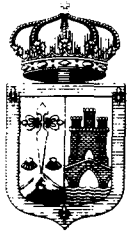


BOLETIN OFICIAL DE LA RIOJA



Jueves, 5 de Agosto de 1993

Año XII.— Núm. 95

SUMARIO

I. Disposiciones Generales

B. Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja

	Página	Página
CONSEJERIA DE OBRAS PUBLICAS Y URBANISMO		
Orden reguladora del precio público del Plan Especial de Protección del Medio Ambiente Natural de La Rioja y de las Normas Urbanísticas Regionales de La Rioja	2.474	

II. Autoridades y Personal

A. Nombramientos, situaciones e incidencias

AYUNTAMIENTO DE VILLOSLADA DE CAMEROS		AYUNTAMIENTO DE VINIEGRA DE ABAJO	
Decreto sobre delegación de atribuciones del Alcalde durante su ausencia	2.475	Delegación de Alcaldía	2.475

III. Otras disposiciones y actos

A. Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja

CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y ADMINISTRACIONES PUBLICAS		Orden por la que se prorroga el plazo de presentación de la documentación que acredite, justifique y explique las actividades subvencionadas en materia de promoción educativa, realizadas en el año de 1993, que se expresan, realizadas con anterioridad a la notificación de la concesión de subvención o ayuda	
Orden por la que se establece plazo extraordinario para la presentación de solicitudes de renovación de becas para la ampliación de estudios y trabajos de investigación por post graduados universitarios, para el curso 1993/1994	2.475		2.475

B. Administración del Estado

DELEGACION DE LA AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA DE LA RIOJA		Oficina de Depósito de Estatutos de Organizaciones Profesionales	
Edictos de notificaciones de embargos de bienes muebles	2.476	Depósito de los Estatutos de la Asociación Independiente de Receptores de apuestas deportivas, establecimientos tipo C de La Rioja	2.509
DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL		Modificación de los Estatutos de Sindicato de Trabajadores de la Administración Riojana "STAR"	2.509
Convenio colectivo de trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Logroño (La Rioja)	2.477	Instituto Nacional de Empleo	
Acuerdo regulador de las condiciones de empleo económico-administrativas de la Función Pública Municipal del Ayuntamiento de Logroño (La Rioja)	2.487	Comunicación sobre percepción indebida de prestaciones por desempleo	2.510
Convenio colectivo de trabajo para la empresa A.C.G. Componentes S.A., Factoría de Agoncillo (La Rioja), para los años 1993 y 1994	2.499	DIRECCION PROVINCIAL DE INDUSTRIA Y ENERGIA	
Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social		Resolución por la que se autoriza la instalación eléctrica que se cita	2.510
Providencia de embargo	2.508	CONFEDERACION HIDROGRAFICA DEL EBRO	
Notificaciones	2.508	Comisaría de Aguas	
Corrección de errores a la publicación de requerimientos de la Tesorería General de la Seguridad Social	2.509	Exposición pública del proyecto de la Central de Lodosa	2.510
Notificación de apremio	2.509	DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE BARCELONA	
		Edicto	2.511
		GOBIERNO CIVIL DE SORIA	
		Notificación	2.511

IV. Anuncios

A. Subastas y concursos de obras, bienes y servicios

	Página	Página
DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL		
Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social		
Subasta de bienes inmuebles	2.511	
Concurso público para el arrendamiento de un local en Logroño destinado a instalación de un almacén para bienes procedentes de embargo	2.512	

B. Otros anuncios oficiales

CONSEJERIA DE MEDIO AMBIENTE		AYUNTAMIENTO DE LOGROÑO	
Corrección de errores	2.512	Solicitud de licencia para apertura de un establecimiento de salas de cine, locales y garajes	2.512
		Solicitud de licencia para ampliar un bar	2.512

I. Disposiciones Generales

B. Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja

CONSEJERIA DE OBRAS PUBLICAS Y URBANISMO

Orden de 30 de Julio de 1993, de la Consejería de Obras Públicas y Urbanismo, reguladora del precio público del Plan Especial de Protección del Medio Ambiente Natural de La Rioja y de las Normas Urbanísticas Regionales de La Rioja I.B.208

La Ley 3/92, de 9 de Octubre, de Tasas y Precios Públicos de la Comunidad Autónoma de La Rioja atribuye, en su artículo 161 al Consejo de Gobierno de La Rioja, la competencia para la determinación de los bienes, servicios y actividades susceptibles de ser retribuidos mediante precio público, a propuesta conjunta de la Consejería de Hacienda y Economía y de la Consejería a la que estén adscritos los mismos.

El Decreto 13/93, de 25 de Febrero, por el que se desarrolla y complementa el Régimen Jurídico General, de aplicación a los precios públicos establecidos por la Ley 3/92, reserva su regulación mediante Orden de la Consejería respectiva, con carácter general, la fijación y modificación de la cuantía de los precios públicos, una vez determinados los bienes, servicios y actividades retribuidos mediante los mismos.

Por acuerdo del Consejo de Gobierno en su reunión de 3-12-92, se autoriza al establecimiento de precios públicos por la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja, a la vez que se determinan los bienes, servicios y actividades susceptibles de ser retribuidas mediante precio público, entre las que se incluyen la venta de libros y otras publicaciones.

En la Consejería de Obras Públicas y Urbanismo se realiza una de las actividades que, a tenor del Acuerdo del Consejo de Gobierno anteriormente citado es susceptible de ser retribuida mediante precio público.

Por todo lo anteriormente expuesto, dispongo lo siguiente:

ORDEN

ARTICULO PRIMERO.- Objeto.

Será objeto de retribución mediante los precios públicos que se enumeran en el artículo 5, la venta por la Consejería de Obras Públicas y Urbanismo

de los siguientes libros:

- Normas Urbanísticas Regionales de La Rioja.
- Plan Especial de Protección del Medio Ambiente Natural de La Rioja.

ARTICULO SEGUNDO.- Obligados al Pago.

Estarán obligados al pago de los precios públicos las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas que soliciten la prestación del servicio, así como las entidades sin personalidad jurídica a las que se refiere el artículo 7.2 del Decreto 13/93 de 25 de febrero.

ARTICULO TERCERO.- Obligación de Pago.

Los obligados al pago de precio público satisfarán éste con carácter previo a la entrega de los bienes.

ARTICULO CUARTO.- Pago.

El pago puede realizarse mediante alguna de las siguientes modalidades:

- a) Dinero de curso legal.
- b) Cheque debidamente certificado o conformado
- c) Transferencia Bancaria o de Caja de Ahorros.

ARTICULO QUINTO.- Relación de Precios Públicos.

Los Precios Públicos a percibir por la Consejería de Obras Públicas y urbanismo, son los siguientes:

Normas Urbanísticas Regionales de La Rioja: 850 Ptas/unidad, IVA incluido

Plan Especial de Protección del Medio Ambiente Natural de La Rioja: 2.650 Ptas/unidad, IVA incluido.

DISPOSICION ADICIONAL.- Régimen supletorio.

En lo no previsto en la Orden será de aplicación el Decreto 13/93, de 25 de Febrero, por el que se desarrolla y complementa el régimen jurídico general de aplicación a los Precios Públicos, establecido por Ley 3/92, de 9 de Octubre, de Tasas y Precios Públicos, de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

DISPOSICION FINAL.- Entrada en Vigor.

La presente Orden entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

Logroño a 30 de Julio de 1.993.- El Consejero de Obras Públicas y Urbanismo, Pedro Marín Gil.

II. Autoridades y Personal

A. Nombramientos, situaciones e incidencias

AYUNTAMIENTO DE VILLOSLADA DE CAMEROS

Decreto sobre delegación de atribuciones del Alcalde durante su ausencia II.A.55

De conformidad con lo dispuesto en los Arts. 23.3 de la Ley 7/85, de 2 de abril LBRL, y 47 del R.O.F., de 28 de noviembre de 1986,

HE RESUELTO:

Delegar en el Concejal D. FELIX GARCIA ALCOLEA el ejercicio de las funciones del Alcalde-Presidente del Ayuntamiento, durante el tiempo de mi ausencia del Municipio.

La delegación surtirá efectos a partir del día 30 de Julio de 1.993.

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo preceptuado en el Art. 44.2 del mencionado R.O.F.

En Villoslada de Cameros, a 27 de Julio de 1.993.- El Alcalde, Sirio Ceniceros Vallejo.

AYUNTAMIENTO DE VINIEGRA DE ABAJO

Delegación de Alcaldía

II.A.54

En virtud de las competencias que me son conferidas en el art. 23.3 de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local y vistos los artículos 44, 47.1 y 2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales, por el presente he resuelto:

1.- Delegar las funciones de Alcalde en favor del primer teniente de Alcalde D. PEDRO PABLO SANCHEZ CAMARERO, por vacaciones, previstas desde el día 1 de Agosto a 22 de Agosto del presente año.

2.- Que se notifique al interesado en tiempo y forma, publicando esta resolución, en el Boletín Oficial de La Rioja y dando cuenta al pleno de la Corporación en la primera sesión que se celebre.

Viniegra de abajo, a 24 de Julio de 1993.- El Alcalde-Presidente, D. Félix Miera Sáinz.

III. Otras disposiciones y actos

A. Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja

CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y ADMINISTRACIONES PUBLICAS

Orden de 2 de Agosto de 1.993, por los que se establece plazo extraordinario para la presentación de solicitudes de renovación de becas para la ampliación de estudios y trabajos de investigación por postgraduados universitarios, para el Curso 1.993/1.994 III.A.569

Con fecha 22 de mayo de 1.993, el Boletín Oficial de La Rioja, publicó el Orden de esta Consejería de 20 de mayo, que procedía a convocar y regular el procedimiento de concesión de becas para la ampliación de estudios y trabajos de investigación por postgraduados universitarios para el Curso 1.993/ 1.994.

Las becas cuya concesión se regula, son de dos tipos: unas de renovación para trabajos de investigación, becados en el Curso 1.991/192 y 1.992/193, en razón de los resultados que se están obteniendo, su valoración por la Comisión y la solicitud que al efecto se realiza y otras de nueva adjudicación.

Habiendo expirado el plazo de presentación de solicitudes al amparo de la citada Orden de 20 de Mayo y pudiendo existir becarios que por razones de su permanencia en Universidades y Centros ubicados en el extranjero, no han tenido conocimiento de la convocatoria para efectuar la solicitud de renovación, no habiendo formalizado en plazo la solicitud, esta Administración Pública considera justificado el establecer nuevo plazo extraordinario para el cumplimiento de un requisito formal que pueda permitir, previa valoración por la Comisión Técnica, la apreciación de proyectos iniciados y becados actualmente, que merecen ser objeto de ayuda.

Por todo ello y en razón del interés público perseguido y del cumplimiento de los objetivos que en materia de promoción de la Investigación realiza el Gobierno de La Rioja, a través de la Secretaría General para la Educación y previa su propuesta y los informes preceptivos, esta Consejería en uso de las facultades que le están conferidas,

DISPONE

Primero: Los beneficiarios de Becas para la ampliación de estudios y trabajos de investigación, de la convocatoria realizada al amparo de la Orden de la Consejería de Presidencia y Administraciones Públicas, de 6 de agosto de 1.992, (B.O.R. n.º 95, de 8 de agosto), que pretendan obtener la renovación de su Beca para el Curso 1.993 1 1.994, y que no hayan formalizado su solicitud en el plazo conferido en la Orden de 20 de mayo de 1.993, podrán formalizar su solicitud, cumpliendo los requisitos que se determinan en la citada Orden, hasta el día 14 de agosto de 1.993.

Segundo: La concesión y disfrute de las becas que se concedan se regirán por lo dispuesto en las Bases reguladoras establecidas en la Orden de 20 de mayo de 1.993, por lo que en esta Orden se dispone, y por lo dispuesto en el Decreto 121 1.992, de 2 de abril.

Tercero: la presente disposición tendrá vigencia desde el día de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

Logroño, 2 de agosto de 1.993.— La Consejera de Administraciones Públicas, Carmen Valle de Juan.

Orden de 2 de agosto de 1.993, por la que se prorroga el plazo de presentación de la documentación que acredite, justifique y explique las actividades subvencionadas en materia de promoción educativa, realizadas en el año de 1.993, que se expresan, realizadas con anterioridad a la notificación de la concesión de subvención o ayuda III.A.570

Con fecha 22 de mayo de 1.993, el Boletín Oficial de La Rioja, procedió a la publicación de la convocatoria y bases reguladoras de subvenciones y ayudas, en el marco del Programa de Promoción Educativa del Gobierno de La Rioja, aprobadas por Orden de esta Consejería de fecha 20 de mayo de 1.993.

Teniendo en cuenta que la resolución de los procedimientos correspondientes y su notificación se está realizando actualmente y que entre los beneficiarios de las mismas, entre otros, se encuentran: Asociaciones de Padres de alumnos y Centros docentes, que en estas fechas se encuentran en periodo de vacaciones, se pueden plantear situaciones que impidan la aportación de la documentación a que están obligados los beneficiarios, por actividades ya realizadas, en el plazo de 30 días desde la fecha de notificación de concesión de la subvención.

En consecuencia, con el fin de facilitar el cumplimiento de las obligaciones de los beneficiarios, esta Consejería, a propuesta de la Secretaría General para la Educación,

DISPONE

Primero.— Los beneficiarios de ayudas o subvenciones de los programas de:

* Actividades formativas de personas adultas: Corporaciones Locales y Entidades sin fines de lucro. Orden de 20 de mayo de 1.993.

* Innovación educativa y actividades pedagógicas y de perfeccionamiento del profesorado, en Centros docentes no universitarios. Orden de 20 de mayo de 1.993.

* Itinerarios Educativos de los Centros Docentes no universitarios. Orden de 20 de mayo de 1.993.

* Promoción de actividades educativas: Asociaciones de Padres de alumnos de centros no universitarios y sus federaciones. Orden de 20 de mayo de 1993.

Cuyas convocatorias fueron publicadas en el Boletín Oficial de La Rioja de 22 de mayo de 1993, que hubieran realizado las actividades subvencionadas en la fecha de concesión de la subvención, podrán presentar los documentos que acrediten la realización de la actividad, con los justificantes que se expresan en las respectivas Bases reguladoras, hasta el 30 de septiembre de 1.993.

Segundo.— La presente disposición tendrá vigencia desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Rioja.

Logroño, 2 de agosto, de 1.993.— La Consejera de Presidencia y Administraciones Públicas, Carmen Valle de Juan.

B. Administración del Estado

DELEGACION DE LA AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA DE LA RIOJA

Edicto de notificación de embargo de bienes muebles (8463)

III.B.1527

La Jefe de Servicio de la Unidad de Recaudación Ejecutiva de la Delegación Especial de la A.E.A.T. en La Rioja.

Hace saber: Que en el expediente de apremio nº G26114314 FRA que se sigue en esta Unidad contra Francisco Lafuente Barrero y uno, se ha dictado con fecha 3 de junio de 1993, la siguiente Diligencia de Embargo.

Habiendo sido notificados los créditos perseguidos en este procedimiento de apremio nº G26114314 FRA sin que se hayan satisfecho, en cumplimiento de la providencia dictada con fecha 8 de septiembre de 1992 por la que se ordena el embargo de los bienes del deudor Francisco Lafuente Barrero y uno, y de conformidad a lo dispuesto en el art. 134.4 del Reglamento General de Recaudación.

DECLARO EMBARGADO como de la propiedad del deudor el(os) siguiente(s) vehículo(s): VEHICULO: MATRICULA: LO-3494-F.— MARCA: Embro.— MODELO: F350.— TIPO: Furgoneta Mixta BASTIDOR: VSGF35N4CCA009625.

Dicho vehículo queda afecto a las deudas del expediente ejecutivo nº G26114314 FRA por débitos al Tesoro, de los conceptos Sanciones Tributarias 91, que importa la cantidad de 2.400 pesetas por principal y Recargo de Apremio, más la de 35.000 pesetas para costas e Intereses de Demora presupuestadas, que hacen un total de 37.400 pesetas.

Para la efectividad y consolidación material del embargo, dispongo lo siguiente:

1º.— Que se notifique al deudor y se le requiera para que en el plazo de cinco días lo ponga a disposición de los órganos de recaudación, con su documentación y llaves.

2º.— Que siendo el bien embargado de los comprendidos en el art. 53 de la Ley sobre Hipoteca Mobiliaria y Prenda sin desplazamiento, se expida mandamiento al Sr. Registrador de la Propiedad para la anotación preventiva del embargo a favor del Estado en el Registro correspondiente, así como para que expida certificación de las cargas que graven el vehículo.

3º.— Expedir mandamiento a la Jefatura de Tráfico para que se tome anotación del embargo en el expediente del vehículo de referencia, a efectos de constancia en la tramitación de la transferencia que pudiera hacerse a terceras personas de dicho vehículo.

4º.— Que de no ser entregado por el deudor, se ordene a la Jefatura de Tráfico y a la Alcaldía de esta ciudad, el que por sus Agentes de vigilancia de la circulación se proceda a la captura, depósito y precinto del mismo con su llave de contacto y documentación en el lugar en que fuere habido, poniéndolo acto seguido a disposición de esta Unidad de Recaudación. La Jefe de Servicio del Area de Recaudación.— Firmado.: Amelia Manso Espinosa.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 103 del Reglamento General de Recaudación y como consecuencia de no haber podido notificar al interesado en su domicilio por Caducado, se publica en el Boletín Oficial de La Rioja, advirtiéndoles que contra esta Diligencia pueden interponer:

RECURSOS: DE REPOSICION, en el plazo de QUINCE DIAS, ante la Dependencia de Recaudación, o RECLAMACION ECONOMICO-ADMINISTRATIVA, en el de QUINCE DIAS, ante el Tribunal de dicha Jurisdicción, ambos plazos contados a partir del día siguiente al de publicación del presente edicto.

El procedimiento de apremio, aunque se interponga recurso, solamente se suspenderá en los términos y condiciones señalados en el art. 101 del Reglamento General de Recaudación.

Logroño, a 23 de Julio de 1993.— La Jefe de Servicio.

Edicto de notificación de embargo de bienes muebles (8464)

III.B.1528

La Jefe de Servicio de la Unidad de Recaudación Ejecutiva de la Delegación Especial de la A.E.A.T. en La Rioja.

Hace saber: Que en el expediente de apremio nº A26124081 REC que se sigue en esta Unidad contra RECIMET, S.A., se ha dictado con fecha 7 de julio de 1993, la siguiente Diligencia de Embargo.

Habiendo sido notificados los créditos perseguidos en este procedimiento de apremio nº A26124081 REC sin que se hayan satisfecho, en cumplimiento de la providencia dictada con fecha 21 de enero de 1993 por la que se ordena el embargo de los bienes del deudor Recimet, S.A., y de conformidad a lo dispuesto en el art. 134.4 del Reglamento General de Recaudación.

DECLARO EMBARGADO como de la propiedad del deudor el(os) siguiente(s) vehículo(s):

VEHICULO: MATRICULA: NA-7359-C.— MARCA: Seat.— MODELO: 133.— TIPO: Turismo.— BASTIDOR: DB-012527.

Dicho vehículo queda afecto a las deudas del expediente ejecutivo nº A26124081 REC por débitos al Tesoro, de los conceptos IRPF/92, que importa la cantidad de 211.214 pesetas por principal y Recargo de Apremio,

más la de 100.000 pesetas para costas e Intereses de Demora presupuestadas, que hacen un total de 311.214 pesetas.

Para la efectividad y consolidación material del embargo, dispongo lo siguiente:

1º.— Que se notifique al deudor y se le requiera para que en el plazo de cinco días lo ponga a disposición de los órganos de recaudación, con su documentación y llaves.

2º.— Que siendo el bien embargado de los comprendidos en el art. 53 de la Ley sobre Hipoteca Mobiliaria y Prenda sin desplazamiento, se expida mandamiento al Sr. Registrador de la Propiedad para la anotación preventiva del embargo a favor del Estado en el Registro correspondiente, así como para que expida certificación de las cargas que graven el vehículo.

3º.— Expedir mandamiento a la Jefatura de Tráfico para que se tome anotación del embargo en el expediente del vehículo de referencia, a efectos de constancia en la tramitación de la transferencia que pudiera hacerse a terceras personas de dicho vehículo.

4º.— Que de no ser entregado por el deudor, se ordene a la Jefatura de Tráfico y a la Alcaldía de esta ciudad, el que por sus Agentes de vigilancia de la circulación se proceda a la captura, depósito y precinto del mismo con su llave de contacto y documentación en el lugar en que fuere habido, poniéndolo acto seguido a disposición de esta Unidad de Recaudación. La Jefe de Servicio del Area de Recaudación.— Firmado.: Amelia Manso Espinosa.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 103 del Reglamento General de Recaudación y como consecuencia de no haber podido notificar al interesado en su domicilio por Desconocido, se publica en el Boletín Oficial de La Rioja, advirtiéndoles que contra esta Diligencia pueden interponer:

RECURSOS: DE REPOSICION, en el plazo de QUINCE DIAS, ante la Dependencia de Recaudación, o RECLAMACION ECONOMICO-ADMINISTRATIVA, en el de QUINCE DIAS, ante el Tribunal de dicha Jurisdicción, ambos plazos contados a partir del día siguiente al de publicación del presente edicto.

El procedimiento de apremio, aunque se interponga recurso, solamente se suspenderá en los términos y condiciones señalados en el art. 101 del Reglamento General de Recaudación.

Logroño, a 23 de Julio de 1993.— La Jefe de Servicio.

Edicto de notificación de embargo de bienes muebles (8465)

III.B.1529

La Jefe de Servicio de la Unidad de Recaudación Ejecutiva de la Delegación Especial de la A.E.A.T. en La Rioja.

Hace saber: Que en el expediente de apremio nº A26047589 NAV que se sigue en esta Unidad contra NAVES DE SONDICA, S.A., se ha dictado con fecha 7 de julio de 1993, la siguiente Diligencia de Embargo.

Habiendo sido notificados los créditos perseguidos en este procedimiento de apremio nº A26047589 NAV sin que se hayan satisfecho, en cumplimiento de la providencia dictada con fecha 6-2-93 y 6-3-93 por la que se ordena el embargo de los bienes del deudor Naves de Sondica, S.A., y de conformidad a lo dispuesto en el art. 134.4 del Reglamento General de Recaudación.

DECLARO EMBARGADO como de la propiedad del deudor el(os) siguiente(s) vehículo(s):

VEHICULO: MATRICULA: LO-0495 H.— MARCA: Austin.— MODELO: Metro.— TIPO: Turismo.— BASTIDOR: SAXXFSND2AD716317.

Dicho vehículo queda afecto a las deudas del expediente ejecutivo nº A26047589 NAV por débitos al Tesoro, de los conceptos Acta de Inspección, que importa la cantidad de 24.839.036 pesetas por principal y Recargo de Apremio, más la de 10.000.000 pesetas para costas e Intereses de Demora presupuestadas, que hacen un total de 34.839.036 pesetas.

Para la efectividad y consolidación material del embargo, dispongo lo siguiente:

1º.— Que se notifique al deudor y se le requiera para que en el plazo de cinco días lo ponga a disposición de los órganos de recaudación, con su documentación y llaves.

2º.— Que siendo el bien embargado de los comprendidos en el art. 53 de la Ley sobre Hipoteca Mobiliaria y Prenda sin desplazamiento, se expida mandamiento al Sr. Registrador de la Propiedad para la anotación preventiva del embargo a favor del Estado en el Registro correspondiente, así como para que expida certificación de las cargas que graven el vehículo.

3º.— Expedir mandamiento a la Jefatura de Tráfico para que se tome anotación del embargo en el expediente del vehículo de referencia, a efectos de constancia en la tramitación de la transferencia que pudiera hacerse a terceras personas de dicho vehículo.

4º.— Que de no ser entregado por el deudor, se ordene a la Jefatura de Tráfico y a la Alcaldía de esta ciudad, el que por sus Agentes de vigilancia de la circulación se proceda a la captura, depósito y precinto del mismo con su llave de contacto y documentación en el lugar en que fuere habido, poniéndolo acto seguido a disposición de esta Unidad de Recaudación. La

Jefe de Servicio del Area de Recaudación.— Firmado.: Amelia Manso Espinosa.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 103 del Reglamento General de Recaudación y como consecuencia de no haber podido notificar al interesado en su domicilio por Caducado, se publica en el Boletín Oficial de La Rioja, advirtiéndoles que contra esta Diligencia pueden interponer:

RECURSOS: DE REPOSICION, en el plazo de QUINCE DIAS, ante la Dependencia de Recaudación, o RECLAMACION ECONOMICO-ADMINISTRATIVA, en el de QUINCE DIAS, ante el Tribunal de dicha Jurisdicción, ambos plazos contados a partir del día siguiente al de publicación del presente edicto.

El procedimiento de apremio, aunque se interponga recurso, solamente se suspenderá en los términos y condiciones señalados en el art. 101 del Reglamento General de Recaudación.

Logroño, a 23 de Julio de 1993.— La Jefe de Servicio.

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Logroño (La Rioja) (8175) III.B.1498

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Logroño (La Rioja) (Código núm. 2600632), que fue suscrito con fecha 30.6.93 de una parte por la representación de la referida Corporación, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE del 14), y art. 2 del Real Decreto 1040/81, de 22 de Mayo (BOE del 6 de Junio) sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Acuerda:

1.— Ordenar su inscripción en el correspondiente Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dependencia, con notificación a la Comisión Paritaria.

2.— Disponer su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

Logroño, 16 de Julio de 1993.— El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, César E. Carnicero del Riego.

APROBADO POR ACUERDO PLENARIO DE 1-7-1993 CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE LOGROÑO PARA EL AÑO 1.993

CAPITULO I.— DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.— Ambito funcional y personal.

Las condiciones pactadas y comprendidas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica será considerado globalmente.

Será de aplicación a la plantilla de personal laboral fijo y temporal con las siguientes excepciones:

1. Personal que presta servicios en función de convenios INEM-Corporaciones Locales, cuyas condiciones laborales y retributivas serán las fijadas por las respectivas órdenes Ministeriales, que anualmente se publiquen para la regulación de los mismos.

2. Personal en Régimen de Colaboración Social, que se regirán por lo prevenido en el CAPITULO V: Trabajos temporales de Colaboración Social, del Real Decreto 25 de Junio de 1.982 3. Las contrataciones específicas para fines concretos y periodos singulares relacionados con programas de empleo formación, recogerán en sus contratos tipo los condicionamientos generales para que no quede desvirtuado el objeto del mismo, previo conocimiento e informe del Comité de Empresa.

4. Personas en régimen de arrendamiento de servicios profesionales.

Artículo 2.— Duración.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 1.993 y tendrá una duración de un año.

Podrá ser denunciado por escrito, con tres meses de antelación y en su defecto prorrogado por un año natural.

Artículo 3.— Comisión de Seguimiento e Interpretación.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

1. Composición:

La Comisión mixta estará integrada paritariamente, por 3 vocales en representación de la Corporación Municipal, designados por el Alcalde y otros 3 en representación de los Trabajadores Municipales, designados por los sindicatos integrantes del Comité de personal firmantes del Convenio.

Por cada una de las partes se procederá al nombramiento de un titular y un suplente, si bien la comunicación escrita de imposibilidad de asistencia de titular y suplente, habilitará a cualquiera de las partes para designar otro representante que asuma las funciones como vocal.

Esta comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

2. Funciones específicas:

a) Interpretación auténtica del Texto. En caso de acuerdo unánime, éste,

vincula a sindicatos y grupos políticos integrantes de la Comisión.

b) Arbitraje de los problemas o conflictos que les sean sometidos por las partes.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

e) Entender, entre otras, en cuantas gestiones tiendan a la mayor eficacia y perfeccionamiento del Convenio.

Los Acuerdos de la Comisión de Seguimiento serán Dictaminados por la Comisión de Personal, para su aprobación por el Organismo Municipal competente en cada caso, pasando a formar parte íntegra del Convenio.

3. Procedimiento de solución de conflictos

En cualquier cuestión que surgiera en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicabilidad del presente Convenio, las partes se comprometen a partir del momento del planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de ninguna acción de fuerza, sin previo sometimiento de la misma, a la Comisión paritaria o de seguimiento. Si después de los buenos oficios de dicha Comisión, no se hubiese podido llegar a una solución de la cuestión conflictiva, las partes podrán instar el nombramiento de un mediador que será designado de común acuerdo y podrá formular la correspondiente propuesta.

El nombramiento del mediador y el sometimiento al mismo de una determinada controversia, requerirá la unanimidad de la Comisión de Seguimiento.

Instados todos los procedimientos de acuerdo podrán hacer declaración de conflicto, con los requisitos y procedimientos establecidos en la legislación vigente.

A tal efecto, la Comisión señalada en el párrafo primero, se reunirá en el plazo de un mes, a partir de la aprobación del presente Convenio, con el fin de proponer el marco de servicios mínimos necesarios, en caso de conflicto.

CAPITULO II.— ACCESO, FORMACION Y PROMOCION

Artículo 4.— Ingreso al servicio del Ayuntamiento de Logroño

La Administración Municipal seleccionará su personal laboral, de acuerdo con su oferta pública de empleo, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, concurso oposición u oposición libre, en los que se garanticen en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Será nulo el contrato laboral por tiempo indefinido celebrado con persona incurso en alguna de las causas de incapacidad específica que sean de aplicación a los funcionarios y personal interino.

a) Acceso a disminuidos físicos:

Se reservará en la Oferta Pública de empleo, un número porcentual que la legislación prevé para disminuidos físicos.

En todas aquellas oposiciones y concursos que se convoquen para el ingreso, promoción profesional y provisión de puestos de trabajo reservados a personal laboral, el Comité de Personal y las Secciones Sindicales, tendrán derecho a participar en la elaboración de las Bases de las convocatorias.

A los efectos de constitución de los Tribunales calificadoros, la Corporación, designará a propuesta del Presidente del Comité, un vocal titular y suplente que deberá tener igual o superior nivel académico, en la especialidad correspondiente al de las plazas que han de ser objeto de provisión, en la respectiva convocatoria.

Artículo 5.— Promoción

1. El Ayuntamiento de Logroño aplicará a sus trabajadores para el acceso a puestos de superior categoría, dentro de cada rama o sector de oficio, lo establecido en la legislación vigente. En estas pruebas selectivas se establecerán sistemas de evaluación objetivos y predeterminados, de forma que se consigne la máxima imparcialidad en los nombramientos, en cuanto no se oponga a lo establecido en la legislación vigente.

2. Podrá suprimirse alguna de las pruebas de aptitud, en función de los conocimientos ya demostrados.

3. Las partes consideran que un sistema de evaluación del desempeño que prime el mayor y mejor rendimiento en el puesto de trabajo, es un factor necesario para la profesionalización de la Administración Municipal.

Este sistema debe permitir una mayor estímulo para la promoción, fomentando, a su vez, la responsabilidad de los Jefes de las Unidades correspondientes. En tal sentido, las partes de comprometen a estudiar y diseñar un sistema de estas características.

Artículo 6.— Formación Profesional

1. La Corporación con carácter general y anualmente establecerá un plan de formación para los empleados municipales coincidente con las necesidades corporativas, dentro del plan de acción municipal. El Técnico de Apoyo de Selección y Formación será el responsable de la coordinación de cursos y programas formativos.

2. La Corporación directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional, para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional, para asegurar la estabilidad del trabajador en un supuesto de transformación o modificación funcional y valorables en los concursos de traslado.

3. Se crea la Comisión de Formación y Promoción profesional constituida paritariamente por la Corporación y las organizaciones sindicales con representación, para la planificación de cursos. En la misma habrá representación de todos los Grupos Políticos Municipales.

4. La Comité de Empresa y Secciones Sindicales podrán proponer programas de actividades formativas, siendo dictaminadas por la Comisión de Organización y Personal.

5. Considerando que la formación es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los servicios, en función de las prioridades que señale el Ayuntamiento de Logroño, las partes reconocen la necesidad de realizar un mayor esfuerzo en materia de formación.

La Institución, habilitará al efecto, Aulas estables para el desarrollo de cursos, y los presupuestos recogerán el porcentaje del 0,25 % para atender necesidades de formación, de todo el personal al servicio de esta Administración Municipal.

6. Para facilitar la formación y el reciclaje profesional, el Ayuntamiento de Logroño, en el marco del Convenio 140 de la OIT, se compromete a adoptar las siguientes medidas concretas:

a) Concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico y profesional.

b) Concesión de cuarenta horas al año como máximo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional cuando el curso se celebre fuera de la administración y el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración.

c) Concesión de permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional siempre que la gestión y la organización del servicio lo permitan.

8. El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio realizará los cursos de capacitación profesional o de reciclaje para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, que determine el Ayuntamiento de Logroño, con el devengo, en su caso, de las indemnizaciones que legalmente procedan. El tiempo de asistencia a estos cursos se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos.

9. El personal que haya realizado cursos específicos de elevado coste relativos a un área funcional, a cargo del Ayuntamiento de Logroño, asumirá un compromiso escrito y expreso firmado al respecto, de mayor vinculación temporal a la citada área.

10. Considerando que una excesiva e indiscriminada movilidad produce efectos negativos en la estructura organizativa y en la profesionalización del personal, las partes acuerdan adoptar las siguientes medidas:

a) Las relaciones de puestos de trabajo del personal laboral tenderán a especificar para cada puesto de trabajo, el área funcional o de actividad a la que aquel se adscribe.

b) En los concursos se valorará, según la naturaleza del puesto de trabajo, la cualificación y experiencia en el área funcional o de actividad a la que esté adscrito el puesto.

c) Una permanencia mínima en los puestos se valorará positivamente.

11. La Corporación Municipal informará al Comité de Empresa y Secciones Sindicales de todas aquellas convocatorias de cursos de formación relacionadas con la Actividad Municipal, tanto si son convocadas por la propia Administración, como por entidades públicas privadas.

Artículo 7.— Comisiones de Valoración.

Las Comisiones de Valoración tendrán la Composición que fija el artículo 16 de Real Decreto 28/1.990 de 15 de Enero (BOE. nº 14 de 16 de enero).

CAPITULO III.— DEBERES DEL PERSONAL LABORAL.

Artículo 8.— Deberes.

Los deberes de los trabajadores municipales, se encontrarán regulados por la normativa específica que en cada momento se aplique a la Administración Pública Local. Específicamente:

a) Guardar fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la Función Pública.

b) No ejercer actuaciones que supongan discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

c) No emitir informes ni adoptar acuerdos ilegales que causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos.

d) No publicar o utilizar indebidamente secretos oficiales así declarados por Ley o clasificados como tales. Guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.

e) Prestar el rendimiento adecuado en su puesto de trabajo, no llevando a cabo actuaciones que comporten inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

f) No violar la neutralidad o independencia políticas utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

g) Cumplir las normas sobre incompatibilidades.

h) No obstaculizar el ejercicio de las libertades públicas y los derechos sindicales.

i) No realizar actos encaminados a cortar el libre ejercicio del derecho de huelga.

j) No participar en huelgas cuando expresamente lo tengan prohibido por Ley.

k) Cumplir la obligación de atender los servicios mínimos en caso de huelga.

l) No realizar actos limitativos de la libre expresión de pensamiento ideas y opiniones.

m) Prestar la obediencia debida a los superiores y Autoridades, sin perjuicio de que puedan formular por escrito las sugerencias que estimen oportunas para la mejora de los servicios.

n) No abandonar el servicio cumpliendo la jornada de trabajo establecida.

Todo trabajador municipal tiene el deber de registrar sus entradas y salidas de su centro de trabajo, y cumplimentar las firmas de control de presencia que se efectúen, salvo aquellos supuestos exceptuados por Convenio del órgano competente.

ñ) No ejercer abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

o) Prestar al público la máxima ayuda, información y atención posible que precise en sus relaciones con la Administración municipal.

p) No tolerar y dar cuenta de las faltas cometidas por el personal a su cargo.

q) Tratar con consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

r) Utilizar con la debida diligencia los materiales, documentos o locales que por razón del servicio utilicen, evitando el deterioro o pérdida de los mismos. Conducir los vehículos municipales siempre que se encuentren en posesión del permiso de conducción, cobrando el plus establecido.

s) No intervenir en un procedimiento administrativo cuando se de alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

t) Utilizar las prendas de trabajo y de seguridad que el Ayuntamiento facilita.

u) Realizar con la periodicidad que la Corporación determine las revisiones médicas establecidas.

v) Concurrir a los cursos de formación y perfeccionamiento profesional relacionados con el puesto de trabajo que desempeñen, previo Acuerdo de la Corporación municipal.

x) Suplir y sustituir a los compañeros de trabajo en los supuestos de ausencia legal de los mismos, cuando las necesidades del servicio así lo demanden y con arreglo a la normativa contenida en el presente Convenio.

CAPITULO IV.— SUPLENCIAS

Artículo 9.— Suplencias

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, el Jefe Superior de Personal, podrá conceder a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente, por un período no superior a seis meses durante un año u ocho durante dos, previo informe del Jefe del Servicio respectivo, cuando exceda de tres meses.

Si superados estos plazos existiera un puesto de trabajo vacante de la misma categoría, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en este Convenio. A los efectos del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, los procedimientos de provisión de vacantes mediante turno de ascenso serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores.

Cuando desempeñe trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el complemento de destino asignado y el correspondiente al puesto que efectivamente desempeñe.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el Jefe Superior de Personal precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, solo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndole la retribución y demás derechos a su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

CAPITULO V.— REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 10.— Los trabajadores podrán ser sancionados por el Jefe Superior de Personal, mediante Resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves:

a) Serán faltas leves, las siguientes:

1. La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

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

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

4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días, al mes.

5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres o cinco días al mes.

6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

b) Serán faltas graves las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto a los superiores o compañeros inferiores.

2. El incumplimiento de las órdenes e 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.

3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.

6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez días.

7. El abandono del trabajo sin causa justificada.

8. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales material o documentos de servicio.

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

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

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

15. Incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

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

2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

3. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

4. La falta de asistencia al trabajo no justificado durante más de tres días al mes.

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

6. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.

7. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

8. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

9. La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

10. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

11. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

12. Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.

13. La violación de la neutralidad o independencia política utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas 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 faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas 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 indemnización.

— Despido.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán 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, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

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 su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar de que pueda instruirse, 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.

CAPITULO VI.— JORNADA DE TRABAJO

La jornada máxima anual es la señalada por la Ley 30/84 y normativa que la desarrolla. Cualquier incremento que sobre la misma se establezca,

deberá ser compensado. El cómputo de jornada efectiva anual se obtendrá deduciendo de la jornada teórica legal las fiestas, así como las licencias establecidas en la normativa vigente o acordadas por la Corporación Municipal.

La jornada diaria habitual será de 7 horas y 10 minutos de lunes a viernes.

Artículo 11.— Modalidades de dedicación.

a) Dedicación Normal (J.N.): Es la exigida por un puesto de trabajo que no requiera para su desempeño mayor dedicación del horario normal, sin perjuicio del cumplimiento de los deberes en los supuestos de necesidad de realización de trabajos urgentes y extraordinarios.

b) Dedicación especial (J.I.): Los colectivos con Dedicación especial 1, deberá incrementar su jornada anual en un total de 85 horas, en régimen de turnos o de libre disponibilidad.

Este exceso de jornada se recoge en los complementos de Puesto de Trabajo asignados a los mismos cuando incluyan tal dedicación, juntamente con las restantes características peculiares del puesto de trabajo.

Artículo 12.— Jornadas Especiales.

Se establecen las siguientes Jornadas Especiales (J.E.):

1. TECNICOS AUXILIARES DE JUVENTUD

Dedicación especial (J.I), en régimen de disponibilidad.

Horario principal de 9,00 a 15,10 horas; resto flexible.

2. PUESTOS DE TRABAJO EN INSTALACIONES DEPORTIVAS:

Dedicación especial (J.I). Deberán realizar jornadas laborales durante el año, de conformidad con el calendario particular aprobado y en función de las necesidades del servicio.

El trabajo en festivos será compensado. Régimen de turnos, incluso festivos.

3. PERSONAL DE MERCADOS

Dedicación especial (J.I), en régimen de turnos, Jornada diaria de 8 horas.

Deberán realizar la jornada de conformidad con el calendario particular aprobado y en función de las necesidades del servicio.

4. INFORMADOR AUXILIAR DE JUVENTUD

Dedicación normal con jornada partida, incluida en Complemento Específico. Distribución de la jornada semanal de acuerdo con el calendario particular aprobado.

5. PERSONAL EN C.M.R.E.

Dedicación especial (J.I), con distribución del horario en función del programa de actuaciones.

Artículo 13.— Regulación de la jornada de trabajo:

La Alcaldía Presidencia, en situaciones excepcionales previstas por la Ley y mediante resolución, determinará el horario de trabajo de los respectivos colectivos de trabajadores.

Por el Jefe Superior de Personal, se determinarán para las Unidades Administrativas, Técnicas, Económicas y personal de oficios, turnos de guardia, en aquellos supuestos en que sea preciso prestar servicio, aún cuando, el día haya sido reconocido como inhábil. La resolución deberá ser motivada.

Ninguna jornada de trabajo podrá ser superior a ocho horas, salvo los puestos de trabajo con régimen de dedicación especial, regulados en el presente Convenio.

La jornada de trabajo no será inferior a siete horas para el personal regulado en el presente Convenio y contratado a jornada completa, salvo los supuestos recogidos en el artículo anterior.

Entre las jornadas de trabajo habrá al menos una diferencia de 12 horas, salvo los puestos de trabajo con régimen de dedicación especial, regulados en el presente Convenio.

La jornada deberá cumplirse íntegramente no existiendo flexibilidad, salvo supuestos exceptuados en este Convenio. Los incumplimientos serán sancionados de conformidad con la normativa vigente.

El descanso concedido para aquellos trabajadores con jornadas continuadas superiores a 5 horas, será de 20 minutos por jornada. Para el personal que no trabaje a turnos este descanso deberá disfrutarse necesariamente entre las 10 y las 13,00 horas; serán los Jefes de Unidad los que distribuirán en turnos a los empleados garantizando, en todo caso, el funcionamiento normal de la Dependencia.

Los retrasos al inicio de la jornada de trabajo, debidos a la realización de tareas que hubieran exigido una prolongación en la jornada inmediatamente anterior, deberán ser justificados por escrito con el conforme del Concejal Delegado, dándose cuenta a la Comisión de Personal, junto con las restantes incidencias horarias que puedan producirse.

Artículo 14.— Situaciones Laborales.

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo III de la Ley 8/80 de 10 de marzo, y disposiciones concordantes.

Artículo 15.— Calendario Se establece para el año 1993 el Calendario Laboral, que con carácter general ha de regir en el Ayuntamiento de Logroño, sin perjuicio de los calendarios especiales que regulen el trabajo de aquellos servicios de prestación continua.

Fiestas de ámbito Local y Nacional, retribuidas y no recuperables 1.993.

1 Nacional.— 1 de Enero, Año Nuevo, Viernes

2 Nacional.— 6 de Enero, Epifanía del Señor,

Miércoles 3 Nacional.— 19 de Marzo, San José, Viernes

4 Nacional.— 8 de Abril, Jueves Santo, Jueves

- 5 Nacional.— 9 de Abril, Viernes Santo, Viernes
- 6 Nacional.— 1 de Mayo, Fiesta del Trabajo, Sábado
- 7 Local.— 9 de Junio, Día de la Rioja, Miércoles
- 8 Local.— 11 de Junio, San Bernabé, Viernes
- 9 Local.— 21 de Septiembre, San Mateo, Martes
- 10 Nacional.— 12 de Octubre, Fiesta Nacional de España, Martes
- 11 Nacional.— 1 de Noviembre, Todos los Santos, Lunes
- 12 Nacional.— 6 de Diciembre, Constitución, Lunes
- 13 Nacional.— 8 de Diciembre, Inmaculada Concepción, Miércoles
- 14 Nacional.— 25 de Diciembre, Natividad del Señor, Sábado

Los grupos de trabajadores y servicios en régimen de trabajo a turnos, formularán propuestas de calendario laboral, siguiendo las normas establecidas en la legislación vigente.

CAPITULO VII. VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS DEL PERSONAL LABORAL.

Artículo 16.— Días de dispensa: asuntos propios.

Será de aplicación al Ayuntamiento de Logroño los 6 días de dispensa que con carácter general se conceden para la Función Pública, así como los días 24 y 31 de diciembre. El disfrute de los mismos quedará condicionado a las necesidades del servicio y en ningún caso producirá incremento del gasto público.

Si por causas de necesidades del servicio no hubieran podido disfrutarse dentro del año natural, podrá hacerse uso de los mismos durante las dos primeras semanas del mes de enero del año siguiente.

En todo caso, las dispensas de los empleados no coincidirán con las fechas en que se incrementa el volumen de trabajo de cada dependencia.

Los días de dispensa, a razón de 8 horas máximo por día, no se podrán acumular a las vacaciones reglamentarias.

Artículo 16 bis.— Festividad de San Mateo: Dispensa especial.

Se conceden doce horas de dispensa al personal municipal con motivo de la festividad de San Mateo. La aplicación concreta de las mismas para aquellos trabajadores no incluidos en régimen de turnos se efectuará por la Comisión de Gobierno en función del programa de fiestas. Los trabajadores en régimen de turnos, deducirán esta dispensa en sus respectivos calendarios anuales.

Artículo 17.— Vacaciones.

El sistema a aplicar para el disfrute de las vacaciones reglamentarias se regirá con los siguientes principios:

1. Los trabajadores tendrán derecho a 24 días laborables de vacaciones anuales, de lunes a viernes. En los supuestos en que el tiempo de servicio sea menor a un año, disfrutarán los días de descanso que proporcionalmente les corresponda. El derecho al disfrute de las vacaciones se extingue con el año. Como máximo se podrán disfrutar en dos periodos.

2. Durante el primer trimestre del año deberá encontrarse confeccionado el plan general de vacaciones, para una vez dictaminado por la Comisión de Seguimiento e Interpretación, sea remitido a la Alcaldía Presidencia para su aprobación.

3. La licencia anual reglamentaria podrá disfrutarse en cualquiera de los meses del año; 12 días se disfrutarán preferentemente en el periodo comprendido entre el 1 de Julio y el 30 de Septiembre. Los Jefes de servicio procurarán un adecuado estudio de las necesidades de personal que garantice la normal prestación de los Servicios, la efectividad de lo establecido sobre plazos de disfrute de vacaciones. 4. La fecha del disfrute de las vacaciones por parte del trabajador, se fijará de común acuerdo con el Jefe del Servicio. En el supuesto de que la petición del trabajador no pueda ser atendida debido a necesidades del servicio, deberá emitirse informe motivado dándose cuenta del mismo a la Comisión de Seguimiento e interpretación. Para determinar dentro de un servicio los turnos de vacaciones, se procederá del modo siguiente:

a) Se procurará que la distribución de los turnos, una vez establecidos los criterios por el Jefe de la Unidad o servicio, salga de una propuesta de acuerdo, adoptada por los empleados, garantizando en todo caso una adecuada atención a las necesidades del servicio.

b) De no llegarse a dicho acuerdo, elegirán turno de vacaciones en primer lugar los más antiguos en el Servicio respectivo, determinando de este modo un sistema rotativo para años sucesivos, dentro de cada Unidad o Servicio. Para su aplicación deberá quedar constancia escrita.

5. El trabajador municipal, que lleve al servicio del Ayuntamiento menos de un año, disfrutará las vacaciones anuales en proporción a los días trabajados en el año. Se seguirá idéntico criterio con el personal más antiguo que por servicio militar, jubilación u otras causas interrumpa su trabajo dentro del año, computándose a este efecto solamente los días en que hubiera prestado la jornada de trabajo.

6. Excepcionalmente si por necesidades del Servicio debidamente constatadas y avaladas previo informe del Jefe de la Dependencia, y autorizado por la Comisión de Personal, no fuera posible su disfrute en el periodo anteriormente mencionado, podrán hacerlo de manera continuada durante el primer trimestre del año inmediatamente siguiente.

7. Los días de vacaciones al año, señalados anteriormente podrán disfrutarse de forma continuada, en cualquier época del año, si por accidente laboral no hubieran podido disfrutarse en el año anterior.

8. Fijadas las vacaciones del trabajador para una época concreta, si a

la fecha de inicio de las mismas estuviese aquel disfrutando una licencia por enfermedad quedará en suspenso el plan de vacaciones aprobado, debiendo formularse nueva propuesta en los términos contenidos en el presente artículo.

9. En el caso de que la licencia por enfermedad impidiera el disfrute de las vacaciones dentro del año natural las mismas se disfrutarán en el primer trimestre del año natural siguiente, extinguiéndose en esa fecha el derecho.

Artículo 18.— Licencias. Permisos retribuidos

1º Los trabajadores municipales tendrán derecho a permisos retribuidos en los casos y con la duración que a continuación se indican:

a) Matrimonio del trabajador: 15 días.

b) Enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad, afinidad, acogimiento familiar debidamente formalizado o persona que conviva con el trabajador, como cónyuge de hecho : 2 días en propio municipio. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

c) Nacimiento o adopción de hijo: 2 días.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

d) Traslado de domicilio habitual: 1 día.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuando conste en una norma legal o convencional, un período determinado, se estará a lo que ésta disponga, en cuanto a duración de la ausencia, y a la compensación económica.

f) Matrimonio o profesión religiosa de hijos o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 1 día en el propio domicilio y 2 días fuera del municipio.

g) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, para la obtención de un Título Académico o Profesional, durante los días de su celebración y por el tiempo indispensable para su realización. No se concederá autorización cuando los exámenes tengan lugar fuera del horario de trabajo del trabajador que lo solicite.

h) Los empleados municipales tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, siempre que no implique detrimento en el servicio. Las horas de trabajo que se destinen a la concurrencia a clases o enseñanzas prácticas, deberán ser recuperadas.

i) Asistencia a Congresos Profesionales o Sindicales. Hasta un máximo de 5 días al año.

Los permisos y licencias se entienden concedidas por días naturales, salvo el regulado en el apartado g), con independencia de la jornada de trabajo que se preste.

2º Si algún trabajador, agotados los días de permiso o licencia por cada supuesto comprendido en el apartado anterior, solicitase nueva licencia, ésta será sin sueldo, sin perjuicio de que el Alcalde, oído el interesado, estudie la petición cursada y determinen en cada caso concreto, el tratamiento retributivo que haya de darse a la misma.

3º Cuando la duración de la dispensa de asistencia al trabajo solicitada no alcance la totalidad de la jornada, las horas perdidas deberán ser recuperadas en horas normales del servicio.

4º Los permisos y licencias reguladas en los apartados anteriores deberán ser solicitados, utilizando los modelos oficiales, establecidos al efecto, acompañando a los mismos, justificantes de los motivos alegados. La no cumplimentación de dichos requisitos motivará que la ausencia al trabajo sea compensada, en principio, con igual periodo de tiempo, a deducir de las vacaciones reglamentarias, o días de dispensa por asuntos propios, sin perjuicio de las responsabilidades en que pudiera incurrir por ausencia injustificada al servicio.

Las licencias concedidas en el presente artículo surtirán efecto a partir del día siguiente del hecho causante, y en todo caso a partir de la ausencia efectiva al trabajo, si esta se produjera el mismo día. Se exceptúa la licencia por enfermedad grave regulada en el apartado b).

5º A efectos de concretar el alcance del termino familiares, que dan derecho al disfrute de licencia se matiza lo siguiente:

— Consanguinidad:

Primer Grado: Padres e hijos.

Segundo Grado:

a) En línea directa abuelos y nietos.

b) En línea colateral hermanos

— Afinidad:

Primer grado: Suegros e hijos políticos.

Segundo Grado:

a) En línea directa abuelos del cónyuge.

b) En línea colateral hermanos cónyuge.

Artículo 19.— Licencias por alumbramiento y gestación

a) En el supuesto de parto, las trabajadoras municipales tendrán derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el periodo de permiso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas del permiso, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de

la madre suponga riesgo para su salud.

b) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

c) En el supuesto de adopción de un menor de nueve meses, el trabajador municipal tendrá derecho a un permiso 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, el permiso tendrá una duración máxima de seis semanas.

En el caso de que el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

d) Cuando la baja para el trabajo sea por dolencia ajena al embarazo el periodo en que la trabajadora permanezca en situación de incapacidad laboral transitoria con anterioridad al parto no debe considerarse como descanso por maternidad.

Artículo 20.— Tramitación partes de baja y alta por enfermedad.

1º Los partes de baja deberán presentarse dentro de las 48 horas siguientes a la falta de asistencia al trabajo en la Unidad de Personal-Inspección médica, sin perjuicio de que notifique tal incidencia a la Unidad donde preste su trabajo.

2º La falta de asistencia por un sólo día al trabajo deberá comunicarse a la Jefatura correspondiente personalmente, o a través de un familiar, dentro de la jornada propia del trabajador y aportará el correspondiente parte de baja firmado por su facultativo médico de cabecera, de no hacerlo se considerará falta injustificada al trabajo. 3º Las altas se entregarán al Jefe de la Unidad correspondiente, quien las tramitará de inmediato a la Unidad de Personal-Inspección médica.

4º Los Jefes de las respectivas Unidades no permitirá la incorporación a su puesto de trabajo del trabajador que encontrándose en situación de baja no aporte el alta médica correspondiente.

Artículo 21.— Expedientes de incapacidad

Los expedientes de incapacidad, se realizarán en función de la normativa y procedimientos aplicables por el Sistema de la Seguridad Social.

Artículo 22.— Regulación de las situaciones de Licencia por enfermedad

Los trabajadores en situación de Incapacidad laboral transitoria deberán respetar las siguientes normas:

1. Cursar debidamente el correspondiente parte oficial.
2. No contravenir intencionadamente las instrucciones del médico o médicos que le atiendan.
3. No realizar trabajo alguno, aunque sea sin retribución o por su exclusiva o propia cuenta, o en favor de familiares.
4. No ausentarse de la localidad donde habitualmente resida, sin previa prescripción o autorización.
5. El incumplimiento de las precitadas normas dará lugar a la exigencia de la responsabilidad disciplinaria establecida por la legislación vigente.

Artículo 23.— Reducción de Jornada

El trabajador municipal que tenga a su cuidado algún hijo menor de seis años o disminuido físico o psíquico, que no desempeñe alguna actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre al menos una hora y un máximo de la mitad de la duración de la jornada. Cuando el representante legal estuviese casado, éste derecho sólo podrá ser ejercido por uno de los cónyuges y ha de justificarse documentalente.

Artículo 24.— Licencias sin sueldo

1. Las licencias por asuntos propios al personal laboral fijo, sin percibo de haberes hasta un máximo de seis meses cada año, se concederán siempre que la ausencia del trabajador, no cause detrimento al rendimiento efectivo del servicio, oída la Comisión de Seguimiento e Interpretación.

2. En caso de que dicha licencia vaya a ser denegada antes de la resolución definitiva, se dará audiencia al interesado a través del servicio correspondiente.

3. Al personal contratado temporal, no le será de aplicación la licencia sin sueldo.

Artículo 25.— Cambio de turno o permuta

Se reconoce a los trabajadores municipales, la facultad de ser suplidos hasta un máximo de dos días al mes, por otro trabajador libre de servicio. La permuta deberá realizarse entre empleados del mismo nivel retributivo, categoría profesional y Unidad o Grupo de trabajo. En todo caso, deberá ser informada favorablemente por el Jefe del Servicio y sin que ello suponga detrimento en la jornada individual anual del trabajador.

CAPITULO VIII.— DERECHOS SINDICALES

En relación con los derechos sindicales de los trabajadores se estará a lo prevenido por el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica 11/1.985 de Libertad Sindical

Artículo 26.— Legitimación para convocar reuniones.

Los trabajadores de este Ayuntamiento podrán ejercer su derecho a reunirse, con los requisitos y condiciones prevenidos en el artículo 77 de la Ley 8/80 de 10 de Marzo, por la que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27.— Requisitos de la convocatoria.

En relación con los requisitos horario y lugar de la convocatoria se estará

a lo prevenido en el artículo 78 y 79 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso los convocantes de la reunión serán responsables del norma desarrollo de la misma.

Artículo 28.— Horario de reuniones.

Régimen general establecido en la normativa vigente.

NEGOCIACION COLECTIVA.

Artículo 29.— Ambito de aplicación

Dentro del respeto a la legislación vigente, el presente Convenio colectivo, regula a través de su articulado materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial, así como, las que afectan a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus Organizaciones representativas con la Corporación.

DERECHO DE HUELGA.

Artículo 30.— Regulación.

Los trabajadores de la Administración Municipal podrán ejercer el Derecho a Huelga en los términos y con los requisitos establecidos por la legislación vigente.

COMITE DE EMPRESA

Artículo 31.— Competencias.

1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio tienen derecho a participar en la Administración Municipal, en los términos fijados en la Ley, a través de los órganos de representación regulados en este artículo 2. La representación de los trabajadores corresponde a los miembros del Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales

Artículo 32.— Principios de actuación.

Se reconoce al Comité de Empresa, colegiadamente por decisión mayoritaria de sus miembros, legitimación para iniciar como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo en todo lo referente a temas en que la Administración señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Administración podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Administración o para fines distintos a los que motivaron su entrega.

Artículo 33.— Garantías y Derechos.

Los miembros de la Comité de Empresa como representantes legales de los trabajadores dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las siguientes garantías y derechos:

- a) El acceso y libre circulación por las dependencias de su Unidad Electoral, sin que entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes Unidades o Servicios.
- b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones, ya se refiera a cuestiones profesionales o sindicales.
- c) Ser oído el Comité de Empresa en los expedientes disciplinarios a que hubieran sido sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

d) Un crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo en el número establecido legalmente.

No se computarán en dicho crédito horario los tiempos empleados en la Negociación de la determinación de las condiciones de trabajo de los trabajadores al servicio del Ayuntamiento de Logroño.

Sin reparar el número total de horas sindicales y los distintos miembros del Comité de Empresa, podrán acumular las horas en uno o varios de sus componentes, pudiendo quedar relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

e) No ser trasladados ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.

Asimismo no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

SECCIONES SINDICALES

Artículo 34.— Regulación.

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito del Ayuntamiento o Centro de Trabajo, constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido por los propios Estatutos del Sindicato a que pertenezcan, así como con la Ley de Libertad Sindical de 2 de Agosto de 1.985.

2. Las Secciones Sindicales que puedan constituirse al amparo de la normativa mencionada anteriormente, estarán representadas a todos los efectos por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en el Ayuntamiento.

3. El número de Delegados por cada Sección será el que establezca la legislación vigente.

4. Los Delegados Sindicales en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa tendrán las mismas garantías y derechos que los establecidos para los miembros del Comité, así como los siguientes derechos (artº 10.3 de la L.O. 11/1985, de 2 de Agosto):

- a) Tener acceso a la misma información que la Corporación ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados asimismo a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
- b) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y de los demás órganos internos de la Corporación en materia de Seguridad e higiene, con voz pero

sin voto.

c) Ser oídos por el Ayuntamiento previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a sus afiliados en particular, y especialmente en las sanciones a estos últimos.

Artículo 35.— Prácticas antisindicales

Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, cláusulas del Convenio, los pactos individuales y las decisiones unilaterales que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus Acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Será de aplicación lo establecido en los artículos 13, 14 y 15 de la Ley Orgánica de 2 de Agosto de Libertad Sindical.

Artículo 36.— Reglamento de Régimen Interior. Participación.

En el estudio y desarrollo de los Reglamentos de Régimen Interior, así como en las modificaciones de los mismos, se dará participación al Comité de Empresa y Secciones Sindicales legalmente constituidas, estudiando las peculiaridades de cada servicio. Las garantías establecidas para los representantes sindicales, deberán ser recogidas en dicho Reglamento.

Artículo 37.— Comisión de Personal: Asistencia.

En la Comisión Informativa de Organización y Personal de este Ayuntamiento, podrá estar presente el Presidente del Comité o miembro del mismo en quien delegue, en aquellas sesiones o asuntos concretos que el Presidente de la Comisión de personal o cualquiera de los integrantes Corporativos de la misma determinen.

Artículo 38.— Cuota Sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a Centrales o Sindicatos, que ostenten la representación a que se refiere el Capítulo VIII "Derechos Sindicales", el Ayuntamiento, descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá un escrito a la Unidad de Personal, en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. El Ayuntamiento efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación contraria, durante el periodo de un año.

Artículo 39.— Tablones anuncios, locales y medios de impresión

En aquellos centros de trabajo en que presten servicio más de 250 trabajadores, se habilitará un local con dotación de material adecuado para uso de las Organizaciones Sindicales o miembros del Comité de Empresa, cuya utilización se instrumentalizará mediante Convenio entre ellas.

En todos los centros de trabajo habrán de existir lugares adecuados para la exposición, con carácter exclusivo, de cualquier anuncio sindical.

La Corporación ampara el derecho a publicar y distribuir los informes y acuerdos que se consideren necesarios para el conjunto de los trabajadores. El Comité de Empresa podrá utilizar los medios de reproducción gráfica de la Corporación, para la realización de su labor, así como los de la Unidad de Informática, con las revisiones que marca la Ley, sin que ello perturbe la normal realización de los trabajos propios de esas dependencias municipales y con las limitaciones que establezca la Ley. Por la Comisión de vigilancia y de seguimiento, se valorará el coste de la utilización, a efectos de su posible repercusión en función de la cuantía.

Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tablones de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y espacios visibles, uno para información del Comité y otro para información de las Organizaciones Sindicales. Su puesta en práctica se llevará a cabo por los responsables de cada centro, de acuerdo con los miembros de la Comisión de Personal.

CAPITULO IX. DERECHOS SOCIALES

Artículo 40.— Guardería Se establece una ayuda social para Guardería Infantil para aquellos trabajadores con hijos menores de 4 años o hasta el acceso de los mismos a Educación Infantil. La ayuda tendrá una cuantía mensual de 5.000 ptas, adecuándose al coste de la Guardería cuando éste fuera menor. Deberá justificar mensualmente el gasto.

La cuantía máxima asignada por guarderías será de 1.500.000 de pts. para todo el personal municipal.

Artículo 41.— Bolsa de ayuda de estudios para trabajadores

Se concederán bolsas de ayuda de estudios, de conformidad con las normas siguientes:

1. La cuantía de la subvención comprenderá el importe de las tasas académicas y una dotación de un 20% sobre el importe de la misma, destinado a la adquisición de libros de texto.

En el caso de que el trabajador esté exento, por cualquier motivo, de abonar cantidad alguna en concepto de matrícula, se le concederá una subvención de 4.000 Ptas. para adquisición de libros de texto, previa justificación del gasto.

2. La concesión de ayudas al estudio queda condicionada a la justificación de los resultados académicos obtenidos, debiendo superar como mínimo el 50% de las asignaturas de que se matricule y para las cuales haya solicitado subvención.

3. Los trabajadores una vez terminado el ciclo de estudios por completo, podrá solicitar ayuda por estudios para otro nivel de formación. En el supuesto de que el trabajador no concluya un ciclo de estudios, no podrá solicitar ayuda para el inicio de otro.

4. Los trabajadores podrán solicitar horario flexible para estudios, si

bien deberán compensar las horas perdidas para tal fin. En todo caso, quedará condicionada la licencia a que su ausencia en el trabajo sea compatible con la normal prestación del servicio y previo informe del Jefe de la dependencia respectiva.

5. La cuantía máxima asignada a bolsa de estudios será de 1.000.000 ptas. para todo el personal municipal.

Artículo 42.— Normas comunes a Guardería y Bolsa de estudios.

Las solicitudes, de ayudas por guardería o bolsa de estudios, junto con los documentos justificativos, deberán presentarse en el Registro General de documentos durante la primera quincena del mes de diciembre de cada año, plazo que se considera a todos los efectos como de caducidad.

Las ayudas por guardería y bolsa de estudios se resolverán de una sola vez, por la Comisión de Gobierno, previo informe de la Comisión de Seguimiento y dictamen de la Comisión de Personal en la segunda quincena del mes de Diciembre de cada año.

Las cantidades sobrantes en alguno de los dos conceptos de ayuda, podrán acumularse al otro a fin de cubrir las peticiones formuladas, que cumpliendo los requisitos, no hayan podido atenderse en los topes máximos fijados en el presente Convenio.

Artículo 43.— Viviendas

a) La Corporación regulará el uso de las viviendas de su propiedad en régimen de arrendamiento, en base a los siguientes criterios:

1. El costo de los servicios generales, contribuciones, impuestos, etc., serán repercutibles en los inquilinos, de conformidad con la Ley de arrendamientos urbanos.

2. Las obras de reforma deberán ser autorizadas con la Comisión de Gobierno y con cargo al arrendatario.

3. Para la realización de obras o reparación de averías, no se utilizará personal municipal.

4. Se investigarán los actuales contratos y situaciones aplicando la Ley de Arrendamientos Urbanos.

b) El disfrute de las viviendas anejas a instalaciones municipales y edificios escolares, llevarán implícito el desempeño de las obligaciones establecidas por los correspondientes Acuerdos Municipales que regulen su uso.

Tendrá carácter de mérito preferente para la adjudicación de la vivienda el hallarse destinado el trabajador fijo de plantilla solicitante en la instalación de referencia, o en su defecto ser trabajador cuya capacitación profesional garantice una mas adecuada vigilancia de las instalaciones.

En los supuestos en que coincidan los méritos preferentes de varias solicitudes para una misma vivienda, se aplicarán los baremos de adjudicación de viviendas establecidos en el presente Convenio.

c) La adjudicación de las viviendas, en todo caso, quedará condicionada a las siguientes cláusulas:

1ª Será motivo excluyente para la adjudicación de la vivienda el hecho de que el solicitante sea titular de otra vivienda, salvo que la misma no reúna las condiciones mínimas de habitabilidad o se encuentre afectada urbanísticamente por actuaciones que puedan producir su derribo.

2ª Las adjudicaciones de las viviendas se efectúan en razón de la relación laboral de los solicitantes con el Ayuntamiento y en su consecuencia, cesará el derecho a la utilización de la vivienda al extinguirse la relación laboral o pasar a la situación de excedente voluntario. Asimismo deberá dejar libre la vivienda, en los supuestos de traslado voluntario del trabajador a otro centro de trabajo distinto de la instalación municipal o centro escolar en que estuviere destinado.

3ª Se anunciará a través de los tablones de anuncios, del Comité de Empresa las viviendas vacantes en edificios municipales y centros escolares.

4ª El Ayuntamiento se reserva la facultad de verificar los datos contenidos en la declaración del solicitante, significando que la falsedad de los mismos puede llevar implícito, en su caso, la pérdida del derecho.

5ª Las adjudicaciones se harán públicas, por plazo de 15 días a efectos de reclamaciones. Terminado dicho plazo, si las hubiere, se procederá a su estudio, formulándose propuesta de adjudicación definitiva, o en su caso, anulando la adjudicación provisional.

6ª El estudio de las solicitudes y la propuesta de adjudicación se formulará por la Comisión de Personal, oída la Comisión de Seguimiento.

Las viviendas ya ocupadas actualmente se seguirán regulando por la normativa que sirvió de base para su adjudicación.

Baremos de adjudicación de viviendas municipales al personal laboral: Con el fin de regular de forma objetiva y reglada la adjudicación de las viviendas municipales a sus trabajadores fijos de plantilla, se establecen los siguientes criterios:

Baremos de Puntuación:

1. Renta per cápita de la Unidad Familiar.	
Más de 600.000 Ptas.	10 puntos
De 400.001 a 600.000 Ptas.	20 puntos
De 250.001 a 400.000 Ptas.	30 puntos
Menos de 250.000 Ptas.	40 puntos
A los solicitantes que vivan solos se les aplicará una reducción del 50 % de la renta declarada.	

2. Importe abonado en concepto de alquiler. En el supuesto que dicha cantidad suponga.

	PUNTOS
Más del 25% de la renta familiar mensual	20
Entre 20% y 25% de la renta familiar mens.....	17
Entre 14% y 19% de la renta familiar mens.....	14
Entre 10% y 13% de la renta familiar mens.....	11
Con el 9% de la renta familiar mensual	8
Con el 8% de la renta familiar mensual	6
Con el 7% de la renta familiar mensual	5
3. Superficie por miembros de la Unidad familiar.	
Más de 35 m.2	2
De 34 a 25 m.2	4
De 24 a 20 m.2	6
De 19 a 15 m.2	10
De 14 a 10 m.2	12
Menos de 10 m.2	15

4. Circunstancias familiares.

A valorar por la Comisión hasta un máximo de 10 puntos.

— Casa en ruina, desahucio

— Enfermedades

— Otras alegaciones hechas por el solicitante

5. Servicios prestados al Ayuntamiento de Logroño, 0,50 puntos por año de servicios efectivos hasta un máximo de 5 puntos.

En todos los casos deberá acompañarse, junto con la solicitud, la documentación que acredite los datos anteriormente señalados.

Artículo 44.— Anticipos reintegrables:

Todo trabajador municipal, tendrá derecho a dos pagas de los haberes líquidos, debiendo reintegrarlas en 24 mensualidades.

Las referencias contenidas a haberes líquidos para el cálculo de los anticipos reintegrables a los trabajadores municipales, se entenderán siempre hechas a las retribuciones básicas líquidas que perciban los mismos.

Estos anticipos se concederán a lo largo de todo el año.

Artículo 45.— Otros Anticipos:

Anticipos para atender las siguientes necesidades: 1. Adquisición de primera y única vivienda, hasta 1.500.000 Pts.

En este caso deberá presentarse documento de compra y declaración jurada de no ser el trabajador, su cónyuge o familiares que con el convivan, titulares registrarles de otra vivienda. Asimismo, deberá acompañar declaración jurada de que la vivienda adquirida, va a ser destinada a vivienda habitual del funcionario.

2. Instalación de calefacción en su vivienda habitual. Hasta un máximo de 500.000 Pts.

En este caso deberá presentarse presupuesto, contrato o precontrato de instalación.

Las cuantías y plazos de amortización serán los siguientes:

a) 1.500.000 Pts. a reintegrar en 60 mensualidades.

b) 1.000.000 Pts. a reintegrar en 36 mensualidades.

c) 500.000 Pts. a reintegrar en 24 mensualidades.

La cuantía anual de la bolsa para la concesión por estos conceptos no podrá ser superior a 30.000.000 Pts. para todo el personal municipal.

Por la Comisión de Seguimiento se determinarán los niveles de renta máximos para acceder a cada una de las escalas de anticipos establecidos en este apartado. A tal efecto los solicitantes deberán presentar la declaración de renta correspondiente al año inmediatamente anterior. En el caso de que la tributación sea separada deberán presentar las declaraciones de renta individuales de todos los miembros de la unidad familiar.

Las peticiones deberán ser justificadas documentalmente y informadas favorablemente por decisión mayoritaria de la Comisión de Seguimiento e Interpretación, dictaminadas por la Comisión de Personal y aprobadas por la Comisión de Gobierno.

La Comisión de Seguimiento se reserva la facultad de comprobar el contenido de las peticiones formuladas y exigir la presentación de los documentos justificativos que considere necesarios.

Artículo 46.— Normas Comunes Anticipos

La percepción de los anticipos regulados en el artículo 44 serán incompatibles con los del artículo 45 quedando condicionada su tramitación a la extinción total de las deudas, que por este concepto pudiera tener el trabajador.

Las peticiones de anticipos contemplados en el artículo 45, deberán referirse a obligaciones contraídas con posterioridad a 1 de enero de 1.993, o a pagos que derivados de obligaciones anteriores por adquisición de primera y única vivienda, deban hacerse efectivos obligatoriamente durante el plazo de vigencia de este Convenio, con excepción de los tendentes a la cancelación de préstamos.

Los trabajadores fijos de plantilla titulares de anticipos que soliciten la jubilación voluntaria, la excedencia o licencia sin sueldo, que pasen a desempeñar puesto de trabajo no retribuido con cargo al presupuesto municipal, que su fecha de jubilación forzosa se produzca antes de finalizar los plazos de amortización, deberán comprometerse a amortizar y garantizar con aval bancario el pago total de la deuda pendiente antes de acceder a su nueva situación laboral.

El personal temporal podrá acceder a los anticipos regulados en los artículos 44 y 45, Si bien deberá garantizarse la devolución de los mismos con aval bancario.

Aquellos trabajadores que en la actualidad tengan pendientes de

devolución pagas reintegrables, podrán llevar a cabo la cancelación de las mismas e interesar la concesión de los anticipos regulados en el presente apartado, cumpliendo los requisitos establecidos en el mismo.

Artículo 47.— Prestaciones Familiares

Se establecen las siguientes cuantías :

1. Por matrimonio 33.683,- Ptas.

2. Por nacimiento de hijo 13.545,- Ptas.

3. Minusválidos menores de 18 años: por hijo a cargo, o hermano sobre el que se ejerce la tutela legal 19.110,- Ptas.

Se considerará con carácter general hijo a cargo a aquel que viva con el beneficiario y a sus expensas.

Se considerará, que el hijo no está a cargo del beneficiario cuando trabaje por cuenta propia o ajena, o sea percceptor de una pensión contributiva a cargo de un régimen público de protección social distinta de la pensión de orfandad.

La percepción de la asignación económica por hijo o hermano, sujeto a tutela, minusválidos será incompatible con la condición de éstos como pensionistas de invalidez o jubilación en su modalidad no contributiva, así como con la de beneficiario de las pensiones asistenciales reguladas en cualesquiera Regimenes públicos de protección social, salvo que éstas fueran de menor cuantía a la aquí establecida, en cuyo caso se reconocerá la diferencia.

La Ayuda Familiar se regulará por lo dispuesto en la Ley 26/1.990, de 20 de diciembre y Real Decreto 356/1.991, de 15 de marzo, por el que se desarrolla en materia de prestaciones por hijo a cargo, la Ley citada.

Artículo 48.— Medicina preventiva.

1º La Corporación, visto el plan formulado por la Unidad de Personal-Inspección médica o bien a propuesta de la Comisión de Salud Laboral, efectuará anualmente un reconocimiento médico a los empleados municipales, consideradas las peculiaridades del servicio al que el trabajador se encuentre adscrito. Del resultado del mismo deberá darse cuenta al interesado.

2º El Ayuntamiento de Logroño se compromete a mantener un servicio de Inspección médica cuyos cometidos, en principio, serán los siguientes:

a) Inspección de bajas.

b) Expedientes de cambio de servicio por causa médica.

c) Expedientes de aptitud de los aspirantes a ingreso o reingreso en la Administración Municipal.

d) Expedientes de invalidez

e) Atención durante el horario de consultas al personal en situación de alta laboral en aquellas contingencias que se produzcan en el centro de trabajo como primera visita, para posteriormente, si lo precisa, ser atendido por su médico de cabecera.

f) Prescripción de medicamentos a trabajadores en situación de alta laboral y en tratamiento por otros médicos.

g) Planificación de medicina preventiva, de seguridad e higiene en el trabajo y labores de asesoramiento a la Comisión de Salud Laboral.

Continúa en vigor, con las adecuaciones necesarias, el concierto para la prestación del servicio Inspección médica en los términos establecidos por acuerdo de la Comisión de Gobierno, adoptado en sesión ordinaria de 29 de Diciembre de 1.992.

El horario de consulta de la Inspección médica será de lunes a viernes de 9,00 a 12,00 horas, siendo prestado por un médico de medicina general y un A.T.S.

Artículo 49.— Asistencia Médica.

Sistema público de salud.

Artículo 50.— Recetas.

Conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 51.— Desplazamiento por causa médica.

Se estará a lo dispuesto en el Régimen General de la Seguridad Social, siéndole de aplicación las siguientes mejoras en cuanto no resulten incompatibles con aquél:

Se establece una dieta diaria completa en los casos de desplazamiento que será para el enfermo cuando no se encuentre internado, y/o para el acompañante si fuera necesaria su presencia, de 2.300,- Ptas. Deberá presentar justificante de los gastos realizados.

Se abonarán siempre los gastos de la dieta del acompañante cuando el paciente sea menor de 18 años. En los restantes casos la necesidad de acompañante deberá constar en informe de su médico.

Artículo 52.— Prestaciones extraordinarias por enfermedad.

Las prestaciones extraordinarias por enfermedad, serán las establecidas en el Régimen General de la Seguridad Social. No obstante, el titular del derecho y beneficiarios de la prestación por asistencia sanitaria, tendrán derecho al reconocimiento de las prestaciones que más abajo se citan, cuando no estuvieran incluidas en la acción protectora del sistema de la Seguridad Social.

Cuando solicitada la prestación de la Seguridad Social, ésta fuere denegada o concedida por menor importe al establecido para el resto del personal municipal, el Ayuntamiento, previa petición del interesado, y comprobación del derecho, reconocerá la misma o abonará la diferencia respectivamente.

Se establecen las siguientes prestaciones extraordinarias por enfermedad:

1.PROTESIS DENTARIAS

IMPORTE

Dentadura completa (Sup. e inf.) 48.825

Dentadura superior o inferior 24.675

Piezas, cada una, máximo de 12	5.114
Empastes, cada uno	3.780
Los tratamientos de ortodoncia, para los beneficiarios menores de 18 años, darán lugar a ayudas por importe del 30 % del presupuesto total. Hasta un máximo de.....	50.715

2. PROTESIS OCULARES Y AUDITIVAS.

a) Oculares	
Gafas completas.....	5.670
Gafas bifocales completas	8.190
Renovación cristales	4.410
Lentillas	10.763
Renovación lentillas	5.670

b) Auditivas	
Audífonos	57.015

c) Los aparatos de fonación, los articuladores vibraciones y las restantes prótesis especiales, continuarán abonándose por su importe total.

3. PROTESIS ORTOPEDICAS

Calzado ortopédico, incluido plantilla	6.930
Plantillas	2.835

4. VEHICULOS INVALIDOS (solo en caso de invalidez permanente)	
Ayuda máxima	50.715

Si el importe de la ayuda solicitada, fuera inferior a las cuantías que figuran anteriormente, el importe de la ayuda a conceder será el realmente satisfecho por el titular.

5. PROTESIS QUIRURGICAS FIJAS Y ORTOPEDICAS PERMANENTES O TEMPORALES EXCEPTO APARTADO 3.

a) Quirúrgicas fijas

Tienen esta consideración aquellos sustitutivos artificiales que, implantados de forma temporal o permanente mediante técnica especial operatoria, suplen a un órgano o complementan su función.

b) Ortopédicas, excepto calzado corrector seriado y plantillas ortopédicas.

Ayudas y plazo mínimo para volver a solicitarlas:

Gafas completas y bifocales	3 años.
Lentillas	3 años.
Renovación de cristales y lentillas	1 año.
Plantillas y calzado ortopédico	
— Hasta un año de edad	cada 6 meses.
— De 1 a 16 años	cada año.
— De 16 años en adelante	cada 2 años.

Los plazos mínimos de concesión señalados podrán ser modificados previa presentación del informe médico correspondiente, que lo justifique.

OTRAS PRESTACIONES

Artículo 53.— Póliza de seguros	
Póliza de vida	IMPORTE
Indemnización por fallecimiento	5.000.000
Indemnización por invalidez	5.000.000
Excluidas asistencia médica y farmacéutica.	

Las posibles economías que puedan producirse en las primas de las pólizas respectivas se destinarán a incrementar los capitales asegurados por siniestro en el periodo inmediatamente siguiente de renovación de las pólizas.

Artículo 54.— Asistencia y defensa jurídica

El Ayuntamiento prestará asesoramiento y defensa jurídica, a los trabajadores municipales, en las circunstancias que así lo exijan, como consecuencia del desempeño de su función, tanto dentro del servicio como fuera de él, siempre que el hecho que motivara la asistencia, fuera debido a actuaciones propias del trabajador, en el ejercicio de su cargo.

Artículo 55.— Normas comunes a todas las prestaciones sociales

Ningún trabajador municipal percibirá cualquier otro tipo de ayuda, subvención o derecho social, que no estuviera regulado en el presente Convenio, a cargo de las partidas presupuestarias en el Capítulo de Personal.

CAPITULO X.— DERECHOS ECONOMICOS

Artículo 56.— Retribuciones.

La estructura salarial del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo está constituida por los siguientes conceptos:

- Salario Base
- Trienios
- Pagas extraordinarias
- Complemento de destino
- Complemento de puesto de trabajo
- Complemento de productividad
- Horas extraordinarias, con las limitaciones legales.

La Corporación, oída la Comisión de Seguimiento, podrá determinar los trabajadores de nivel directivo, respecto a los cuales podrán establecerse condiciones especiales de regulación de su régimen de prestación de servicios, dentro del marco legal vigente.

La Corporación adoptará las medidas contables oportunas de forma

que se garantice a los trabajadores municipales el cobro de sus haberes en la Entidad Pagadora, el día 28 de cada mes. Las mensualidades y pagas extraordinarias de Junio y Diciembre se abonarán antes del día 23 de dichos meses.

Artículo 57.— Organización técnica y práctica del trabajo

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde al Excmo. Ayuntamiento de Logroño.

Los trabajadores a través de las Organizaciones Sindicales con representación en la Administración Municipal, participarán en las reestructuraciones u organizaciones que se planteen.

Artículo 58.— Definición de puestos de trabajo.

La definición de puestos de trabajo se encuentra contenida en documento anexo al Catálogo de Puestos de Trabajo.

Artículo 59.— Salario base, trienios y Pagas extraordinarias Serán idénticos en cuantía a los fijados para similares categorías del personal funcionario.

Artículo 60.— Complemento de destino La cuantía correspondiente a este concepto se fija en el catálogo de puestos de trabajo del personal laboral. Se fijan los siguientes Complementos de Destino Mínimos.

Complemento de destino mínimos	
NIVEL 1	65.585
NIVEL 2	56.563
NIVEL 3	47.895
NIVEL 4	39.230
NIVEL 5	33.451

Artículo 61.— Complemento de Puesto de Trabajo

La cuantía de este Complemento, que retribuye las condiciones particulares de los puestos de trabajo, contenidas en sus respectivas definiciones, absorben el importe total de las cantidades que por este concepto retributivo, tenían asignados los respectivos puestos de trabajo.

Las cuantías de los mismos serán las reflejadas en el Catálogo de Puestos de Trabajo del Personal Laboral. En todo caso se garantizan los siguientes mínimos:

NIVEL 1	676.168 N
NIVEL 2/ Arquitecto Tec./Ing.Tecnico	492.012 N
NIVEL 2	310.008 N
NIVEL 3	132.024 N
NIVEL 4	132.024 N
NIVEL 5	132.024 N

Aquellos puestos de trabajo que tengan señalada habitualmente régimen de jornada partida y no se encuentren retribuidos en sus correspondientes Complementos específicos, tendrán asignada una cantidad mensual de 13.280 Pts., siempre que efectivamente se realice aquélla.

Artículo 62.— Complemento de Productividad

El Complemento de productividad valorará los factores de cumplimiento de jornada y ejecución/iniciativa con que el trabajador desempeña su trabajo. La cantidad bimensual por este concepto se fija en 9.000 Pts. Los criterios de aplicación se encuentran explicitados en acuerdo adoptado por la Comisión de Gobierno en sesión de 28 de febrero de 1.992.

Artículo 63.— Nocturnidad

La realización de la jornada de trabajo entre las 22,00 y las 06,00 horas del día siguiente te, motivará el devengo de este incentivo, conforme a continuación se indica:

La retribución íntegra mensual de este concepto, resultará de aplicar el 25 % al concepto retributivo de Salario Base del Nivel del trabajador que la realiza como jornada fija habitual.

Los trabajadores que trabajan de jornada habitual en turnos de mañana, tarde y noche cobrarán un incentivo mensual fijo igual al 25% del salario base del Nivel del trabajador que la realiza dividido por 3.

Para aquellos que no la realizan de forma fija habitual se utilizará la siguiente fórmula de cálculo a efectos de fijar el incentivo por hora nocturna prestada:

$$\frac{25\% \text{ Salario base Nivel Trab. Mensual} \times 12}{\text{n}^\circ \text{ de horas dedicación normal o Especial}} = \text{Hora nocturna}$$

Artículo 64.— Toxicidad.

Dará derecho al percibo de éste incentivo, la realización periódica de trabajos que llevan implícito la utilización de materias tóxicas. Se estará a lo establecido en la Orden Ministerial de 9 de Marzo de 1.971, Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el trabajo.

La calificación de la actividad que pueda dar derecho al percibo del incentivo deberá efectuarse por el Gabinete Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Por la Corporación Municipal, se irán estableciendo las medidas correctoras necesarias a fin de eliminar, en lo posible, los trabajos tóxicos.

Artículo 65.— Trabajo en festivo.

Dará lugar al devengo de este incentivo la jornada completa realizada en domingo o día festivo, excepto para aquellos puestos de trabajo en los que el Complemento de Puesto de Trabajo asignado comprende expresamente esta retribución, considerándose por tal, los fijados en el presente Convenio - Calendario Laboral -

— Cuantía: Se obtendrá en base a las siguientes retribuciones:

$$\frac{\text{Salario Base} + \text{Destino} + \text{C.Pto.T.} \times 50\%}{\text{ENTRE TREINTA DIAS}} = \text{CUANTIA DIARIA JORNADA FESTIVA}$$

El trabajador disfrutará de una jornada de descanso por día efectivamente trabajado.

Aquellos trabajadores que lo soliciten y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrán renunciar a la percepción de este incentivo y ser compensado por el disfrute de jornada y media de descanso.

Artículo 66.— Incentivos no fijos

VARIOS IMPORTE MENSUAL.

1. Operario que de forma habitual y durante toda la jornada de trabajo maneja vehículos o útiles de trabajo accionados mecánicamente que impliquen penosidad o peligrosidad:

a) Betunadora y compresor	9.000
b) Otros	3.118

No darán derecho a la percepción de éste incentivo la utilización de máquinas cortacesped o corta setos.

2. Trabajadores, salvo categoría anterior, que de forma habitual y durante toda la jornada de trabajo conducen vehículos automóviles de este Ayuntamiento adscritos a los respectivos servicios municipales .. 2.310

La realización no habitual de los cometidos retribuidos en los apartados anteriores, dará derecho a la asignación proporcional al tiempo efectivamente trabajado

SERVICIO DE GALA

Dará derecho al percibo de la gratificación, el vestir de gala en las celebraciones tradicionales a que concurre la Corporación.

Sólo podrá devengar una gratificación por día.

Las gratificaciones serán devengadas por trabajadores municipales. En los supuestos que ello no fuera posible, y sea preciso pedir colaboración a personal ajeno, deberá ser justificado con informe previo del Sr. Regente de la Casa Consistorial.

Los Jefes de los servicios respectivos concederán al personal adscrito a los mismos, que vista de gala, permiso por el tiempo necesario para desarrollar sus cometidos.

Si los trabajadores que visten de gala estuvieran libres de servicio, serán compensados con tiempo libre, de conformidad con lo establecido en este Convenio, previa constatación de las horas empleadas en su labor de representación.

Se fija como gratificación para el año 1.993 la cantidad de 3.925 Pts.

El Regente de la Casa Consistorial deberá remitir relación de los trabajadores que en cada celebración han vestido de gala, para su aprobación y abono.

Artículo 67.— Gratificación trabajos extraordinarios.

Salvo los trabajos extraordinarios debidos a razones de urgencia inmediata, el resto deberán ser autorizados previa solicitud escrita debidamente razonada y con dictamen favorable de la Comisión de Organización y Personal.

Las horas efectivamente realizadas en ejecución de trabajos extraordinarios y que excedan de la duración máxima de la jornada (normal o especial dedicación) del puesto de trabajo, se compensarán económicamente.

En el caso de que el funcionario voluntariamente solicite la compensación en tiempo libre, esta será de la misma duración que el tiempo prestado en exceso.

Se considerarán trabajos extraordinarios y urgentes aquellos que se realicen en los siguientes supuestos:

1. Reparación de daños producidos por siniestros.
2. Reparación de daños extraordinarios y urgentes en las instalaciones de los Servicios públicos.
3. Actuaciones encaminadas a evitar la pérdida de materias primas.
4. Sustitución de ausencias imprevistas en trabajos necesarios.
5. Realización de trabajos necesarios para el mantenimiento de los servicios y actividades programadas o aquellas en las que colabore el Ayuntamiento en el supuesto de que los mismos no puedan ser cubiertos mediante el establecimiento de turnos de trabajo.

Cuando en alguna Unidad o servicio de este Ayuntamiento se realicen de forma habitual trabajos extraordinarios fuera de la jornada habitual, y no sea posible atender los mismos mediante una redistribución de los medios personales, se procederá a dotar la plantilla con los puestos de trabajo necesarios.

Salvo en los supuestos de dedicación especial y en los casos en que no se preste en régimen de continuidad con la jornada, no se admitirá la realización de trabajos extraordinarios de duración menor a dos horas. Las mismas serán compensadas de la siguiente forma:

VALORACIÓN DE HORAS EXTRORDINARIAS NORMALES	
NIVEL 1	2.387
NIVEL 2	1.836
NIVEL 3	1.591
NIVEL 4	1.591
NIVEL 5	1.469

VALORACIÓN DE HORAS EXTRORDINARIAS NOCTURNAS Y FESTIVAS

NIVEL 1	2.917
NIVEL 2	2.244
NIVEL 3	1.944
NIVEL 4	1.944
NIVEL 5	1.795

Artículo 68.— Normas Comunes a las gratificaciones por servicios

especiales o incentivos

a) Quedarán condicionadas a la efectiva prestación de los servicios que se retribuyen.

b) No crearán derechos adquiridos para el trabajador y se suspenderán al cesar en el desempeño del puesto de trabajo que la tenga asignada.

c) Mensualmente, los Jefes remitirán a la Unidad de Personal, en los impresos facilitados al efecto, para su inclusión en la nómina, relación valorada en la que se haga constar, los trabajadores que han prestado el servicio.

d) No suspenderán el percibo de las gratificaciones fijas, las situaciones de licencia reglamentaria, excepto la de asuntos propios.

Artículo 69.— Otras Gratificaciones

1.— Todo trabajador municipal fijo de plantilla, que se incorpore al servicio militar o al servicio civil sustitutorio, percibirá una gratificación especial equivalente a las pagas extraordinarias de Junio y Diciembre respectivamente.

2.— Todo trabajador municipal percibirá en los meses de Junio y Diciembre una gratificación equivalente a la cuantía mensual correspondiente al nivel del puesto de trabajo que desempeñe.

CAPITULO XI. PRENDAS DE TRABAJO

Artículo 70.— Prendas de Trabajo.

Las prendas de trabajo a entregar al personal al servicio del Ayuntamiento, serán de los siguientes tipos:

a) Prendas que con carácter general, de forma periódica y con la obligatoriedad de ser utilizadas, se entreguen a los trabajadores que se hallen en el desempeño de su trabajo, en los servicios que se determinen:

Estas prendas, a su vez, tendrán el carácter de uniforme para los servicios que lo precisaren, o de prendas singularizadas, en el resto de los casos.

b) Prendas obligatorias por las normas de seguridad e higiene en el trabajo, determinadas con informe del Comité de Empresa.

c) Prendas de trabajo de carácter opcional para el personal técnico.

En todos los casos los Jefes de las Unidades en las cuales presten sus servicios personal con derecho a prendas de trabajo, formularán con la debida antelación y de acuerdo con las necesidades, las correspondientes peticiones a la Sección de Contratación, que será la encargada de gestionar la adquisición.

Las prendas de trabajo, serán normalizadas para todos los servicios y unidades, por lo que a calidad y precio se refiere, sin perjuicio de atender propuestas de compras excepcionales, si la prestación del servicio así lo requiere.

Todas las prendas de trabajo llevarán anagrama indicativo de la Corporación, excepto los uniformes y las prendas del personal del Matadero.

Se establecerán periodos de entrega de las distintas prendas de trabajo con carácter indicativo. Fuera de dichos plazos, podrá requerirse otra prenda, exigiéndose al efecto la entrega de la usada al recibir la nueva.

En el caso de las prendas optativas, será exigencia para el recibo de nueva prenda haberla solicitado por escrito al Jefe de la Unidad correspondiente.

Artículo 71.— Prendas de entrega periódica:

El personal con derecho a prendas de entrega periódica será el siguiente:

A) UNIFORME:

Conserjes.

B) PRENDAS SIGULARIZADAS:

Personal de Oficios de : Carpintería, Pintura, Forja y Aguas; Brigadas de Vías Públicas y Jardines; Escuela Infantil, Cementerio; Electricidad; Instalaciones deportivas y Matadero.

Los periodos de entrega de Uniformes y Prendas singularizadas, así como la especificación de los mismos serán acordados por la Corporación, previa negociación con los representantes sindicales e informe de los respectivos Jefes de Servicio. Esta entrega se hará en todo caso en el primer semestre del año en curso.

Artículo 72.— Prendas de seguridad en el trabajo.

Las prendas consideradas de seguridad en el trabajo, son aquellas que se utilizan como medio de protección personal, en función de los trabajos que de forma esencial corresponden a competencias asignadas a cada servicio, siempre que la dependencia solicitante acredite la necesidad de utilización en casos circunstanciales.

Asimismo, ha de entenderse que estas prendas solo irán destinadas a aquellos empleados que de forma ordinaria necesiten su empleo. En ningún caso se considerarán de carácter general, a todos los integrantes del servicio, en tal caso, sólo se dotará del equipo, de forma preventiva, para cuando se dé la circunstancia de la posible necesidad de utilización del mismo.

Conforme con cuanto indican las Normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en cuanto a las partes del cuerpo a proteger y en función de las misiones asignadas a cada servicio de la Plantilla de Personal de este Ayuntamiento, se facilitará por parte de la Corporación, las Prendas de seguridad e Higiene que sean necesarias en los distintos puestos de trabajo que así lo requieran, previo informe del Comité de Seguridad e Higiene.

Artículo 73.— Prendas de carácter opcional.

El personal técnico, podrá solicitar de su Jefe correspondiente las prendas que para los mismos se determinan, esto es, anorak y botas, con carácter general, además de guantes para la sección de Topografía.

Artículo 74.— Normas generales de utilización de prendas.

Tanto las prendas de entrega periódica, como las de seguridad en el

trabajo, serán de uso obligatorio durante las horas de servicio, que deberá conservar el trabajador, en las mejores condiciones de limpieza y presentación, sin prescindir de ninguno de los distintivos característicos del mismo, e introducir en ellos modificación alguna, prohibiéndose su utilización fuera del horario de trabajo.

Se dotarán de taquillas y vestuario adecuado a los Servicios Municipales, que utilicen prendas de trabajo, señaladas en el presente Convenio.

Por los Jefes de las Unidades se adoptarán las medidas oportunas, que garanticen la aplicación de las normas sobre utilización de las prendas reguladas en el presente Convenio, dando cuenta a la Comisión de Personal de las irregularidades observadas y proponiendo las medidas correctoras.

Por los Jefes de Servicio se presentará una relación con las modificaciones que pudieran existir.

Los plazos de utilización de las prendas serán los establecidos en el Acuerdo Plenario por el que se aprobó el Texto Regulator de las Condiciones de Empleo correspondientes al ejercicio del año 1.988, y tendrán carácter indicativo. Podrá exigirse la entrega de la prenda usada al recibir la prenda nueva. tendrán carácter indicativo. Podrá exigirse la entrega de la prenda usada al recibir la prenda nueva.

CAPITULO XII. INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO

Artículo 75.— Indemnizaciones por razón del servicio

Para los trabajadores municipales que por razón de los cometidos propios de los puestos de trabajo que desempeñen, se vean obligados a desplazarse, dentro y fuera del casco urbano, la Corporación dispondrá el sistema de transporte, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente y Bases de ejecución del Presupuesto General del Ayuntamiento de Logroño.

El desplazamiento deberá ser ordenado por el Jefe del Servicio con el Vº Bº del Concejal Delegado y con Dictamen favorable de la Comisión de Personal, salvo casos de urgencia.

Por parte de la Corporación y el Comité de Empresa, se realizará un estudio de las necesidades que en materia de transporte requieran las distintas Unidades o Servicio, así como control de los mismos.

Cuando no fuera posible utilizar medios de transporte colectivos o de propiedad municipal, se podrá autorizar el uso de vehículo particular, abonándose los gastos en las siguientes cuantías, previa justificación.

Km. recorrido fuera casco urbano (C).....	24 Pts.
Km. recorrido dentro casco urbano (C).....	28 Pts.
Km. recorrido (Moto).....	12 Pts.

Dieta.
Su percepción se regulará por el Real Decreto 236/1.988 de 4 de Marzo y disposiciones concordantes.

Los niveles de clasificación 1, 2, 3, 4 y 5: Devengarán sus dietas de conformidad con las cuantías señaladas para el Grupo 2º.

Dieta en territorio nacional.

GRUPOS	Por Alojamiento	Por Manutención	Dieta Entera
GRUPO 2	7.500	5.500	13.000

Artículo 76.— Participación en Tribunales de oposición o concursos u otros órganos encargados de la selección de personal.

A los efectos de percepción de asistencias, los órganos de selección de éste Ayuntamiento, se clasifican de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 236/1.988 de 4 de Marzo y disposiciones concordantes.

Categoría Primera	
Presidente y Secretario	7.636
Vocales	7.127
Categoría Segunda	
Presidente y Secretario	7.127
Vocales	6.619
Categoría Tercera	
Presidente y Secretario	6.619
Vocales	6.109
Categoría Cuarta	
Presidente y Secretario.....	6.109
Vocales	5.600
Categoría Quinta	
Presidente y Secretario	5.600
Vocales	5.091

CAPITULO XIII.— JUBILACION

Artículo 77.— Jubilación.

Las circunstancias especiales en que se mueven las pensiones de jubilación, deberán motivar a esta Corporación a establecer un sistema de primas a la Jubilación voluntaria o por invalidez que se produzcan. El trabajador ante el bajo nivel de pensiones de jubilación, adopta posturas contrarias a la que es una norma social, cuando se encuentra ante situaciones de invalidez o larga enfermedad.

De otra parte, la agilización de plantillas, que permitan ofrecer empleo en unos momentos como los actuales, es postulado fundamental a tener en

cuenta, con carácter general, para incentivar el adelantamiento de las fechas de jubilación voluntaria o por invalidez.

Habida cuenta de la imposibilidad legal que tiene la Corporación para otorgar pensiones de jubilación por ser facultades que corresponden al Instituto Nacional de la Seguridad Social, se considera viable el establecimiento de estas primas o incentivos, siempre dentro de los condicionamientos y de la línea general establecida por el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 78.— Indemnizaciones por jubilación anticipada.

Incentivo a la jubilación anticipada, voluntaria o por invalidez, de Convenio con las siguientes cuantías:

Jubilación, 2 años antes de la edad reglamentaria: 200.000
Jubilación, 3 años antes de la edad reglamentaria: 300.000
Jubilación, 4 años antes de la edad reglamentaria: 1.500.000
Jubilación, 5 años antes de la edad reglamentaria, incluidos en los 30 días siguientes al de la fecha de cumplimiento de 60 años: 2.500.000

Los efectos de dichas indemnizaciones deberán contarse a partir de la fecha de solicitud del trabajador, con aportación de la documentación precisa para la tramitación del expediente. En los supuestos de enfermedad o invalidez, el trabajador que al momento de solicitar la jubilación estuviese más de 5 meses en situación de baja ininterrumpida, percibirá la indemnización correspondiente al grupo de cuantía inmediatamente anterior.

CAPITULO XIV.—COMISION DE SALUD LABORAL

Artículo 79.— Comisión de Salud Laboral.

1. Considerando que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo, y que la Administración tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos, las partes de comprometen a colaborar estrechamente para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo en el Ayuntamiento de Logroño.

2. A fin de garantizar una actuación coordinada en relación con la salud laboral, que afecte tanto al colectivo de personal funcionario como al de personal laboral, la representación y participación en materia de prevención será de forma conjunta para ambos colectivos.

3. Se constituye en el ámbito de la Administración Municipal la Comisión de Salud Laboral, integrada a partes iguales por representantes de la Corporación y de las organizaciones sindicales con derecho a representación en el Ayuntamiento de Logroño.

4. La Comisión de Salud Laboral, tendrá las siguientes funciones:

- a) Promover la difusión, divulgación y conocimiento del proyecto de Ley de Salud Laboral en el Ayuntamiento de Logroño.
- b) Participar en la elaboración del mapa de riesgos de su ámbito sectorial, garantizando la investigación de las enfermedades profesionales.
- c) Participar en la elaboración de planes y programas generales de prevención y en su puesta en práctica.
- d) En general formular las propuestas que consideren oportunas en esta materia a fin de lograr una normal y eficaz aplicación de la futura Ley de salud laboral 5. El Ayuntamiento facilitará a la Comisión de Salud Laboral los datos necesarios para el buen desempeño de sus funciones.

6. La Corporación se compromete a dotar a los centros de trabajo de botiquines de urgencia. Los Jefes de los respectivos servicios y encargados cuidarán de la correcta utilización de dichos botiquines.

En el edificio de la Casa Consistorial, el botiquín afecto a servicios generales estará bajo la custodia del Sr. Regente de la Casa Consistorial.

7. Las funciones asignadas a la Comisión de Salud Laboral quedarán sujetas a las modificaciones, ampliaciones o derogaciones que sobre el tema de seguridad e higiene marque la legislación vigente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera: El importe de las retribuciones integras del personal laboral de la Administración Municipal de Logroño vigentes a 31 de diciembre de 1.992, experimentarán en 1.993 el incremento establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el presente año, con las excepciones que la misma determina.

Segunda: La distribución horaria será competencia exclusiva de la Administración Municipal de Logroño en virtud de la facultad organizativa establecida por la legislación vigente. Los responsables de las Unidades o grupos de trabajo deberán formular propuestas de utilización de las horas de libre disponibilidad, salvo supuestos de urgencia debidamente constatados, y en todo caso no susceptibles de previsión.

La aplicación de dichas propuestas exigirá el previo informe de la Comisión de Seguimiento del Convenio y autorizadas por la Comisión de Organización y Personal.

La Corporación se reserva la facultad de suspender la asignación de los complementos de puesto de trabajo en aquellos supuestos en que se observen serias disfunciones en su aplicación práctica, previo informe de la Comisión de Seguimiento.

Tercera: Se establece una cláusula de revisión salarial, que tendrá el mismo alcance y efectos, que la que, en su caso, se estableciere por la Administración Central del Estado para sus funcionarios.

Sólo si no se estableciere dicha cláusula, o el importe generado por su aplicación fuere inferior a 15.000 ptas., se abonaría ésta o su diferencia respectivamente a todos los trabajadores municipales.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

La aplicación efectiva de las cuantías señaladas para las gratificaciones por servicios especiales y prestaciones extraordinaria por enfermedad, surtirán efectos económicos desde la fecha de adopción del presente acuerdo.

DISPOSICIONES FINALES

Primera: La Corporación adoptará las medidas oportunas para que los trabajadores municipales, que por su edad, u otras razones tengan disminuida su capacidad, para misiones de particular esfuerzo y penosidad, sean destinados a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida, y siempre que conserven la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo y a ser posible dentro del servicio donde estén adscritos. Con respecto a su régimen retributivo, se estará a lo establecido en el presente Convenio.

Segunda: No se dará publicidad a los datos personales de los trabajadores, retirándose de las dependencias de libre acceso para el público todas aquellas listas o referencias personales del trabajador. Dichas listas podrán colocarse en dependencias destinadas exclusivamente a uso de los trabajadores.

Tercera: Los trabajadores ocuparán los puestos de trabajo que correspondan a su clasificación profesional. En el supuesto de que un trabajador desista de ocupar un puesto de trabajo por circunstancias personales, automáticamente cesará en su derecho al percibo de los complementos salariales que tuviera asignado dicho puesto de trabajo.

REGISTRO

DILIGENCIA: Con esta fecha queda registrado en esta Dirección Provincial, el presente Convenio Colectivo de Trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Logroño (La Rioja), así como su tabla salarial anexa.

Logroño, a 16 de Julio de 1993.— El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, César E. Carnicero del Riego.

A N E X O

INCREMENTO SOBRE 1992 1,8973 %

TABLA SALARIAL PERSONAL LABORAL SALARIO POR GRUPO

A N E X O

INCREMENTO SOBRE 1992 1,8973 %

TABLA SALARIAL PERSONAL LABORAL SALARIO POR GRUPO

SALARIO MENSUAL	TRIMENIO	SALARIO MENSUAL 16 meses	TRIMENIO	C. DIFERENCIAL /ESP. MES	COMPLEMENTO ESPECIFICO/MES
141.927	5.448	1.986.978	76.272	65.585	52.513
120.458	4.359	1.686.421	61.026	56.563	22.439
89.793	3.271	1.257.102	45.794	47.895	6.930
73.421	2.183	1.027.896	30.582	39.230	6.930
67.027	1.638	936.798	22.932	33.451	6.930

Acuerdo regulador de las condiciones de empleo económico-administrativas de la Función Pública Municipal en el Ayuntamiento de Logroño (La Rioja) (8146) III.B.1491

Visto el texto del Acuerdo Regulador de las Condiciones de Empleo Económico-Administrativas de la Función Pública Municipal en el Ayuntamiento de Logroño (La Rioja) para 1993, suscrito por la referida Corporación y la de las Centrales Sindicales CC.OO, CSI-CSIF y UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 36 de la Ley 9/1987, de 12 de Mayo, según la redacción dada al mismo por la Ley 7/1990, de 19 de Julio, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Acuerda:

1.— Ordenar el depósito del citado Acuerdo en la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Dependencia.

2.— Disponer su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

Logroño, 13 de Julio de 1993.— El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, César E. Carnicero del Riego.

APROBADO POR ACUERDO PLENARIO DE 1-7-1.993 TEXTO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO DE LA FUNCION PUBLICA MUNICIPAL PARA EL AÑO 1.993

CAPITULO I.— DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.— ámbito funcional y personal.

Las condiciones pactadas y comprendidas en el presente Acuerdo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica será considerado globalmente.

El presente Acuerdo será de aplicación:

1. Funcionarios de carrera en situación de servicio activo, e interinos con las excepciones establecidas para estos últimos.

2. Jubilados y pensionistas, en las cuestiones siguientes:

- a) Dotación por hijos minusválidos.
- b) Prestaciones extraordinarias por enfermedad.

Artículo 2.— Duración.

El presente acuerdo entrará en vigor el día 1 de Enero de 1.993 y tendrá una duración de un año.

Podrá ser denunciado por escrito, con tres meses de antelación y en su defecto prorrogado por un año natural.

Artículo 3.— Comisión de Seguimiento e Interpretación.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Acuerdo regulador.

1. Composición:

La Comisión mixta estará integrada paritariamente, por 3 vocales en representación de la Corporación Municipal, designados por el Alcalde y otros 3 en representación de los Funcionarios, designados por los sindicatos integrantes de la Junta de personal firmantes del Acuerdo.

Por cada una de las partes se procederá al nombramiento de un titular y un suplente, si bien la comunicación escrita de imposibilidad de asistencia de titular y suplente, habilitará a cualquiera de las partes para designar otro representante que asuma las funciones como vocal.

Esta comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

2. Funciones específicas:

a) Interpretación auténtica del Texto. En caso de acuerdo unánime, éste, vincula a sindicatos y grupos políticos integrantes de la Comisión.

b) Arbitraje de los problemas o conflictos que les sean sometidos por las partes.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

e) Entender, entre otras, en cuantas gestiones tiendan a la mayor eficacia y perfeccionamiento del acuerdo.

Los Acuerdos de la Comisión de Seguimiento serán Dictaminados por la Comisión de Personal, para su aprobación por el Órgano Municipal competente en cada caso.

3. Procedimiento de solución de conflictos

En cualquier cuestión que surgiera en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicabilidad del presente acuerdo, las partes se comprometen a partir del momento del planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de ninguna acción de fuerza, sin previo sometimiento de la misma, a la Comisión paritaria o de seguimiento. Si después de los buenos oficios de dicha Comisión, no se hubiese podido llegar a una solución de la cuestión conflictiva, las partes podrán instar el nombramiento de un mediador que será nombrado de común acuerdo y podrá formular la correspondiente propuesta.

El nombramiento del mediador y el sometimiento al mismo de una determinada controversia, requerirá la unanimidad de la Comisión de Seguimiento.

Instados todos los procedimientos de acuerdo podrán hacer declaración de conflicto, con los requisitos y procedimientos establecidos en la legislación vigente.

A tal efecto, la Comisión señalada en el párrafo primero, se reunirá en el plazo de un mes, a partir de la aprobación del presente acuerdo, con el fin de proponer el marco de servicios mínimos necesarios, en caso de conflicto.

CAPITULO II.— ACCESO, FORMACION Y PROMOCION

Artículo 4.— Ingreso en la Función Pública

El acceso a la Función Pública Municipal se efectuará con arreglo a lo establecido por la legislación vigente.

De conformidad con la misma, y a los efectos de constitución de los Tribunales Calificadores, la Corporación designará como vocal-titular y suplente, como funcionarios de carrera, a los propuestos por la Junta de Personal, que deberá tener igual o superior nivel académico, en la especialidad correspondiente al de las plazas que han de ser objeto de provisión, en la respectiva convocatoria.

a) Acceso a disminuidos físicos:

Se reservará en la Oferta Pública de empleo un número porcentual que la legislación prevé para disminuidos físicos.

b) Nombramientos interinos: Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

El presente artículo será de aplicación a todas cuantas convocatorias se efectúen a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo.

En todas aquellas oposiciones y concursos que se convoquen para el ingreso, promoción profesional y provisión de puestos de trabajo, la Junta de Personal y las Secciones Sindicales, tendrán derecho a participar en la elaboración de las Bases de las convocatorias.

Artículo 5.— Promoción

1. El Ayuntamiento de Logroño aplicará a sus funcionarios para el acceso a puestos de superior categoría, dentro de cada rama o sector de oficio, lo establecido en la legislación vigente. En estas pruebas selectivas se establecerán sistemas de evaluación objetivos y predeterminados, de forma que se consigne la máxima imparcialidad en los nombramientos, en cuanto no se oponga a lo establecido en la legislación vigente.

2. Las Ofertas de Empleo Público incorporarán una reserva suficiente de plazas para promoción interna en cada convocatoria, en función del número de candidatos potenciales.

3. Podrá suprimirse alguna de las pruebas de aptitud, en función de los conocimientos ya demostrados.

4. En los casos de puestos de trabajo adscritos a más de un grupo se procurará el mantenimiento en el puesto de trabajo de los funcionarios públicos que accedan a un grupo superior mediante promoción interna.

5. Se garantiza la posibilidad de acceso por promoción interna a todos los cuerpos o escalas desde el grupo inmediatamente inferior.

6. Las partes consideran que un sistema de evaluación del desempeño que prime el mayor y mejor rendimiento en el puesto de trabajo, es un factor necesario para la profesionalización de la Administración Municipal.

Este sistema debe permitir una mayor estimulo para la promoción, fomentando, a su vez, la responsabilidad de los jefes de las Unidades correspondientes. En tal sentido, las partes de comprometen a estudiar y diseñar un sistema de estas características.

Artículo 6.— Formación Profesional

1. La Corporación con carácter general y anualmente establecerá un plan de formación para los empleados municipales coincidentes con las necesidades corporativas, dentro del plan de acción municipal. El Técnico de Apoyo de Selección y Formación será el responsable de la coordinación de cursos y programas formativos.

2. La Corporación directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional, para la adaptación de los funcionarios a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional, para asegurar la estabilidad del funcionario en un supuesto de transformación o modificación funcional y valorables en los concursos de traslado.

3. Se crea la Comisión de Formación y Promoción profesional, constituida paritariamente por la Corporación y las organizaciones sindicales con representación, para la planificación de cursos. En la misma habrá representación de todos los Grupos Políticos Municipales.

4. La Junta de Personal y Secciones Sindicales podrán proponer programas de actividades formativas, siendo dictaminadas por la Comisión de Organización y Personal.

5. La Academia de la Policía Local llevará a cabo las tareas de formación de aspirantes para acceso al cuerpo.

6. Considerando que la formación es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los servicios, en función de las prioridades que señale el Ayuntamiento de Logroño, las partes reconocen la necesidad de realizar un mayor esfuerzo en materia de formación.

La Institución, habilitará al efecto, Aulas estables para el desarrollo de cursos, y los presupuestos recogerán el porcentaje del 0,25 % para atender necesidades de formación, de todo el personal al servicio de ésta Administración Municipal.

7. Para facilitar la formación y el reciclaje profesional, el Ayuntamiento de Logroño, en el marco del Convenio 140 de la OIT, se compromete a adoptar las siguientes medidas concretas:

a) Concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico y profesional.

b) Concesión de cuarenta horas al año como máximo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional cuando el curso se celebre fuera de la administración y el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración.

c) Concesión de permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional siempre que la gestión y organización del servicio lo permitan.

8. El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo realizará los cursos de capacitación profesional o de reciclaje para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, que determine el Ayuntamiento de Logroño, con el devengo, en su caso, de las indemnizaciones que legalmente procedan. El tiempo de asistencia a estos cursos se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos.

9. El personal que haya realizado cursos específicos de elevado coste relativos a un área funcional, a cargo del Ayuntamiento de Logroño, asumirá un compromiso escrito y expreso firmado al respecto, de mayor vinculación temporal a la citada área.

10. Considerando que una excesiva e indiscriminada movilidad produce efectos negativos en la estructura organizativa y en la profesionalización del personal, las partes acuerdan adoptar las siguientes medidas:

a) Las relaciones de puestos de trabajo tenderán a especificar para cada puesto de trabajo, el área funcional o de actividad a la que aquel se adscribe.

b) En los concursos se valorará, según la naturaleza del puesto de trabajo, la cualificación y experiencia en el área funcional o de actividad a la que esté adscrito el puesto.

c) Una permanencia mínima en los puestos se valorará positivamente.

11. La Corporación Municipal informará a la Junta de Personal y Secciones Sindicales de todas aquellas convocatorias de cursos de formación relacionadas con la Función Pública Municipal, tanto si son convocadas por la propia Administración, como por entidades públicas privadas.

Artículo 7.— Comisiones de Valoración

Las Comisiones de Valoración tendrán la Composición que fija el artículo 16 de Real Decreto 28/1.990 de 15 de Enero (BOE. nº 14 de 16 de enero).

CAPITULO III.— DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS

Artículo 8.— Deberes.

Los deberes de los funcionarios municipales, se encontrarán regulados por la normativa específica que en cada momento se aplique a la Administración Pública Local. Específicamente:

a) Guardar fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la Función Pública.

b) No ejercer actuaciones que supongan discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

c) No emitir informes ni adoptar acuerdos ilegales que causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos.

d) No publicar o utilizar indebidamente secretos oficiales así declarados por Ley o clasificados como tales.

Guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.

e) Prestar el rendimiento adecuado en su puesto de trabajo, no llevando a cabo actuaciones que comporten inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

f) No violar la neutralidad o independencia políticas utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

g) Cumplir las normas sobre incompatibilidades.

h) No obstaculizar el ejercicio de las libertades públicas y los derechos sindicales.

i) No realizar actos encaminados a cortar el libre ejercicio del derecho de huelga.

j) No participar en huelgas cuando expresamente lo tengan prohibido por Ley.

k) Cumplir la obligación de atender los servicios mínimos en caso de huelga.

l) No realizar actos limitativos de la libre expresión de pensamiento ideas y opiniones.

m) Prestar la obediencia debida a los superiores y Autoridades, sin perjuicio de que puedan formular por escrito las sugerencias que estimen oportunas para la mejora de los servicios.

n) No abandonar el servicio cumpliendo la jornada de trabajo establecida.

Todo funcionario municipal tiene el deber de registrar sus entradas y salidas de su centro de trabajo, y cumplimentar las firmas de control de presencia que se efectúen, salvo aquellos supuestos exceptuados por acuerdo del órgano competente.

ñ) No ejercer abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

o) Prestar al público la máxima ayuda, información y atención posible que precise en sus relaciones con la Administración municipal.

p) No tolerar y dar cuenta de las faltas cometidas por los funcionarios a su cargo.

q) Tratar con consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

r) Utilizar con la debida diligencia los materiales, documentos o locales que por razón del servicio utilicen, evitando el deterioro o pérdida de los mismos. Conducir los vehículos municipales siempre que se encuentren en posesión del permiso de conducción, cobrando el plus establecido.

s) No intervenir en un procedimiento administrativo cuando se de alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

t) Utilizar las prendas de trabajo y de seguridad que el Ayuntamiento facilita.

u) Realizar con la periodicidad que la Corporación determine las revisiones médicas establecidas.

v) Concurrir a los cursos de formación y perfeccionamiento profesional relacionados con el puesto de trabajo que desempeñen, previo acuerdo de la Corporación municipal.

x) Suplir y sustituir a los compañeros de trabajo en los supuestos de ausencia legal de los mismos, cuando las necesidades del servicio así lo demanden y con arreglo a la normativa contenida en el presente acuerdo.

CAPITULO IV.— SUPLENCIAS

Artículo 9.— Suplencias

La suplencia consistirá en la sustitución temporal del titular de un puesto de trabajo, motivada por vacante, enfermedad o ausencia del mismo, entendiéndose comprendidas en este último caso tanto la realización de otra función pública que impida al titular del puesto de trabajo su desempeño, como los supuestos de licencias reglamentarias establecidas legalmente.

La suplencia procederá con carácter extraordinario y, siempre que no resulten de aplicación otras formas de provisión de puestos de trabajo establecidas en la legislación vigente, en aquellos casos en que por necesidades del servicio, debidamente acreditadas por los respectivos Jefes de Servicio o Unidad, sea precisa la sustitución del titular de un puesto de trabajo cuya cobertura por período ininterrumpido superior a un mes, excepto períodos vacacionales, sea de inaplazable necesidad.

Su ejercicio corresponderá al funcionario que designe el Jefe Superior de Personal, teniendo derecho a una compensación económica equivalente a la diferencia de complemento de destino con el puesto efectivamente ocupado, cuando se trate de puesto de trabajo de superior categoría al de procedencia, y a la misma retribución correspondiente a su categoría si se destinare al funcionario por espacio no superior a un mes, a un puesto de categoría inferior al que ostentare, comunicándose en este caso a los representantes de los funcionarios.

El desempeño de estas tareas y el percibo de las retribuciones a ellas asignadas, no creará derecho adquirido a favor del funcionario, si bien quedará constancia en su expediente personal, a efectos de su consideración como mérito.

Cuando la suplencia de un puesto de trabajo de superior categoría a la ostentada por el funcionario, se prolongue por espacio de tres meses, y la plaza se encuentre vacante, la Corporación se obliga a convocar la oportuna prueba de acceso o, en su caso, a su cobertura mediante los procedimientos de provisión de puestos previstos en este Texto Regulador. Se exceptúan los casos de sustitución por servicios especiales, enfermedad, accidentes de trabajo, o no laboral, licencias, y otras causas análogas previstas en la legislación vigente.

CAPITULO V.— REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 10.— El régimen disciplinario aplicable a los funcionarios municipales será el establecido en la legislación vigente.

CAPITULO VI.— JORNADA DE TRABAJO

La jornada máxima anual es la señalada por la Ley 30/84 y normativa que la desarrolla. Cualquier incremento que sobre la misma se establezca, deberá ser compensado. El cómputo de jornada efectiva anual se obtendrá deduciendo de la jornada teórica legal las fiestas, así como las licencias establecidas en la normativa vigente o acordadas por la Corporación Municipal.

La jornada diaria habitual será de 7 horas y 10 minutos de lunes a viernes.

Artículo 11.— Modalidades de dedicación.

a) Dedicación Normal (J.N.): Es la exigida por un puesto de trabajo que no requiera para su desempeño mayor dedicación del horario normal, sin perjuicio del cumplimiento de los deberes en los supuestos de necesidad de realización de trabajos urgentes y extraordinarios.

b) Dedicación especial (J.I.): Los colectivos con Dedicación especial I, deberán incrementar su jornada anual en un total de 85 horas, en régimen de turnos de libre disponibilidad u otras especialidades horarias reguladas en el artículo siguiente. Estos colectivos tienen retribuido dicho incremento en los correspondientes Complementos específicos de forma global, juntamente con las restantes características peculiares del puesto de trabajo.

Artículo 12.— Jornadas Especiales.

Se establecen las siguientes Jornadas Especiales (J.E.).

1. SECRETARIO/A ALCALDIA.

Deberá cubrir las necesidades de asistencia a la Corporación Municipal en todos aquellos supuestos en que sean requeridos.

Horario habitual de 8,00 a 15,10 horas, de lunes a viernes.

2. CONDUCTORES DE ALCALDIA.

Dedicación especial (J.I). Horario principal de 9,00 a 15,10 horas; resto flexible.

Deberá cubrir las necesidades de asistencia a la Corporación Municipal en todos aquellos supuestos en que sean requeridos, incluidos los trabajos en horario nocturno o festivo. Deberán estar en situación de localizable, según las necesidades del servicio.

3. PERSONAL DE TESORERIA. OFICIAL DE MAQUINAS.

Horario de 8,50 a 15,00 y de 17,00 a 19,00 horas de lunes a jueves; y de 8,50 a 15,00 los viernes (meses de Enero a Junio y de Octubre a Diciembre).

Horario de 8,00 a 15,10. (Meses de Julio a Septiembre).

4. PERIODISTAS. INSPECTOR DE SERVICIOS. COORDINADOR DE JUVENTUD.

Dedicación I, en régimen de disponibilidad.

Horario principal de 9,00 a 15,10 horas; resto flexible.

5. PERSONAL PARQUE INFANTIL TRAFICO. ESCUELA INFANTIL. CONSERJES.

Dedicación normal con jornada partida, incluida en Complemento Específico. Distribución de la jornada semanal de acuerdo con el calendario particular aprobado.

6. GUARDA MANTENEDOR LA GRAJERA. OFICIAL DE OFICIOS MULTIPLES.

Dedicación especial (J.I), con horario flexible.

7. PERSONAL SUBALTERNO CASA CONSISTORIAL.

Con el establecimiento de los turnos oportunos, deberá cubrir la jornada diaria de 7,30 a 21,30 horas, excepto sábados tarde y festivos.

De 1 de Julio a 30 de Septiembre, jornada de 7,30 a 15,30 horas.

Deberá cubrir las necesidades de asistencia a reuniones Corporativas y actos organizados por el Ayuntamiento, incluidos los que tienen lugar, tanto fuera de la Casa Consistorial como fuera de la jornada de trabajo, incluso horario nocturno o festivo.

8. PERSONAL DE INFORMÁTICA.

Dedicación I, en horario flexible. La parte principal del horario será de 9,00 a 14,00 horas. Se deberá dar asistencia a los usuarios en la jornada diaria de 8,00 a 19,30.

9. PERSONAL DE MERCADOS

Dedicación I, en régimen de turnos, Jornada diaria de 8 horas.

Deberán realizar la jornada de conformidad con el calendario particular aprobado y en función de las necesidades del servicio.

10. POLICIA LOCAL. PARQUE EXTINCION DE INCENDIOS.

Dedicación I. Régimen de turnos. Calendarios específicos que contemplen la totalidad de la jornada.

Se comprende dentro del Complemento específico el trabajo en festivos.

11. PERSONAL DEL CEMENTERIO.

Dedicación normal. Jornada partida.

12. PERSONAL DEL MATADERO.

Dedicación normal. Horario principal de 7 a 14 horas. Resto flexible.

13. PERSONAL DE CULTURA Y FESTEJOS.

Horario principal de 9,00 a 15,10 horas. Resto flexible. Dedicación Especial (J.I).

14. PERSONAL DE DEPORTES.

Coordinador y Técnicos Auxiliares: Dedicación I, horario flexible, con la parte principal del mismo de 9,00 a 14,00 horas. El complemento específico recoge el trabajo en festivos.

Puestos de trabajo en Instalaciones deportivas: Dedicación especial (J.I).

Deberán realizar jornadas laborales durante el año, de conformidad con el calendario particular aprobado y en función de las necesidades del servicio.

El trabajo en festivos será compensado. Régimen de turnos, incluso festivos.

15. PERSONAL DE LA E.T.A.P.

Río Iregua y Cantabria.

Dedicación Especial (J.I). Régimen de turnos. Jornada diaria de 8 horas.

Deberán realizar jornadas laborales durante el año, de conformidad con el calendario particular aprobado, y en función de las necesidades del servicio.

El trabajo en festivos será compensado.

Artículo 13.— Regulación de la jornada de trabajo.

La Alcaldía Presidencia, en situaciones excepcionales previstas por la Ley y mediante resolución, determinará el horario de trabajo de los respectivos colectivos de funcionarios.

Por el Jefe Superior de Personal, se determinarán para las Unidades Administrativas, Técnicas, Económicas y personal de oficios, turnos de guardia, en aquellos supuestos en que sea preciso prestar servicio, aún cuando, el día haya sido reconocido como inhábil. La resolución deberá ser motivada.

Ninguna jornada de trabajo podrá ser superior a ocho horas, salvo los puestos de trabajo con régimen de dedicación especial, regulados en el presente Acuerdo.

Ninguna jornada de trabajo podrá ser inferior a siete horas para el personal regulado en el presente Acuerdo.

Entre las jornadas de trabajo habrá al menos una diferencia de 12 horas, salvo los puestos de trabajo con régimen de dedicación especial, regulados en el presente acuerdo.

La jornada deberá cumplirse íntegramente no existiendo flexibilidad salvo supuestos exceptuados en este Acuerdo.

Los incumplimientos serán sancionados de conformidad con la normativa vigente.

El descanso concedido para aquellos funcionarios con jornadas continuadas superiores a 5 horas, será de 20 minutos por jornada. Para el personal que no trabaje a turnos este descanso deberá disfrutarse necesariamente entre las 10 y las 13,00 horas; serán los Jefes de Unidad los que distribuirán en turnos a los funcionarios garantizando, en todo caso, el funcionamiento normal de la Dependencia.

Para aquellos funcionarios que realicen su trabajo en régimen de turnos, se computará como jornada efectiva el tiempo empleado en efectuar el relevo, estimándose como máximo un periodo de 10 minutos previo al inicio de la jornada por día trabajado.

En los Servicios Municipales de Policía y Extinción de Incendios Salvamentos se establecerán unos servicios mínimos diarios en todos los turnos.

Los retrasos al inicio de la jornada de trabajo, debidos a la realización de tareas que hubieran exigido una prolongación en la jornada inmediatamente anterior, deberán ser justificados por escrito con el conform del Concejal Delegado, dándose cuenta a la Comisión de Personal, junto con las restantes incidencias horarias que puedan producirse.

Artículo 14.— Situaciones Administrativas.

Las situaciones de los funcionarios se regularán por la normativa vigente aplicable a la Administración Local con las particularidades expresadas e

el presente Acuerdo.

Artículo 15.— Calendario.

Se establece para el año 1993 el Calendario Laboral, que con carácter general ha de regir en el Ayuntamiento de Logroño, sin perjuicio de los calendarios especiales que regulen el trabajo de aquellos servicios de prestación continua.

Fiestas de ámbito Local y Nacional, retribuidas y no recuperables 1.993.

- 1 Nacional.— 1 de Enero, Año Nuevo, Viernes
- 2 Nacional.— 6 de Enero, Epifanía del Señor, Miércoles
- 3 Nacional.— 19 de Marzo, San José, Viernes
- 4 Nacional.— 8 de Abril, Jueves Santo, Jueves
- 5 Nacional.— 9 de Abril, Viernes Santo, Viernes
- 6 Nacional.— 1 de Mayo, Fiesta del Trabajo, Sábado
- 7 Local.— 9 de Junio, Día de la Rioja, Miércoles
- 8 Local.— 11 de Junio, San Bernabé, Viernes
- 9 Local.— 21 de Septiembre, San Mateo, Martes
- 10 Nacional.— 12 de Octubre, Fiesta Nacional de España, Martes
- 11 Nacional.— 1 de Noviembre, Todos los Santos, Lunes
- 12 Nacional.— 6 de Diciembre, Constitución, Lunes
- 13 Nacional.— 8 de Diciembre, La Inmaculada Concepción Miércoles
- 14 Nacional.— 25 de Diciembre, Natividad del Señor, Sábado

Los grupos de funcionarios y servicios en régimen de trabajo a turnos, formularán propuestas de calendario laboral, siguiendo las normas establecidas para la Función Pública.

CAPITULO VII. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS DE LOS FUNCIONARIOS. PERMUTAS.

Artículo 16.— Días de dispensa: asuntos propios.

Será de aplicación al Ayuntamiento de Logroño los 6 días de dispensa que con carácter general se conceden para la Función Pública, así como los días 24 y 31 de diciembre. El disfrute de los mismos quedará condicionado a las necesidades del servicio y en ningún caso producirá incremento del gasto público.

Si por causas de necesidades del servicio no hubieran podido disfrutarse dentro del año natural, podrá hacerse uso de los mismos durante las dos primeras semanas del mes de enero del año siguiente.

En todo caso, las dispensas de los funcionarios no coincidirán con las fechas en que se incrementa el volumen de trabajo de cada dependencia.

Los días de dispensa, a razón de 8 horas máximo por día, no se podrán acumular a las vacaciones reglamentarias.

Artículo 16 bis.— Festividad de San Mateo: Dispensa especial.

Se conceden doce horas de dispensa al personal municipal con motivo de la festividad de San Mateo. La aplicación concreta de las mismas para aquellos funcionarios no incluidos en régimen de turnos se efectuará por la Comisión de Gobierno en función del programa de fiestas. Los funcionarios en régimen de turno, deducirán esta dispensa en sus respectivos calendarios anuales.

Artículo 17.— Vacaciones.

El sistema a aplicar para el disfrute de las vacaciones reglamentarias se regirá con los siguientes principios:

1. Los funcionarios tendrán derecho a 24 días laborables de vacaciones anuales, de lunes a viernes. En los supuestos en que el tiempo de servicio sea menor a un año, disfrutarán los días de descanso que proporcionalmente les corresponda. El derecho al disfrute de las vacaciones se extingue con el año. Como máximo se podrán disfrutar en dos periodos.

2. Durante el primer trimestre del año deberá encontrarse confeccionado el plan general de vacaciones, para una vez dictaminado por la Comisión de Seguimiento e Interpretación, sea remitido a la Alcaldía Presidencia para su aprobación.

3. La licencia anual reglamentaria podrá disfrutarse en cualquiera de los meses del año. 12 días se disfrutarán preferentemente en el período comprendido entre el 1 de Julio y el 30 de Septiembre. Los Jefes de servicio procurarán con un adecuado estudio de las necesidades de personal que garantice la normal prestación de los Servicios, la efectividad de lo establecido sobre plazos de disfrute de vacaciones.

4. La fecha del disfrute de las vacaciones por parte del funcionario, se fijará de común acuerdo con el Jefe del Servicio. En el supuesto de que la petición del funcionario no pueda ser atendida debido a necesidades del servicio, deberá emitirse informe motivado dándose cuenta del mismo a la Comisión de Seguimiento e Interpretación.

Para determinar dentro de un servicio los turnos de vacaciones, se procederá del modo siguiente:

a) Se procurará que la distribución de los turnos, una vez establecidos los criterios por el Jefe de la Unidad o servicio, salga de una propuesta de acuerdo, adoptada por los funcionarios, garantizando en todo caso una adecuada atención a las necesidades del servicio.

b) De no llegarse a dicho acuerdo, elegirán turno de vacaciones en primer lugar los más antiguos en el Servicio respectivo, determinando de este modo un sistema rotativo para años sucesivos, dentro de cada Unidad o Servicio.

Para su aplicación deberá quedar constancia escrita.

5. El funcionario municipal, que lleve al servicio del Ayuntamiento

menos de un año, disfrutará las vacaciones anuales en proporción a los días trabajados en el año. Se seguirá idéntico criterio con el personal más antiguo que por servicio militar, jubilación u otras causas interrumpa su trabajo dentro del año, computándose a este efecto solamente los días en que hubiera prestado la jornada de trabajo.

6. Excepcionalmente si por necesidades del Servicio debidamente constatadas y avaladas previo informe del Jefe de la Dependencia, y autorizado por la Comisión de Personal, no fuera posible su disfrute en el periodo anteriormente mencionado, podrán hacerlo de manera continuada durante el primer trimestre del año inmediatamente siguiente.

7. Los días de vacaciones al año, señalados anteriormente podrán disfrutarse de forma continuada, en cualquier época del año, si por accidente laboral no hubieran podido disfrutarse en el año anterior.

8. Fijadas las vacaciones del funcionario para una época concreta, si a la fecha de inicio de las mismas estuviese aquel disfrutando una licencia por enfermedad quedará en suspenso el plan de vacaciones aprobado, debiendo formularse nueva propuesta en los términos contenidos en el presente artículo.

9. En el caso de que la licencia por enfermedad impidiera el disfrute de las vacaciones dentro del año natural las mismas se disfrutarán en el primer trimestre del año natural siguiente, extinguiéndose en esa fecha el derecho.

Artículo 18.— Licencias. Permisos retribuidos

1º Los funcionarios municipales tendrán derecho a permisos retribuidos en los casos y con la duración que a continuación se indican:

a) Matrimonio del funcionario: 15 días.

b) Enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad, afinidad, acogimiento familiar debidamente formalizado o persona que conviva con el funcionario, como cónyuge de hecho: 2 días en propio municipio. Cuando con tal motivo el funcionario necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

c) Nacimiento o adopción de hijo: 2 días.

Cuando por tal motivo el funcionario necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

d) Traslado de domicilio habitual: 1 día.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal; cuando conste en una norma legal o convencional, un período determinado, se estará a lo que ésta disponga, en cuanto a duración de la ausencia, y a la compensación económica.

f) Matrimonio o profesión religiosa de hijos o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 1 día en el propio domicilio y 2 días fuera del municipio.

g) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, para la obtención de un Título Académico o Profesional, durante los días de su celebración y por el tiempo indispensable para su realización. No se concederá autorización cuando los exámenes tenga lugar fuera del horario de trabajo del funcionario que lo solicite.

h) Los funcionarios municipales tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, siempre que no implique detrimento en el servicio. Las horas de trabajo que se destinen a la concurrencia a clases o enseñanzas prácticas, deberán ser recuperadas.

i) Asistencia a Congresos Profesionales o Sindicales. Hasta un máximo de 5 días al año.

Los permisos y licencias se entienden concedidas por días naturales, salvo el regulado en el apartado g), con independencia de la jornada de trabajo que se preste.

2º Si algún funcionario, agotados los días de permiso o licencia por cada supuesto comprendido en el apartado anterior, solicitase nueva licencia, ésta será sin sueldo, sin perjuicio de que el Alcalde, oído el interesado, estudie la petición cursada y determine en cada caso concreto, el tratamiento retributivo que haya de darse a la misma.

3º Cuando la duración de la dispensa de asistencia al trabajo solicitada no alcance la totalidad de la jornada, las horas perdidas deberán ser recuperadas en horas normales del servicio.

4º Los permisos y licencias reguladas en los apartados anteriores deberán ser solicitadas, utilizando los modelos oficiales establecidos al efecto, acompañando a los mismos, justificantes de los motivos alegados. La no cumplimiento de dichos requisitos motivará que la ausencia al trabajo sea compensada, en principio, con igual periodo de tiempo, a deducir de las vacaciones reglamentarias, o días de dispensa por asuntos propios, sin perjuicio de las responsabilidades en que pudiera incurrir por ausencia injustificada al servicio.

Las licencias concedidas en el presente artículo surtirán efecto a partir del día siguiente del hecho causante, y en todo caso a partir de la ausencia efectiva al trabajo, si esta se produjera el mismo día. Se exceptúa la licencia por enfermedad grave regulada en el apartado b).

5º A efectos de concretar el alcance del término familiares, que dan derecho al disfrute de licencia se matiza lo siguiente:

— Consanguinidad:

Primer Grado: Padres e hijos.

Segundo Grado:

a) En línea directa abuelos y nietos.

b) En línea colateral hermanos

— Afinidad:

— Primer grado: Suegros e hijos políticos.

— Segundo Grado:

a) En línea directa abuelos del cónyuge.

b) En línea colateral hermanos cónyuge.

Artículo 19.— Licencias por alumbramiento y gestación

a) En el supuesto de parto, las funcionarias tendrán derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de permiso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas del permiso, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

b) Las funcionarias, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

c) En el supuesto de adopción de un menor de nueve meses, el funcionario tendrá derecho a un permiso 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, el permiso tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

d) Cuando la baja para el trabajo sea por dolencia ajena al embarazo el período en que la trabajadora permanezca en situación de incapacidad laboral transitoria con anterioridad al parto no debe considerarse como descanso por maternidad.

Artículo 20.— Tramitación partes de baja y alta por enfermedad.

A) FUNCIONARIOS DE CARRERA E INTERINOS INGRESADOS ANTES DEL DIA 1 DE ABRIL DE 1.993

1º Los partes de baja deberán presentarse dentro de las 48 horas siguientes a la falta de asistencia al trabajo en la Unidad de Personal-Inspección médica, sin perjuicio de que notifique tal incidencia a la Unidad donde preste su trabajo.

2º Los partes de baja y alta deberán ser presentados por los funcionarios en los impresos oficiales de este Ayuntamiento, debidamente cumplimentados, tanto por el médico de cabecera asignado a cada funcionario como por el propio interesado, en cuanto a la solicitud de licencia reglamentaria.

3º La Corporación facilitará a los médicos de cabecera, impresos oficiales de alta y baja.

4º En el supuesto de que la baja sea firmada por un especialista del cuadro médico de la Compañía aseguradora, el funcionario deberá solicitar de su médico de cabecera, la cumplimentación del parte de baja, de conformidad con lo establecido y para que dicho facultativo conozca el estado de salud de su paciente.

5º El tipo de baja será siempre en domicilio salvo dispensa del Inspector médico, visto el diagnóstico clínico emitido por el facultativo que atiende al enfermo y oído, en su caso, el propio interesado.

6º La falta de asistencia por un sólo día al trabajo deberá comunicarse a la Jefatura correspondiente personalmente, o a través de un familiar, dentro de la jornada propia del funcionario, aportándose el correspondiente parte de baja firmado por su facultativo médico de cabecera, de no hacerlo se considerará falta injustificada al trabajo.

En cualquier momento durante el citado día, el funcionario podrá ser visitado por el Servicio de Inspección médica.

7º Las posibles bajas de duración superior a una semana serán confirmadas semanalmente por el médico que atiende al funcionario.

8º La Inspección Médica, con carácter excepcional podrá autorizar bajas por períodos superiores a una semana sin necesidad de confirmación.

9º Durante el período de baja, el funcionario podrá ser llamado para inspección en consulta 10º El alta se dará con la fecha del día en que el funcionario acuda a la consulta del médico que le atiende, debiendo incorporarse al trabajo al inicio de su próxima jornada laboral.

11º Las altas se entregarán al Jefe de la Unidad correspondiente, quien las tramitará de inmediato a la Unidad de Personal-Inspección médica.

12º Los Jefes de las respectivas Unidades no permitirá la incorporación a su puesto de trabajo del funcionario que encontrándose en situación de baja no aporte el alta médica correspondiente.

B) FUNCIONARIOS DE CARRERA E INTERINOS INGRESADOS A PARTIR DEL DIA 1 DE ABRIL DE 1.993

Serán de aplicación los párrafos 1º, 6º, 11º y 12º del apartado A) anterior.

Artículo 21.— Expedientes de incapacidad

Los expedientes de incapacidad, se realizarán en función de la normativa y procedimientos aplicables por el Sistema de la Seguridad Social.

Artículo 22.— Regulación de las situaciones de licencia por enfermedad

Los funcionarios en situación de licencia por enfermedad deberán respetar las siguientes normas:

A) FUNCIONARIOS DE CARRERA E INTERINOS INGRESADOS ANTES DEL DIA 1 DE ABRIL DE 1.993

1. cursar debidamente el correspondiente parte oficial.

2. No contravenir intencionadamente las instrucciones del médico o médicos que le atiendan y de la Inspección Médica.

3. No realizar trabajo alguno, aunque sea sin retribución o por su exclusiva o propia cuenta, o en favor de familiares.

4. No ausentarse e de la localidad donde habitualmente resida, sin previa prescripción o autorización del Inspector Médico.

5. Facilitar al Visitador Médico municipal que realice su función, y acudir cuando no se halle impedido y sea convocado por la Administración Municipal para realizar revisión médica.

El incumplimiento de las precitadas normas dará lugar a la exigencia de la responsabilidad disciplinaria establecida por la legislación vigente.

B) FUNCIONARIOS DE CARRERA E INTERINOS INGRESADOS A PARTIR DEL DIA 1 DE ABRIL DE 1.993

Serán de aplicación los párrafos 1, 2, 3, 4 y 5 del apartado A) anterior.

Artículo 23.— Reducción de Jornada

El funcionario municipal que tenga a su cuidado algún hijo menor de seis años o disminuido físico o psíquico, que no desempeñe alguna actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre al menos una hora y un máximo de la mitad de la duración de la jornada. Cuando el representante legal estuviese casado, éste derecho sólo podrá ser ejercido por uno de los cónyuges y ha de justificarse documentalmente.

Artículo 24.— Licencias sin sueldo

1. Las licencias por asuntos propios a funcionarios de carrera, sin percibo de haberes hasta un máximo de seis meses cada año, se concederán siempre que la ausencia del funcionario, no cause detrimento al rendimiento efectivo del servicio, oída la Comisión de Seguimiento e Interpretación.

2. En caso de que dicha licencia vaya a ser denegada antes de la resolución definitiva, se dará audiencia al interesado a través del servicio correspondiente.

3. Al personal interino, no le será de aplicación la licencia sin sueldo.

Artículo 25.— Cambio de turno o permuta

Se reconoce a los funcionarios municipales, la facultad de ser suplidos hasta un máximo de dos días al mes, por otro funcionario libre de servicio. La permuta deberá realizarse entre funcionarios del mismo nivel de proporcionalidad, categoría profesional y Unidad o Grupo de trabajo. En todo caso, deberá ser informada favorablemente por el Jefe del Servicio y sin que ello suponga detrimento en la jornada individual anual del funcionario.

CAPITULO VIII.— DERECHOS SINDICALES

Artículo 26.— Legitimación para convocar reuniones.

Los Funcionarios de este Ayuntamiento podrán ejercer su derecho a reunirse, con los requisitos y condiciones que se señalan a continuación:

Están legitimados para convocar una reunión:

a. Las Organizaciones Sindicales, directamente o a través de los Delegados Sindicales.

b. Las Juntas de Personal.

c. Cualesquiera funcionarios del Ayuntamiento de Logroño, siempre que su número no sea inferior al 40 por 100 del colectivo convocado.

Artículo 27.— Requisitos de la convocatoria.

Serán requisitos para convocar una reunión los siguientes:

a. Comunicar por escrito su celebración con antelación de dos días hábiles.

b. En este escrito se indicará:

— La hora y lugar de celebración.

— El Orden del día.

— Los datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión, de conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior.

Si antes de las veinticuatro horas anteriores a la fecha de la celebración de la reunión, la Autoridad administrativa competente no formulase objeciones a la misma mediante resolución motivada podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

Los convocantes de la reunión serán responsables del normal desarrollo de la misma.

Artículo 28.— Horario de reuniones.

Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de Personal y quienes estén legitimados para convocar las reuniones a las que se hace referencia en los artículos anteriores. En este último supuesto, solo podrán concederse autorizaciones hasta un máximo de 36 horas anuales. De estas 18 corresponderán a las Secciones Sindicales y el resto a la Junta de Personal en su conjunto.

Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada laboral la convocatoria habrá de referirse a la totalidad del colectivo de que se trate, salvo en las reuniones de las Secciones Sindicales.

En cualquier caso la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios mínimos.

NEGOCIACION COLECTIVA.

Artículo 29.— ámbito de aplicación El Ayuntamiento de Logroño, en el ámbito de su competencia y en los términos que legalmente se determinen, reconoce el derecho a la negociación de los funcionarios en las materias siguientes:

a. El incremento, determinación y aplicación de las retribuciones

- b. La preparación y diseño de los planes de Oferta de empleo público y la instrumentación del anexo de plantilla.
- c. La clasificación de puestos de trabajo.
- d. La determinación de los programas y fondos para la acción de promoción interna, formación y perfeccionamiento.
- e. Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
- f. Medidas sobre la salud laboral.
- g. Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los funcionarios públicos, participando en el contenido de las bases para la promoción.

DERECHO DE HUELGA.**Artículo 30.— Regulación.**

La Corporación reconoce el derecho a la huelga de todos los funcionarios municipales, conforme a lo establecido en la vigente Constitución y normativa específica, con las limitaciones que se establezcan en las normas reguladoras del Derecho a la Huelga de los funcionarios públicos.

JUNTA DE PERSONAL.**Artículo 31.— Competencias.**

La Junta de Personal es el órgano específico de representación de los funcionarios públicos del Ayuntamiento de Logroño. En todo lo referente a composición, normas de elección, número, duración, renovación, cese, capacidad y competencias se estará a lo dispuesto en las disposiciones vigentes y fundamentalmente en la Ley Orgánica 9/1.987 de 12 de mayo, así como al contenido del presente Acuerdo.

Le corresponden a la Junta de Personal las siguientes facultades dentro de su respectivo ámbito:

1. Recibir información que le será facilitada trimestralmente sobre la política de personal de la Entidad Local.
2. Emitir informe a solicitud del Ayuntamiento, sobre las siguientes materias:
 - a) Traslado total o parcial de las instalaciones.
 - b) Planes de formación de personal.
 - c) Implantación o revisión del sistema de organización y métodos de trabajo.
3. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
4. Tener conocimiento y ser oídos en las siguientes cuestiones y materias:
 - a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
 - b) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
 - c) Cantidades que perciba cada funcionario por complemento de productividad.
5. Conocer, al menos, trimestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente o de las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.
6. Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social, y empleo, y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
7. Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.
8. Participar en la gestión de obras sociales para el personal establecidas en el Ayuntamiento de Logroño.
9. Colaborar con la Entidad Local para procurar el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
10. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo.

Artículo 32.— Principios de actuación.

Se reconoce a la Junta de Personal, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros, legitimación para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

Los miembros de la Junta de personal y esta en su conjunto, observarán sigilo en todo lo referente a temas en que la Administración señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Administración podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Administración o para fines distintos a los que motivaron su entrega.

Artículo 33.— Garantías y Derechos.

Los miembros de la Junta de Personal como representantes legales de los funcionarios dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las siguientes garantías y derechos:

- a) El acceso y libre circulación por las dependencias del Ayuntamiento, sin que en torpezca el normal funcionamiento de las correspondientes Unidades o Servicios.
 - b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones, ya se refiera a cuestiones profesionales o sindicales.
 - c) Ser oída en los expedientes disciplinarios a que hubieran sido sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.
 - d) Un crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo en el número establecido legalmente.
- No se computarán en dicho crédito horario los tiempos empleados en la Negociación de la determinación de las condiciones de trabajo de los funcionarios al servicio del Ayuntamiento de Logroño.

Los miembros de la Junta de Personal de la misma candidatura que

así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación al órgano que ostente la Jefatura de Personal, a su acumulación, sin que esta se pueda efectuar en cuantía superior a 10 horas al mes a favor de los funcionarios que ocupen puestos de trabajo previstos en el apartado b), número 1, artículo 20 de la Ley 30/1.984, de 2 de Abril de medidas para la reforma de la Función pública.

e) No ser trasladados ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del funcionario en el ejercicio de su representación.

f) Las competencias y garantías reguladas en los artículos 30, 31, 32, 35 y 36 de la Ley Orgánica 9/1987, de 12 de Mayo.

Asimismo no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

SECCIONES SINDICALES**Artículo 34.— Regulación.**

1. Los funcionarios afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito del Ayuntamiento o Centro de Trabajo, constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido por los propios Estatutos del Sindicato a que pertenezcan, así como con la Ley de Libertad Sindical de 2 de Agosto de 1.985.

2. Las Secciones Sindicales que puedan constituirse al amparo de la normativa mencionada anteriormente, estarán representadas a todos los efectos por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en el Ayuntamiento.

3. El número de Delegados por cada Sección será el que establezca la legalidad vigente.

4. Los Delegados Sindicales en el supuesto de que no formen parte de la Junta de Personal tendrán las mismas garantías y derechos que las establecidas para los miembros de la Junta, así como los siguientes derechos (art. 10.3 de la L.O. 11/1985, de 2 de Agosto):

a) Tener acceso a la misma información que la Corporación ponga a disposición de la Junta de Personal, estando obligados así mismo a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

b) Asistir a las reuniones de la Junta de Personal y de los demás órganos internos de la Corporación en materia de Seguridad e higiene, con voz pero sin voto.

c) Ser oídos por el Ayuntamiento previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los funcionarios en general y a sus afiliados en particular, y especialmente en las sanciones a estos últimos.

Artículo 35.— Prácticas antisindicales

Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, cláusulas del Acuerdo, los pactos individuales y las decisiones unilaterales que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sea a favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdo o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Será de aplicación lo establecido en los artículos 13, 14 y 15 de la Ley Orgánica de 2 de Agosto de Libertad Sindical.

Artículo 36.— Reglamento de Régimen Interior. Participación.

En el estudio y desarrollo de los Reglamentos de Régimen Interior, así como en las modificaciones de los mismos, se dará participación a la Junta de Personal y Secciones Sindicales legalmente constituidas, estudiando las peculiaridades de cada servicio. Las garantías establecidas para los representantes sindicales, deberán ser recogidas en dicho Reglamento.

Artículo 37.— Comisión de Personal: Asistencia.

En la Comisión Informativa de Organización y Personal de este Ayuntamiento, podrá estar presente el Presidente de la Junta o miembro de la misma en quien delegue en aquellas sesiones o asuntos concretos que el Presidente de la Comisión de personal o cualquiera de los integrantes Corporativos de la misma determinen.

Artículo 38.— Cuota Sindical.

A requerimiento de los funcionarios afiliados a Centrales o Sindicatos, que ostenten la representación a que se refiere el Capítulo VIII "Derechos Sindicales", el Ayuntamiento, descontará en la nómina mensual de los funcionarios, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El funcionario interesado en la realización de tal operación, remitirá un escrito a la Unidad de Personal, en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. El Ayuntamiento efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación contraria durante el periodo de un año.

Artículo 39.— Tablones anuncios, locales y medios de impresión

En aquellos centros de trabajo en que presten servicio más de 250 funcionarios, se habilitará un local con dotación de material adecuado para uso de las Organizaciones Sindicales o miembros de la Junta de Personal, cuya utilización se instrumentalizará mediante acuerdo entre ellas.

En todos los centros de trabajo habrán de existir lugares adecuados para la exposición, con carácter exclusivo, de cualquier anuncio sindical.

La Corporación ampara el derecho a publicar y distribuir los informes y acuerdos que se consideren necesarios para el conjunto de los funcionarios. La Junta de Personal podrá utilizar los medios de reproducción gráfica de la Corporación, para la realización de su labor, así como los de la Unidad de Informática, con las limitaciones que marca la Ley, sin que ello perturbe la normal realización de los trabajos propios de esas dependencias

municipales. Por la Comisión de Seguimiento e Interpretación, se valorará el coste de la utilización, a efectos de su posible repercusión en función de la cuantía.

Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tabloneros de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y espacios visibles, uno para información de la Junta y otro para información de las Organizaciones Sindicales. Su puesta en práctica se llevará a cabo por los responsables de cada centro, de acuerdo con los miembros de la Junta de Personal.

CAPITULO IX. DERECHOS SOCIALES

Artículo 40.— Guardería

Se establece una ayuda social para Guardería Infantil para aquellos funcionarios con hijos menores de 4 años o hasta el acceso de los mismos a Educación Infantil. La ayuda tendrá una cuantía mensual de 5.000 ptas, adecuándose al coste de la Guardería cuando éste fuera menor. Deberá justificarse mensualmente el gasto.

La cuantía máxima asignada por guarderías será de 1.500.000 de pts. para todo el personal municipal.

Artículo 41.— Bolsa de ayuda de estudios para funcionarios Se concederán bolsas de ayuda de estudios, de conformidad con las normas siguientes:

1. La cuantía de la subvención comprenderá el importe de las tasas académicas y una dotación de un 20% sobre el importe de la misma, destinado a la adquisición de libros de texto.

En el caso de que el funcionario este exento, por cualquier motivo, de abonar cantidad alguna en concepto de matrícula, se le concederá una subvención de 4.000 Pts. para adquisición de libros de texto, previa justificación del gasto.

2. La concesión de ayudas al estudio queda condicionada a la justificación de los resultados académicos obtenidos, debiendo superar como mínimo el 50% de las asignaturas de que se matricule y para las cuales solicite subvención.

3. Los funcionarios municipales una vez terminado el ciclo de estudios por completo, podrá solicitar ayuda por estudios para otro nivel de formación. En el supuesto de que el funcionario no concluya un ciclo de estudios, no podrá solicitar ayuda para el inicio de otro.

4. Los funcionarios municipales podrán solicitar horario flexible para estudios, si bien deberán compensar las horas perdidas para tal fin. En todo caso, quedará condicionada la licencia a que su ausencia en el trabajo sea compatible con la normal prestación del servicio y previo informe del Jefe de la dependencia respectiva.

5. La cuantía máxima asignada a bolsa de estudios será de 1.000.000 ptas. para todo el personal municipal.

Artículo 42.— Normas comunes a Guardería y Bolsa de estudios.

Las solicitudes, de ayudas por guardería o bolsa de estudios, junto con los documentos justificativos, deberán presentarse en el Registro General de documentos durante la primera quincena del mes de diciembre de cada año, plazo que se considera a todos los efectos de caducidad.

La ayuda por guardería y bolsa de estudios se resolverán de una sola vez, por la Comisión de Gobierno, previo informe de la Comisión de Seguimiento y dictamen de la Comisión de Personal en la segunda quincena del mes de Diciembre de cada año.

Las cantidades sobrantes en alguno de los dos conceptos de ayuda, podrán acumularse al otro a fin de cubrir las peticiones formuladas, que cumpliendo los requisitos, no hayan podido atenderse en los topes máximos fijados en el presente acuerdo.

Artículo 43.— Viviendas

a) La Corporación regulará el uso de las viviendas de su propiedad en régimen de arrendamiento, en base a los siguientes criterios:

1. El costo de los servicios generales, contribuciones, impuestos, etc., serán repercutibles en los inquilinos, de conformidad con la Ley de arrendamientos urbanos.

2. Las obras de reforma deberán ser autorizadas con la Comisión de Gobierno y con cargo al arrendatario.

3. Para la realización de obras o reparación de averías, no se utilizará personal municipal.

4. Se investigarán los actuales contratos y situaciones aplicando la Ley de Arrendamientos Urbanos.

b) El disfrute de las viviendas anejas a instalaciones municipales y edificios escolares, llevarán implícito el desempeño de las obligaciones establecidas por los correspondientes Acuerdos Municipales que regulen su uso.

Tendrá carácter de mérito preferente para la adjudicación de la vivienda el hallarse destinado el funcionario solicitante en la instalación de referencia, o en su defecto ser funcionario cuya capacitación profesional garantice una mas adecuada vigilancia de las instalaciones.

En los supuestos en que coincidan los méritos preferentes de varias solicitudes para una misma vivienda, se aplicarán los baremos de adjudicación de viviendas establecidos en el presente acuerdo.

c) La adjudicación de las viviendas, en todo caso, quedará condicionada a las siguientes cláusulas:

1ª Será motivo excluyente para la adjudicación de la vivienda el hecho de que el solicitante sea titular de otra vivienda, salvo que la misma no reúna las condiciones mínimas de habitabilidad o se encuentre afectada

urbanísticamente por actuaciones que puedan producir su derribo.

2ª Las adjudicaciones de las viviendas se efectúan en razón de la relación funcional de los solicitantes con el Ayuntamiento y en su consecuencia, cesará el derecho a la utilización de la vivienda al extinguirse la relación funcional o pasar a la situación de excedente voluntario. Asimismo deberá dejar libre la vivienda, en los supuestos de traslado voluntario del funcionario a otro centro de trabajo distinto de la instalación municipal o centro escolar en que estuviese destinado.

3ª Se anunciará a través de los tabloneros de anuncios de la Junta de Personal las viviendas vacantes en edificios municipales y centros escolares.

4ª El Ayuntamiento se reserva la facultad de verificar los datos contenidos en la declaración del solicitante, significando que la falsedad en los mismos puede llevar implícito, en su caso, la pérdida del derecho.

5ª Las adjudicaciones se harán públicas, por plazo de 15 días a efectos de reclamaciones. Terminado dicho plazo se procederá a estudiar las reclamaciones, si las hubiese, formulándose propuesta de adjudicación definitiva, o en su caso, anulando la adjudicación provisional.

6ª El estudio de las solicitudes y la propuesta de adjudicación se formulará por la Comisión de Personal, oída la Comisión de Seguimiento.

Las viviendas ya ocupadas actualmente se seguirán regulando por la normativa que sirvió de base para su adjudicación.

Baremos de adjudicación de viviendas municipales a funcionarios:

Con el fin de regular de forma objetiva y reglada la adjudicación de las viviendas municipales a sus funcionarios, se establecen los siguientes criterios:

Baremos de Puntuación:

1. Renta per cápita de la Unidad Familiar.

Más de 600.000 Pts.	10 puntos
De 400.001 a 600.000 Pts.	20 puntos
De 250.001 a 400.000 Pts.	30 puntos
Menos de 250.000 Pts.	40 puntos

A los solicitantes que vivan solos se les aplicará una reducción del 50 % de la renta declarada.

2. Importe abonado en concepto de alquiler. En el supuesto que dicha cantidad suponga.

PUNTOS

Más del 25% de la renta familiar mensual	20
Entre 20% y 25% de la renta familiar mens.	17
Entre 14% y 19% de la renta familiar mens.	14
Entre 10% y 13% de la renta familiar mens.	11
Con el 9% de la renta familiar mensual	8
Con el 8% de la renta familiar mensual	6
Con el 7% de la renta familiar mensual	5

3. Superficie por miembros de la Unidad familiar.

Más de 35 m.2	2 puntos
De 34 a 25 m.2	4 puntos
De 24 a 20 m.2	6 puntos
De 19 a 15 m.2	10 puntos
De 14 a 10 m.2	12 puntos
Menos de 10 m.2	15 puntos

4. Circunstancias familiares.

A valorar por la Comisión hasta un máximo de 10 puntos.
 — Casa en ruina, desahucio
 — Enfermedades
 — Otras alegaciones hechas por el solicitante

5. Servicios prestados al Ayuntamiento de Logroño, 0,50 puntos por año de servicios efectivos hasta un máximo de 5 puntos.

En todos los casos deberá acompañarse, junto con la solicitud, la documentación que acredite los datos anteriormente señalados.

Artículo 44.— Anticipos reintegrables:

Todo funcionario municipal, tendrá derecho a dos pagas de los haberes líquidos, debiendo reintegrarlas en 24 mensualidades.

Las referencias contenidas a haberes líquidos para el calculo de los anticipos reintegrables a los funcionarios municipales, se entenderán siempre hechas a las retribuciones básicas líquidas que perciban los mismos.

Estos anticipos se concederán a lo largo de todo el año.

Artículo 45.— Otros Anticipos:

Anticipos para atender las siguientes necesidades:
 1. Adquisición de primera y única vivienda, hasta 1.500.000 Pts.
 En este caso deberá presentarse documento de compra y declaración jurada de no ser el funcionario, su cónyuge o familiares que con el convivan, titulares registrarles de otra vivienda. Asimismo, deberá acompañar declaración jurada de que la vivienda adquirida, va a ser destinada a vivienda habitual del funcionario.

2. Instalación de calefacción en su vivienda habitual. Hasta un máximo de 500.000 Pts.

En este caso deberá presentarse presupuesto, contrato o precontrato de instalación.

Las cuantías y plazos de amortización serán los siguientes:

- a) 1.500.000 Pts. a reintegrar en 60 mensualidades.
- b) 1.000.000 Pts. a reintegrar en 36 mensualidades.
- c) 500.000 Pts. a reintegrar en 24 mensualidades.

La cuantía anual de la bolsa para la concesión por estos conceptos no podrá ser superior a 30.000.000 Pts. para todo el personal municipal.

Por la Comisión de Seguimiento se determinarán los niveles de renta máximos para acceder a cada una de las escalas de anticipos establecidos en este apartado. A tal efecto los solicitantes deberán presentar la declaración de renta corres pondiente al año inmediatamente anterior. En el caso de que la tributación sea separada deberán presentar la declaración de renta individuales de todos los miembros de la unidad familiar. Las peticiones deberán ser justificadas documentalmente e informadas favorablemente por decisión mayoritaria de la Comisión de Seguimiento e Interpretación, dictaminadas por la Comisión de Personal y aprobadas por la Comisión de Gobierno.

La Comisión de Seguimiento se reserva la facultad de comprobar el contenido de las peticiones formuladas y exigir la presentación de los documentos justificativos que considere necesarios.

Artículo 46.— Normas Comunes Anticipos

La percepción de los anticipos regulados en el artículo 44 serán incompatibles con los del artículo 45 quedando condicionada su tramitación a la extinción total de las deudas, que por este concepto pudiera tener el funcionario.

Las peticiones de anticipos contemplados en el artículo 45, deberán referirse a obligaciones contraídas con posterioridad a 1 de enero de 1.993, o a pagos que derivados de obligaciones anteriores por adquisición de primera y única vivienda, deban hacerse efectivos obligatoriamente durante el plazo de vigencia de este Acuerdo, con excepción de los tendentes a la cancelación de préstamos.

Los funcionarios titulares de anticipos que soliciten la jubilación voluntaria, la excedencia o licencia sin sueldo, que pasen a desempeñar puesto de trabajo no retribuido con cargo al presupuesto municipal, que su fecha de jubilación forzosa se produzca antes de finalizar los plazos de amortización, deberán comprometerse a amortizar y garantizar con aval bancario el pago total de la deuda pendiente antes de acceder a su nueva situación administrativa.

El personal interino podrá acceder a los anticipos regulados en los artículos 44 y 45. Deberán garantizar la devolución con aval bancario en los supuestos comprendidos en el artículo 45.

Aquellos funcionarios que en la actualidad tengan pendientes de devolución pagas reintegrables, podrán llevar a cabo la cancelación de las mismas e interesar la concesión de los anticipos regulados en el presente apartado, cumpliendo los requisitos establecidos en el mismo.

Artículo 47.— Prestaciones Familiares

Se establecen las siguientes cuantías:

- 1. Por matrimonio 33.683,- Ptas.
- 2. Por nacimientos de hijo 13.545,- Ptas.
- 3. Minusválidos menores de 18 años: por hijo a cargo, o hermano sobre el que se ejerce la tutela legal 19.110,- Ptas.

Se considera con carácter general hijo a cargo a aquel que viva con el beneficiario y a sus expensas.

Se considerará, que el hijo no está a cargo del beneficiario cuando trabaje por cuenta propia o ajena, o sea receptor de una pensión contributiva a cargo de un régimen público de protección social distinta de la pensión de orfandad.

La percepción de la asignación económica por hijo o hermano sujeto a tutela minusválidos, será incompatible con la condición de éstos como pensionistas de invalidez o jubilación en su modalidad no contributiva, así como con la de beneficiario de las pensiones asistenciales reguladas en cualesquiera Regímenes públicos de protección social, salvo que éstas fueren de menor cuantía a la aquí establecida, en cuyo caso se reconocerá la diferencia.

La Ayuda Familiar será la misma que corresponda al personal al servicio de la Administración del Estado, y se regulará por lo dispuesto en la Ley 26/1.990, de 20 de diciembre y Real Decreto 356/1.991, de 15 de marzo, por el que se desarrolla en materia de prestaciones por hijo a cargo, la Ley citada.

Artículo 48.— Medicina preventiva.

1º La Corporación, visto el plan formulado por la Unidad de Personal-Inspección médica o bien a propuesta de la Comisión de Salud Laboral, efectuará anualmente un reconocimiento médico a los funcionarios municipales, consideradas las peculiaridades del servicio al que el funcionario se encuentre adscrito. Del resultado del mismo deberá darse cuenta al interesado.

2º A los funcionarios que realizan funciones de Cargadores repartidores en el Matadero Municipal, se les efectuará un reconocimiento médico cada 6 meses.

3º El Ayuntamiento de Logroño se compromete a mantener un servicio de Inspección médica cuyos cometidos, en principio, serán los siguientes:

- a) Inspección de bajas y control de recetas.
- b) Expedientes de cambio de servicio por causa médica.
- c) Expedientes de aptitud de los aspirantes a ingreso o reingreso en la Función Pública.
- d) Expedientes de invalidez
- e) Atención durante el horario de consultas al personal en activo y en situación de alta laboral en aquellas contingencias que se produzcan en el centro de trabajo como primera visita, para posteriormente, si lo precisa, ser atendido por su médico de cabecera.
- f) Prescripción de medicamentos a funcionarios en situación de alta laboral y en tratamiento por otros médicos.
- g) Planificación de medicina preventiva, de seguridad e higiene en el

trabajo y labores de asesoramiento a la Comisión de Salud Laboral.

Continúa en vigor, con las adecuaciones necesarias, el concierto para la prestación del servicio Inspección médica en los términos establecidos por acuerdo de la Comisión de Gobierno, adoptado en sesión ordinaria de 29 de Diciembre de 1:992.

El horario de consulta de la Inspección médica será de lunes a viernes de 9,00 a 12,00 horas, siendo prestado por un médico de medicina general y un A.T.S.

Artículo 49.— Asistencia Médica.

A) Funcionarios de carrera e interinos ingresados antes del día 1 de Abril de 1.993.

Se regulará por el Acuerdo Plenario de 3 de Febrero de 1.983 y Acuerdos de la Comisión de Gobierno 5 de Marzo de 1.985, 30 de diciembre de 1.985, 30 de diciembre de 1.986, 13 de enero de 1.988, 26 de Abril de 1.989 y 21 de Noviembre de 1.990.

B) Funcionarios de carrera e interinos ingresados o reingresados a partir del día 1 de Abril de 1.993.

Sistema público de salud.

Artículo 50.— Recetas.

A) Funcionarios de carrera e interinos ingresados antes del día 1 de Abril de 1.993.

Las recetas deberán reflejar la fecha en que el funcionario acude a la consulta, salvo casos excepcionales debidamente justificados a juicio del médico. El funcionario deberá abstenerse de solicitar de las oficinas de farmacia cualquier tipo de medicación que no haya sido prescrita previamente por facultativo incluido en el cuadro de asistencia. El incumplimiento de esta norma podrá suponer para el funcionario el abono íntegro del importe de la medicación.

En los supuestos de accidente de trabajo se estará a lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social y disposiciones concordantes.

En cuanto a la expedición de medicamentos se estará a lo establecido en el Real Decreto 83/1993 de 22 de enero por el que se regula la selección de los medicamentos á efectos de su financiación por el sistema Nacional de Salud.

B) Funcionarios de carrera e interinos ingresados o reingresados a partir del día 1 de Abril de 1.993.

Sistema público de salud.

Artículo 51.— Desplazamiento por causa médica.

En relación con los traslados que para recibir atención médico-quirúrgica deban realizar necesariamente los funcionarios por inexistencia o insuficiencia de medios de diagnóstico o tratamiento, en el lugar de residencia, todo ello acreditado con informe médico, se establece el siguiente sistema de ayuda:

A) Funcionarios de carrera e interinos ingresados antes del día 1 de Abril de 1.993 Los gastos de viaje y estancia, en su caso, serán con cargo al Ayuntamiento en los mismos términos que los establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social.

Los gastos de viaje se abonarán en la cuantía del importe del billete de autobús.

La dieta diaria completa en los casos de desplazamiento será para el enfermo cuando no se en cuentre internado, y/o para el acompañante si fuera necesaria su presencia, de 2.300,- Ptas. Deberá presentar justificante de los gastos realizados.

Se abonará siempre los gastos del desplazamiento y dieta del acompañante cuando el paciente sea menor de 18 años.

En los restantes casos la necesidad de acompañante deberá hacerse constar en el parte de baja, por la Inspección Médica, en el caso de que sea funcionario.

Se atenderán los tratamientos que la Compañía aseguradora no abone, estudiándose los casos concretos a través de la Comisión de Organización y Personal.

B) Funcionarios de carrera e interinos ingresados o reingresados a partir del día 1 de Abril de 1.993

Se regirán por lo establecido en el Régimen General de la Seguridad Social, siéndole de aplicación cuantas mejoras no incompatibles se señalan en el apartado anterior.

Artículo 52.— Prestaciones extraordinarias por enfermedad.

Las prestaciones extraordinarias por enfermedad, excepto las que más abajo se indican, tendrán las mismas cuantías que las establecidas para los funcionarios de la Administración Civil del Estado, y en su defecto se regirán por la normativa del régimen general de la Seguridad Social.

Serán de aplicación con las salvedades que se señalan al personal funcionario de esta Administración Municipal y beneficiarios de la prestación por asistencia sanitaria, sea cual fuera su régimen prestacional, entidad privada o sistema público de salud.

El personal pasivo, funcionarios de carrera e interinos ingresados a partir del 1 de abril de 1.993, y los beneficiarios de sendos colectivos, tendrán derecho únicamente al reconocimiento de aquellas prestaciones no incluidas en la acción protectora del sistema de la Seguridad Social.

Cuando solicitada la prestación de la Seguridad Social, fuere denegada o concedida por menor importe al establecido para el resto del personal municipal, el Ayuntamiento, previa petición del interesado y comprobación del derecho, reconocerá la misma o abonará la diferencia respectivamente.

Se establecen las siguientes prestaciones extraordinarias por enfermedad:

1. PROTESIS DENTARIAS

IMPORTE

Dentadura completa (Sup. e inf.) 48.825

Dentadura superior o inferior	24.675
Piezas, cada una, máximo de 12	5.114
Empastes, cada uno	3.780
Los tratamientos de ortodoncia, para los beneficiarios menores de 18 años, darán lugar a ayudas por importe del 30 % del presupuesto total. Hasta un máximo de	50.715

2. PROTESIS OCULARES Y AUDITIVAS.

a) Oculares

Gafas completas	5.670
Gafas bifocales completas	8.190
Renovación cristales	4.410
Lentillas	10.763
Renovación lentillas	5.670

b) Auditivas

Audifonos	57.015
-----------------	--------

c) Los aparatos de fonación, los articuladores vibraciones y las restantes prótesis especiales, continuarán abonándose por su importe total.

3. PROTESIS ORTOPÉDICAS

Calzado ortopédico, incluido plantilla	6.930
Plantillas	2.835

4. VEHICULOS INVÁLIDOS (solo en caso de invalidez permanente)

Ayuda máxima	50.715
--------------------	--------

Si el importe de la ayuda solicitada, fuera inferior a las cuantías que figuran anteriormente, el importe de la ayuda a conceder será el realmente satisfecho por el titular.

5. PROTESIS QUIRÚRGICAS FIJAS Y ORTOPÉDICAS PERMANENTES O TEMPORALES CON RÉGIMEN DE REINTEGRO TOTAL EXCEPTO APARTADO 3

a) Quirúrgicas fijas

Tienen esta consideración aquellos sustitutivos artificiales que, implantados de forma temporal o permanente mediante técnica especial operatoria, suplen a un órgano o complementan su función.

b) Ortopédicas, excepto calzado corrector seriado y plantillas ortopédicas.

De conformidad con los Acuerdos adoptados por la Comisión de Gobierno de 2 de Septiembre de 1.992 y Ayuntamiento Pleno de 29 de Abril de 1.993, el abono de las prestaciones recogidas en los apartados 3, 4 y 5, cuando se trate de funcionarios de carrera e interinos ingresados antes del 1 de abril de 1.993, se efectuará por la Compañía aseguradora PREVIASA, durante el presente año, en base a las ampliaciones introducidas en el Contrato de asistencia médico quirúrgica.

Ayudas y plazo mínimo para volver a solicitarlas:

Gafas completas y bifocales	3 años.
Lentillas	3 años.
Renovación de cristales y lentillas	1 año.
Plantillas y calzado ortopédico	
— Hasta un año de edad	cada 6 meses
— De 1 a 16 años	cada año
— De 16 años en adelante	cada 2 años

Los plazos mínimos de concesión señalados podrán ser modificados previa presentación del informe médico correspondiente, que lo justifique.

OTRAS PRESTACIONES

Artículo 53.— Póliza de seguros

Póliza de vida

	IMPORTE:
Indemnización por fallecimiento	5.000.000
Indemnización por invalidez	5.000.000
Excluidas asistencia médica y farmacéutica.	

Las posibles economías que puedan producirse en las primas de las pólizas respectivas se destinarán a incrementar los capitales asegurados por siniestro en el periodo inmediatamente siguiente de renovación de las pólizas.

Artículo 54.— Asistencia y defensa jurídica

El Ayuntamiento prestará asesoramiento y defensa jurídica, a los funcionarios municipales, en las circunstancias que así lo exijan, como consecuencia del desempeño de su función, tanto dentro del servicio como fuera de él, siempre que el hecho que motivara la asistencia, fuera debido a actuaciones propias del funcionario, en el ejercicio de su cargo.

Artículo 55.— Normas comunes a todas las prestaciones sociales

Ningún funcionario municipal percibirá cualquier otro tipo de ayuda, subvención o derecho social, que no estuviera regulado en el presente acuerdo, a cargo de las partidas presupuestarias en el Capítulo de Personal.

CAPITULO X.— DERECHOS ECONOMICOS

Artículo 56.— Retribuciones.

Los conceptos retributivos de la Función Pública Municipal del Ayuntamiento de Logroño se regularán de conformidad a lo establecido en la legislación vigente.

La Corporación, oída la Comisión de Seguimiento, podrá determinar los funcionarios de nivel directivo, respecto a los cuales podrán establecerse condiciones especiales de regulación de su régimen de prestación de servicios, dentro del marco legal vigente.

A los efectos indicados, al Sr. Secretario General y al Sr. Interventor de Fondos, de acuerdo con las funciones que legalmente tienen atribuidas, se les reconoce tal condición de Funcionarios directivos.

La Corporación adoptará las medidas contables oportunas de forma

que se garantice a los funcionarios municipales el cobro de sus haberes en la Entidad Pagadora, el día 28 de cada mes. Las mensualidades y pagas extraordinarias de Junio y Diciembre se abonará antes del día 23 de dichos meses.

Artículo 57.— Organización técnica y práctica del trabajo

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde al Excmo. Ayuntamiento de Logroño.

Los funcionarios a través de las Organizaciones Sindicales con representación en esta Administración Municipal, participarán en las reestructuraciones u organizaciones que se planteen.

Artículo 58.— Definición de puestos de trabajo.

La definición de puestos de trabajo se encuentra contenida en documento anexo al Catálogo de Puestos de Trabajo.

Artículo 59.— Retribuciones Básicas

La cuantía de las retribuciones básicas serán las fijadas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado o normativa que la desarrolle.

Artículo 60.— Complemento de destino

La cuantía de cada uno de los niveles será la fijada en la Ley de Presupuestos Generales del Estado o normativa que la desarrolle.

En la Administración Municipal de Logroño, los niveles de Complemento de Destino para cada uno de los puestos de trabajo, serán los que aparecen fijados en la Estructura Organizativa.

Se fijan los siguientes Complementos de Destino Mínimos.

Complemento de destino mínimos

GRUPO A	22
GRUPO B	20
GRUPO C	17
GRUPO D	14
GRUPO E	12
GRUPO C Delineantes Calzadores	15

Artículo 61.— Complemento Específico

Las cuantías de los Complementos específicos fijados, que retribuyen las condiciones particulares de los puestos de trabajo, contenidas en sus respectivas definiciones, absorben el importe total de las cantidades que por este concepto retributivo, tenían asignados los respectivos puestos de trabajo.

Las cuantías de los mismos serán las reflejadas en el Catálogo de Puestos de Trabajo del personal funcionario. En todo caso se garantizan los siguientes mínimos:

Grupo A	676.168 N
Grupo B/ Arquitecto Tec./Ing.Técnico	492.012 N
Grupo B	310.008 N
Grupo C	132.024 N
Grupo D	132.024 N
Grupo E	132.024 N

Aquellos puestos de trabajo que tengan señalada habitualmente régimen de jornada partida y no se encuentre retribuida en sus correspondientes Complementos específicos, tendrán asignada una cantidad mensual de 13.280 Pts., siempre que efectivamente se realice aquella.

Artículo 62.— Complemento de Productividad

El Complemento de productividad valorará los factores de cumplimiento de jornada y ejecución / iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo. La cantidad bimensual por este concepto se fija en de 9.000 Pts. Los criterios de aplicación se encuentran explicitados en acuerdo adoptado por la Comisión de Gobierno en sesión de 28 de febrero de 1.992. Las productividades individualizadas que constan en dicho acuerdo sufren minoraciones en la medida en que se absorben por el Complemento Específico, modificado a través del Catálogo de Puestos de Trabajo

Artículo 63.— Nocturnidad

La realización de la jornada de trabajo entre las 22,00 y las 06,00 horas del día siguiente, motivará el devengo de este incentivo, conforme a continuación se indica:

La retribución íntegra mensual de este concepto, resultará de aplicar el 25 % al concepto retributivo de Sueldo Base del Grupo del funcionario que la realiza como jornada fija habitual.

Los funcionarios que trabajan de jornada habitual en turnos de mañana, tarde y noche cobrarán un incentivo mensual fijo igual al 25% del sueldo base del Grupo del funcionario que la realiza dividido por 3.

Para aquellos que no la realizan de forma fija habitual se utilizará la siguiente fórmula de cálculo a efectos de fijar el incentivo por hora nocturna prestada:

$$25\% \text{ Sueldo base Grupo func. Mensual} \times 12 = \text{Hora nocturna número de horas dedicación normal ó Especial}$$

Artículo 64.— Toxicidad.

Dará derecho al percibo de éste incentivo, la realización periódica de trabajos que llevan implícito la utilización de materias tóxicas. Se estará a lo establecido en la Orden Ministerial de 9 de Marzo de 1.971, Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el trabajo.

La calificación de la actividad que pueda dar derecho al percibo del incentivo deberá efectuarse por el Gabinete Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Por la Corporación Municipal, se irán estableciendo las medidas correctoras necesarias a fin de eliminar, en lo posible, los trabajos tóxicos.

Artículo 65.— Trabajo en festivo.

Dará lugar al devengo de este incentivo la jornada completa realizada

en domingo o día festivo, excepto para aquellos puestos de trabajo en los que el específico asignado comprende expresamente esta retribución, considerándose por tal, los fijados en el presente acuerdo — Calendario Laboral —

— Cuantía: Se obtendrá en base a las siguientes retribuciones:

$$\frac{\text{Sueldo} + \text{Destino} + \text{Específico} \times 50\%}{\text{ENTRE TREINTA DIAS}} = \text{CUANTIA DIARIA JORNADA FESTIVA}$$

El funcionario disfrutará de una jornada de descanso por día efectivamente trabajado.

Aquellos funcionarios que lo soliciten y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrán renunciar a la percepción de este incentivo y ser compensado por el disfrute de jornada y media de descanso.

Artículo 66.— Incentivos no fijos

A) POLICIA LOCAL IMPORTE MENSUAL

Motorista 3.926

Conductor 1.964

Sección nocturna 5.890

B) VARIOS IMPORTE MENSUAL

1.— Operario que de forma habitual y durante toda la jornada de trabajo maneja vehículos o útiles de trabajo accionados mecánicamente que impliquen penosidad o peligrosidad:

a) Betunadora y Compresor 9.000

b) Otros 3.118

No darán derecho a la percepción de este incentivo la utilización de máquinas cortacesped o corta setos.

2.— Funcionarios de los grupos D (excepto Policía Local, Oficiales mecánicos conductores y bomberos conductores) C, B, A que de forma habitual y durante toda la jornada de trabajo conducen vehículos automóviles de este Ayuntamiento adscritos a los respectivos servicios municipales 2.310

La realización no habitual de los cometidos retribuidos en los apartados anteriores, dará derecho a la asignación proporcional al tiempo efectivamente trabajado

SERVICIO DE GALA

Dará derecho al percibo de la gratificación, el vestir de gala en las celebraciones tradicionales a que concurre la Corporación.

Sólo podrá devengar una gratificación por día.

Las gratificaciones serán devengadas por funcionarios municipales. En los supuestos que ello no fuera posible, y sea preciso pedir colaboración a personal ajeno, deberá ser justificado con informe previo del Sr. Regente de la Casa Consistorial.

Los Jefes de los servicios respectivos concederán al personal adscrito a los mismos, que vista de gala, permiso por el tiempo necesario para desarrollar sus cometidos.

Si los funcionarios que visten de gala estuvieran libres de servicio, serán compensados con tiempo libre, de conformidad con lo establecido en las condiciones de empleo, para la Función Pública Municipal, previa constatación de las horas empleadas en su labor de representación.

Se fija como gratificación para el año 1.993 la cantidad de: 3.925

El Regente de la Casa Consistorial deberá remitir relación de los funcionarios que en cada celebración han vestido de gala, para su aprobación y abono.

Artículo 67.— Gratificación trabajos extraordinarios.

Salvo los trabajos extraordinarios debidos a razones de urgencia inmediata, el resto deberán ser autorizados previa solicitud escrita debidamente razonada y con dictamen favorable de la Comisión de Organización y Personal.

Las horas efectivamente realizadas en ejecución de trabajos extraordinarios y que excedan de la duración máxima de la jornada (normal o especial dedicación) del puesto de trabajo, se compensarán económicamente.

En el caso de que el funcionario voluntariamente solicite la compensación en tiempo libre, esta será de la misma duración que el tiempo prestado en exceso.

Se considerarán trabajos extraordinarios y urgentes aquellos que se realicen en los siguientes supuestos:

1. Reparación de daños producidos por siniestros.

2. Reparación de daños extraordinarios y urgentes en las instalaciones de los Servicios públicos.

3. Actuaciones encaminadas a evitar la pérdida de materias primas.

4. Sustitución de ausencias imprevistas en trabajos necesarios.

5. Realización de trabajos necesarios para el mantenimiento de los servicios y actividades programadas o aquellas en las que colabore el Ayuntamiento en el supuesto de que los mismos no puedan ser cubiertos mediante el establecimiento de turnos de trabajo.

Cuando en alguna Unidad o servicio de este Ayuntamiento se realicen de forma habitual trabajos extraordinarios fuera de la jornada habitual y no sea posible atender los mismos mediante una redistribución de los medios personales se procederá a dotar la plantilla con los puestos de trabajo necesarios.

Salvo en los supuestos de dedicación especial y en los casos en que no se preste en régimen de continuidad con la jornada, no se admitirá la realización de trabajos extraordinarios de duración menor a dos horas. Las mismas serán compensadas de la siguiente forma:

VALORACION HORAS EXTRAORDINARIAS NORMALES: IMPORTE HORA

GRUPO A	2.387
GRUPO B	1.836
GRUPO C	1.591
GRUPO D	1.591
GRUPO E	1.469

VALORACION HORAS EXTRAORDINARIAS NOCTURNAS Y FESTIVAS

GRUPO A	2.917
GRUPO B	2.244
GRUPO C	1.944
GRUPO D	1.944
GRUPO E	1.795

Artículo 68.— Normas Comunes a las gratificaciones por servicios especiales o incentivos

a) Quedarán condicionadas a la efectiva prestación de los servicios que se retribuyen.

b) No crearán derechos adquiridos para el funcionario y se suspenderán al cesar en el desempeño del puesto de trabajo que la tenga asignada.

c) Mensualmente, los Jefes remitirán a la Unidad de Personal, en los impresos facilitados al efecto, para su inclusión en la nómina, relación valorada en la que se haga constar, los funcionarios que han prestado el servicio.

d) No suspenderán el percibo de las gratificaciones fijas y de las no fijas reguladas en el apartado A) del artículo 66, las situaciones de licencia reglamentaria, excepto la de asuntos propios.

Artículo 69.— Otras Gratificaciones

1.— Todo funcionario municipal en propiedad, que se incorpore al servicio militar o al servicio civil sustitutorio, percibirá una gratificación especial equivalente a las pagas extraordinarias de Junio y Diciembre respectivamente.

2.— Todo funcionario municipal percibirá en los meses de Junio y Diciembre una gratificación equivalente a la cuantía mensual correspondiente al nivel del puesto de trabajo que desempeñe, que en ningún caso será inferior al grado personal consolidado. En el caso de que el tiempo efectivamente trabajado durante el semestre correspondiente fuera inferior a la totalidad de éste, solamente se abonará la parte proporcional.

CAPITULO XI. PRENDAS DE TRABAJO

Artículo 70.— Prendas de Trabajo.

Las prendas de trabajo a entregar al personal al servicio del Ayuntamiento, serán de los siguientes tipos:

a) Prendas que con carácter general, de forma periódica y con la obligatoriedad de ser utilizadas, se entreguen a los funcionarios que se hallen en el desempeño de su trabajo, en los servicios que se determinen:

Estas prendas, a su vez, tendrán el carácter de uniforme para los servicios que lo precisaren, o de prendas singularizadas, en el resto de los casos.

b) Prendas obligatorias por las normas de seguridad e higiene en el trabajo, determinadas con informe de la Junta de personal y Comité de Empresa.

c) Prendas de trabajo de carácter opcional para el personal técnico de Administración Especial.

En todos los casos los Jefes de las Unidades en las cuales presten sus servicios personal con derecho a prendas de trabajo, formularán con la debida antelación y de acuerdo con las necesidades, las correspondientes peticiones a la Sección de Contratación, que será la encargada de gestionar la adquisición.

Las prendas de trabajo, serán normalizadas para todos los servicios y unidades, por lo que a calidad y precio se refiere, sin perjuicio de atender propuestas de compras excepcionales, si la prestación del servicio así lo requiere.

Todas las prendas de trabajo llevarán anagrama indicativo de la Corporación, excepto los uniformes y las prendas del personal del Matadero.

Se establecerán periodos de entrega de las distintas prendas de trabajo con carácter indicativo. Fuera de dichos plazos, podrá requerirse otra prenda, exigiéndose al efecto la entrega de la usada al recibir la nueva.

En el caso de las prendas optativas, será exigencia para el recibo de nueva prenda haberla solicitado por escrito al Jefe de la Unidad correspondiente.

Artículo 71.— Prendas de entrega periódica:

El personal con derecho a prendas de entrega periódica será el siguiente:

A) UNIFORME;

Conductores de representación, Ordenanzas, Policía Local, Conserjes, Extinción de Incendios y Salvamentos, Mercado Público, Cobradores y Agentes notificadores y ejecutivos.

B. PRENDAS SIGULARIZADAS:

Personal de Oficios de: Carpintería, Pintura, Forja y Aguas; Brigadas de Vías Públicas y Jardines; Escuela Infantil, Cementerio; Electricidad; Fotocopias y Reprografía; Instalaciones deportivas y Matadero.

Los periodos de entrega de Uniformes y Prendas singularizadas, así como la especificación de los mismos serán acordados por la Corporación, previa

negociación con los representantes sindicales e informe de los respectivos Jefes de Servicio. Esta entrega se hará en todo caso en el primer semestre del año en curso.

Artículo 72.— Prendas de seguridad en el trabajo.

Las prendas consideradas de seguridad en el trabajo, son aquellas que se utilizan como medio de protección personal, en función de los trabajos que de forma esencial corresponden a competencias asignadas a cada servicio, siempre que la dependencia solicitante acredite la necesidad de utilización en casos circunstanciales.

Asimismo, ha de entenderse que estas prendas solo irán destinadas a aquellos funcionarios que de forma ordinaria necesiten su empleo. En ningún caso se considerarán de carácter general, a todos los integrantes del servicio, en tal caso, sólo se dotará del equipo, de forma preventiva, para cuando se dé la circunstancia de la posible necesidad de utilización del mismo.

Conforme con cuanto indican las Normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en cuanto a las partes del cuerpo a proteger y en función de las misiones asignadas a cada servicio de la Plantilla de Personal de este Ayuntamiento, se facilitará por parte de la Corporación, las Prendas de seguridad e Higiene que sean necesarias en los distintos puestos de trabajo que así lo requieran, previo informe del Comité de Seguridad e Higiene.

Artículo 73.— Prendas de carácter opcional.

El personal técnico de administración Especial, podrá solicitar de su Jefe correspondiente las prendas que para los mismos se determinan, esto es, anorak y botas, con carácter general, además de guantes para la sección de Topografía.

Artículo 74.— Normas generales de utilización de prendas.

Tanto las prendas de entrega periódica, como las de seguridad en el trabajo, serán de uso obligatorio durante las horas de servicio, que deberá conservar el funcionario, en las mejores condiciones de limpieza y presentación, sin prescindir de ninguno de los distintivos característicos del mismo, e introducir en ellos modificación alguna, prohibiéndose su utilización fuera del horario de trabajo.

Se dotarán de taquillas y vestuario adecuado a los Servicios Municipales, que utilicen prendas de trabajo, señaladas en el presente acuerdo.

Por los Jefes de las Unidades se adoptarán las medidas oportunas, que garanticen la aplicación de las normas sobre utilización de las prendas reguladas en el presente Acuerdo, dando cuenta a la Comisión de Personal de las irregularidades observadas y proponiendo las medidas correctoras.

Por los Jefes de Servicios se presentará una relación con las modificaciones que pudieran existir.

Los plazos de utilización de las prendas serán los establecidos en el Acuerdo Plenario por el que se aprobó el Texto Regulator de las Condiciones de Empleo correspondientes al ejercicio del año 1.988, y tendrán carácter indicativo. Podrá exigirse la entrega de la prenda usada al recibir la prenda nueva.

CAPITULO XII. INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO

Artículo 75.— Indemnizaciones por razón del servicio

Para los funcionarios municipales que por razón de los cometidos propios de los puestos de trabajo que desempeñen, se vean obligados a desplazarse, dentro y fuera del casco urbano, la Corporación dispondrá el sistema de transporte, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente y Bases de ejecución del Presupuesto General del Ayuntamiento de Logroño.

El desplazamiento deberá ser ordenado por el Jefe del Servicio con el Vº Bº del Concejal Delegado y con Dictamen favorable de la Comisión de Personal, salvo casos de urgencia.

Por parte de la Corporación y la Junta de Personal, se realizará un estudio de las necesidades que en materia de transporte requieran las distintas Unidades o Servicio, así como control de los mismos.

Cuando no fuera posible utilizar medios de transporte colectivos o de propiedad municipal, se podrá autorizar el uso de vehículo particular, abonándose los gastos en las siguientes cuantías, previa justificación.

Km. recorrido fuera casco urbano (C)	24 Pts.
Km. recorrido dentro casco urbano (C)	28 Pts.
Km. recorrido (Moto)	12 Pts.

El personal que efectivamente preste el servicio de guardia de Aguas y Electricidad percibirá una indemnización por uso de vehículo particular en los términos recogidos en acuerdo de Comisión de Gobierno, adoptado en sesión de 7 de abril de 1.993.

Dietas.

Su percepción se regulará por el Real Decreto 236/1.988 de 4 de Marzo y disposiciones concordantes.

Grupos de clasificación A, B, C, D y E: Devengarán sus dietas de conformidad con las cuantías señaladas para el Grupo 2º.

Dietas en territorio nacional.

GRUPOS	Por Alojamiento	Por Manutención	Dieta entera
GRUPO 2	7.500	5.500	13.000

Artículo 76.— Participación en Tribunales de oposición o concursos u otros órganos encargados de la selección de personal.

A los efectos de percepción de asistencias, los órganos de selección de este Ayuntamiento, se clasifican de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 236/1.988 de 4 de Marzo y disposiciones concordantes.

Categoría Primera	
Presidente y Secretario	7.636
Vocales	7.127
Categoría Segunda	
Presidente y Secretario	7.127
Vocales	6.619
Categoría Tercera	
Presidente y Secretario	6.619
Vocales	6.109
Categoría Cuarta	
Presidente y Secretario	6.109
Vocales	5.600
Categoría Quinta	
Presidente y Secretario	5.600
Vocales	5.091

CAPITULO XIII.— JUBILACION

Artículo 77.— Jubilación.

Las circunstancias especiales en que se mueven las pensiones de jubilación, deberán motivar a esta Corporación a establecer un sistema de primas a la Jubilación voluntaria o por invalidez que se produzcan. El funcionario ante el bajo nivel de pensiones de jubilación, adopta posturas contrarias a la que es una norma social, cuando se encuentra ante situaciones de invalidez o larga enfermedad.

De otra parte, la agilización de plantillas, que permitan ofrecer empleo en unos momentos como los actuales, es postulado fundamental a tener en cuenta, con carácter general, para incentivar el adelantamiento de las fechas de jubilación voluntaria o por invalidez.

Habida cuenta de la imposibilidad legal que tiene la Corporación para otorgar pensiones de jubilación por ser facultades que corresponden al Instituto Nacional de la Seguridad Social, se considera viable el establecimiento de estas primas o incentivos, siempre dentro de los condicionamientos y de la línea general establecida por la Ley 30/1984, de 2 de Agosto.

Artículo 78.— Indemnizaciones por jubilación anticipada.

Incentivo a la jubilación anticipada, voluntaria o por invalidez, de acuerdo con las siguientes cuantías:

IMPORTE:

Jubilación, 2 años antes de la edad reglamentaria	200.000
Jubilación, 3 años antes de la edad reglamentaria	300.000
Jubilación, 4 años antes de la edad reglamentaria	1.500.000
Jubilación, 5 años antes de la edad reglamentaria, incluidos en los 30 días siguientes al de la fecha de cumplimiento de 60 años	2.500.000

Los efectos de dichas indemnizaciones deberán contarse a partir de la fecha de solicitud del funcionario, con aportación de la documentación precisa para la tramitación del expediente. En los supuestos de enfermedad o invalidez, el funcionario que al momento de solicitar la jubilación estuviese más de 5 meses en situación de baja ininterrumpida, percibirá la indemnización correspondiente al grupo de cuantía inmediatamente anterior.

CAPITULO XIV.—COMISION DE SALUD LABORAL

Artículo 79.— Comisión de Salud Laboral.

1. Considerando que los funcionarios públicos tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo, y que la Administración tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos, las partes de comprometen a colaborar estrechamente para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo en el Ayuntamiento de Logroño.

2. A fin de garantizar una actuación coordinada en relación con la salud laboral, que afecte tanto al colectivo de personal funcionario como al de personal laboral, la representación y participación en materia de prevención será de forma conjunta para ambos colectivos.

3. Se constituye en el ámbito de la Administración Municipal la Comisión de Salud Laboral, integrada a partes iguales por representantes de la Corporación y de las organizaciones sindicales con derecho a representación en el Ayuntamiento de Logroño.

4. La Comisión de Salud Laboral, tendrá las siguientes funciones:

a) Promover la difusión, divulgación y conocimiento del proyecto de Ley de Salud Laboral en el Ayuntamiento de Logroño.

b) Participar en la elaboración del mapa de riesgos de su ámbito sectorial, garantizando la investigación de las enfermedades profesionales.

c) Participar en la elaboración de planes y programas generales de prevención y en su puesta en práctica.

d) En general formular las propuestas que consideren oportunas en esta materia a fin de lograr una normal y eficaz aplicación de la futura Ley de salud laboral

5. El Ayuntamiento facilitará a la Comisión de Salud Laboral los datos necesarios para el buen desempeño de sus funciones.

6. La Corporación se compromete a dotar a los centros de trabajo de botiquines de urgencia. Los Jefes de los respectivos servicios y encargados

cuidarán de la correcta utilización de dichos botiquines.

En el edificio de la Casa Consistorial, el botiquín afecto a servicios generales estará bajo la custodia del Sr. Regente de la Casa Consistorial.

7. Las funciones asignadas a la Comisión de Salud Laboral quedarán sujetas a las modificaciones, ampliaciones o derogaciones que sobre el tema de seguridad e higiene marque la legislación vigente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera: El importe de las retribuciones íntegras de los funcionarios de la Administración Municipal de Logroño vigentes a 31 de diciembre de 1.992, experimentarán en 1.993 el incremento establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y el R.D. Ley 1/1993 de 8 de Enero (B.O.E. nº 10 de 12 de Enero de 1993), para el presente año, con las excepciones que la misma determina.

Segunda: La distribución horaria será competencia exclusiva de la Administración Municipal de Logroño en virtud de la facultad organizativa establecida por la legislación vigente. Los responsables de las Unidades o grupos de trabajo deberán formular propuestas de utilización de las horas de libre disponibilidad, salvo supuestos de urgencia debidamente constatados, y en todo caso no susceptibles de previsión.

La aplicación de dichas propuestas exigirá el previo informe de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo y autorizadas por la Comisión de Organización y Personal.

La Corporación se reserva la facultad de suspender la asignación de los referidos complementos en aquellos supuestos en que se observen serias disfunciones en su aplicación práctica, previo informe de la Comisión de Seguimiento.

La Corporación podrá llevar a cabo la redistribución de las cantidades percibidas como retribuciones complementarias por los funcionarios de Habilitación Nacional y del grupo A con responsabilidades de Jefatura de Servicio o asimilados. Dicha redistribución no implicará incremento en la percepción íntegra total mensual, salvo los fijados con carácter general en el presente acuerdo

Tercera: Los funcionarios administrativos de administración general, que desempeñen, previo concurso puestos de trabajo de Jefatura de Negociado, percibirán el Complemento de Destino nivel 20. Asimismo se aplicará este Complemento de Destino al administrativo de administración general que desempeñe el puesto de trabajo de Secretario/a del Secretario General.

Cuarta: Se establece una cláusula de revisión salarial, que tendrá el mismo alcance y efectos, que la que, en su caso, se estableciere por la Administración Central del Estado para sus funcionarios.

Solo si no se estableciere dicha cláusula, o el importe generado por su aplicación fuere inferior a 15.000 Ptas., se abonará ésta o su diferencia respectivamente a todos los empleados municipales.

DISPOSICION TRANSITORIA

La aplicación efectiva de las cuantías señaladas para las gratificaciones por servicios especiales y prestaciones extraordinaria por enfermedad, surtirán efectos económicos desde la fecha de adopción del presente acuerdo.

DISPOSICIONES FINALES

Primera: La Corporación adoptará las medidas oportunas para que los funcionarios municipales, que por su edad, u otras razones tengan disminuida su capacidad, para misiones de particular esfuerzo y penosidad, sean destinados a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida, y siempre que conserven la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo y a ser posible dentro del servicio donde estén adscritos. Con respecto a su régimen retributivo, se estará a lo establecido en el presente acuerdo.

Segunda: No se dará publicidad a los datos personales de los funcionarios, retirándose de las dependencias de libre acceso para el público todas aquellas listas o referencias personales del funcionario. Dichas listas podrán colocarse en dependencias destinadas exclusivamente a uso de los funcionarios.

Tercera: Los funcionarios ocuparán los puestos de trabajo que correspondan a su clasificación profesional. En el supuesto de que un funcionario desista de ocupar un puesto de trabajo por circunstancias personales, automáticamente cesará en su derecho al percibo de las retribuciones complementarias que tuviera asignadas dicho puesto de trabajo.

BASICAS SUELDO Y TRIENIOS 1.993

	SUELDO	TRIENIO	SUELDO	TRIENIO	SUELDO	TRIENIO
	M E N S U A L		A N U A L 14 meses		A N U A L 12 meses	
A)	141.927	5.448	1.986.978	76.272	1.703.126	65.381
B)	120.458	4.359	1.686.421	61.026	1.445.490	52.310
C)	89.793	3.271	1.257.102	45.794	1.077.511	39.251
D)	73.421	2.183	1.027.884	30.362	881.050	26.192
E)	67.027	1.638	938.788	22.932	804.322	19.650

COMPLEMENTO DE DESTINO 1.993

NIVEL	MENSUAL	NIVEL	IMPORTE ANUAL
30	124.626	30	1.495.513
29	111.786	29	1.341.457
28	107.086	28	1.285.027
27	102.383	27	1.228.596
26	89.821	26	1.077.854
25	79.692	25	956.299
24	74.989	24	899.868
23	70.289	23	843.462
22	65.585	22	787.019
21	60.893	21	730.711
20	56.563	20	678.756
19	53.672	19	644.066
18	50.784	18	609.413
17	47.895	17	574.736
16	45.008	16	540.095
15	42.118	15	505.417
14	39.230	14	470.764
13	36.341	13	436.086
12	33.451	12	401.409

DEPORTE RETRIBUCIONES VARIABLES AÑO 1.993

Aplicación LEY DE Presupuestos Incremento 1.8973 % sobre 1.992.

GRATIFICACIONES POR SERVICIOS ESPECIALES O EXTRAORDINARIOS

1.993		NOCTURNIDAD		Artº 63	
JORNADA COMPLETA		JORNADA TURNOS		HORA NOCTURNA	
(Jornada de 22,00 a 6,00 horas del día siguiente)		(Jornada en turnos de mañana, tarde, noche)		J.Normal	J.8 horas
GRUPO A ...	35.482	11.827	277	263	
GRUPO B ...	30.115	10.038	235	223	
GRUPO C ...	22.448	7.482	175	166	
GRUPO D ...	18.356	6.119	144	136	
GRUPO E ...	16.757	5.586	130	124	

TRABAJO EN FESTIVOS		Artº 65	
Sueldo + Destino + Espec. x 50 % : 30 días			
PERSONAL DEPÓSITOS		JORNADA FESTIVA	
OPERARIO		2.127	
OFICIAL		2.284	
PERSONAL AGUAS		JORNADA FESTIVA	
MAESTRO INDUSTRIAL		2.767	
OFICIAL		2.158	

INCENTIVOS NO FIJOS		Artº 66	
1.993		IMPORTE MENSUAL	
POLICIA LOCAL			
Motorista		3.926	
Conductor		1.964	
Sección nocturna		5.890	
MANEJO VEHICULOS			
Operario (Conductor)		3.118	
Betunadora y compresos		9.000	
Oficial (Conductor)		2.310	
Grupo C, B y A		2.310	
SERVICIO GALA		IMPORTE DIARIO	
		3.925	

HORAS EXTRAORDINARIAS		Artº 67	
1.993		NORMALES	NOCT/FES
GRUPO A		2.387	2.917
GRUPO B		1.836	2.244
GRUPO C		1.591	1.944
GRUPO D		1.591	1.944
GRUPO E		1.469	1.765

TURNO GUARDIA C.Gob.7-4-93	
1.993	
IMPORTE MENSUAL	
AGUAS	
OFICIAL	121.450
OPERARIO	97.000
GUARDIA ISLALLANA	26.926
GUARDIA LARDERO	36.031
ELECTRICIDAD	
OFICIAL	121.450

Turno de Guardia.

Recibirán asimismo, y únicamente en los meses en que efectivamente presten el servicio de guardia, una indemnización por uso de vehículo propio, en cuantía de 10.000 ptas., que será incompatible con la liquidación de la cantidad alguna en concepto de Indemnización que con idéntica finalidad se regula en el artículo 75 del Acuerdo Plenario de 6 de Febrero de 1992. Esta cantidad se verá incrementada en 7.000 ptas. mensuales, cuando la guardia suponga asimismo el trabajo en régimen de tardes.

Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa A.C.G. Componentes, S.A., Factoría de Agoncillo (La Rioja), para los años 1993 y 1994 (8326) III.B.1511

Visto el texto correspondiente al V Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa "A.C.G. Componentes, S.A.", Factoría de Agoncillo (La Rioja) (Código núm. 2600201), que fue suscrito por la representación empresarial y miembros del Comité de Empresa consignados en Acta de fecha 2 de Julio de 1993 en representación de los Trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo (BOE del 14) del Estatuto de los Trabajadores, y art. 2 del Real Decreto 1040/81, de 22 de Mayo (BOE del 6 de Junio) sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Acuerda:
 1.— Ordenar su inscripción en el correspondiente Registro de Convenios Colectivos de esta Dependencia, con notificación a la Comisión Negociadora.
 2.— Disponer su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.
 Logroño, 22 de Julio de 1993.— El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social. P.A. El Secretario General (R.D. 3316/81; BOE nº 17 de 20-1-82), Manuel Martínez Berceo.

PREAMBULO

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio que se suscribe, formada por la representación de la Dirección de la Empresa por una parte, y por los representantes de su Comité de Empresa designados por éste de otra, reconociéndose como interlocutores, libremente han acordado suscribir el presente Convenio Colectivo bajo el principio de buena fe, manifestando que:

Primero.— Nuestra Empresa tiene como principal objetivo ser reconocida por su exclusiva y superior producción de componentes.

Segundo.— La misión de la Compañía es cumplir o exceder las expectativas de los clientes, en el suministro de componentes de automóvil, que cumplan los requerimientos del cliente para que generen beneficios y, por consiguiente, asegurar la expansión de la Empresa y la continuidad de los puestos de trabajo.

Tercero.— Este objetivo se llevará a cabo mediante las creencias y valores de las personas, las innovaciones en el diseño del producto, en los materiales y en la producción, así como en la aceptación por todos de un compromiso para trabajar en equipo bajo el principio de la calidad en cualquier faceta de nuestro trabajo, asumiendo así el nuevo concepto de Quality Network en General Motors Corporation. El desarrollo de este nuevo concepto de gestión, necesita la participación de todos los empleados de la empresa, por la que ambas partes adoptan un compromiso de ayuda mútua para la implantación de esta filosofía cuyo objetivo final es cumplir las expectativas del cliente.

Cuarto.— Que para alcanzar los objetivos mencionados es necesario la promoción y el mantenimiento de un clima de confianza mútua, cooperación y respeto entre la Dirección de la Empresa, el Comité y todos los trabajadores. Para ello adoptamos un compromiso de diálogo directo sobre materias de interés mútuo.

CAPITULO I

AMBITOS DE APLICACION Y DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.— Ambito funcional y territorial.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa ACG COMPONENTES, S.A., Factoría de Agoncillo (Comunidad Autónoma de La Rioja), y los trabajadores/as incluidos en su ámbito personal.

Artículo 2.— Ambito personal.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores/as que durante su vigencia trabajen bajo la dependencia y por cuenta de la Empresa. El personal directivo que de acuerdo con la definición de la Empresa incluye hasta el nivel de Supervisor, queda excluido de este Convenio.

Artículo 3.— Ambito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, si bien sus efectos económicos se aplicarán desde el día 1 de Enero de 1993.

La vigencia se extenderá hasta el 31 de Diciembre de 1994, excepto en aquellos conceptos en que su duración o vigencia se indique expresamente.

Artículo 4.— Denuncia y prórrogas.

La denuncia del presente Convenio se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con una antelación mínima de un mes a la terminación de la vigencia del Convenio.

No obstante la denuncia, y hasta tanto no se logre un nuevo convenio, el actual mantendrá en vigor todo su contenido normativo.

Si no mediara denuncia en tiempo y forma, el Convenio se prorrogará automáticamente de año en año en todo su contenido.

Artículo 5.— Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que por la Autoridad Laboral o la Jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias se impidiese la entrada en vigor del presente Convenio o de alguno o algunos de sus artículos, desvirtuándose fundamentalmente a juicio de cualquiera de las partes su contenido, quedará el Convenio sin efecto, debiendo reconsiderarse de manera global su contenido.

Artículo 6.— Compesación y absorción.

Las condiciones pactadas son compensables, en cómputo anual, con las que anteriormente pudieran existir, cualquiera que fuese el origen de las mismas.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos, o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica, si consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este Convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Artículo 7.— Garantías personales.

Se respetarán las situaciones personales, que excedan las condiciones establecidas en el presente Convenio, pactadas en contrato individual, manteniéndose estrictamente "ad personam" mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

Artículo 8.— Facultades de la Dirección de la Empresa.

La contratación y promoción del personal, su despido o sanción, el mantenimiento de la eficiencia, la decisión sobre los productos a fabricar, la ubicación del equipo, instalaciones y plantas, los programas de producción, la organización del trabajo, métodos, procesos y medios de producción son, dentro de la extensión y limitaciones contenidas en la legislación, y cumpliendo con los requisitos que establece el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores, facultades de la Dirección de la Empresa.

Artículo 9.— Calidad.

Las partes firmantes del presente Convenio reconocen que la calidad de los productos fabricados en nuestra Planta es de suma importancia para mantener la seguridad y estabilidad de los puestos de trabajo, ya que afecta a la competitividad de nuestros productos en el mercado.

Igualmente, reconocen que la consecución de productos de calidad sólo se obtiene, si se controla en todos los pasos del proceso productivo, desde la selección de la materia prima hasta el producto acabado.

Se entiende por producto de calidad sólo aquel que cumple todas las especificaciones y/o requisitos establecidos por el cliente.

En este sentido y, entre otras mejoras que puedan adoptarse, las partes firmantes consideran que una buena formación y entrenamiento del personal en sus puestos de trabajo, redundará en la consecución de un buen nivel de calidad para nuestros productos.

El presente artículo no implicará la adopción de medidas disciplinarias y otros perjuicios para los trabajadores distintos de los previstos, en su caso, por la legislación vigente.

Artículo 10.— Comisión Mixta de vigilancia del Convenio.

En el plazo de 15 días laborables a partir de la firma del Convenio, se creará una Comisión Mixta de interpretación y vigilancia que resuelva cuantos problemas surjan individual o colectivamente en la aplicación e interpretación de este Convenio.

Esta comisión estará formada por ocho miembros, cuatro en representación de los trabajadores y otros cuatros por la Dirección de la Empresa; todos ellos con sus respectivos suplentes.

Tanto los titulares como los suplentes de ambas representaciones deberán haber sido preferentemente miembros de la Comisión Negociadora del

presente Convenio, siempre y cuando sigan formando parte de la Empresa.

Las reuniones se celebrarán cada tres meses si las cuestiones pendientes así lo exigieran y con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las dos partes, en el plazo máximo de cinco días a partir de la solicitud.

La comisión mixta recibirá cuantas consultas se le formule sobre la interpretación del Convenio, bien a través de la Empresa, del Comité o de las Secciones Sindicales reconocidas.

Ante posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación de este Convenio se recurrirá en primer lugar y respectivamente a la Comisión Mixta para que resuelva el asunto en litigio, sin perjuicio de la posterior intervención, en su caso, de los juzgados y organismos competentes.

Los acuerdos adoptados en la comisión mixta requerirán, en cualquier caso, el voto favorable del 60% del cada una de las dos representaciones.

Las resoluciones de esta comisión serán vinculantes tanto para la Empresa como para los trabajadores, y tendrán igual fuerza normativa que el presente Convenio.

Ante problemas técnicos de interpretación podrá solicitarse el criterio de asesores.

Artículo 11.— Acuerdos complementarios al convenio.

Si durante la vigencia de este Convenio ambas representaciones llegasen a futuros acuerdos sobre correcciones de forma, mejoras no previstas y, en general, sobre los temas que se pactan, se conviene expresamente la incorporación de dichos acuerdos como anexos al Convenio, previo trámite oficial y conocimiento de la autoridad laboral.

Artículo 12.— Publicación del convenio.

Una vez firmado por ambas partes, se editará el texto íntegro de este Convenio y será entregado un ejemplar a cada uno de los trabajadores afectados por el mismo.

Se entregará así mismo durante el proceso de orientación a los nuevos empleados que se incorporen a la Empresa.

CAPITULO II

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 13.— Jornada de trabajo.

1.— La jornada anual de trabajo efectivo durante la vigencia del presente Convenio será de:

— 1728 horas y 15 minutos en cada uno de los años 1993 y 1994.

Las remuneraciones anuales según las Tablas Salariales que se adjuntan como Anexo al presente Convenio, por grupos y categorías profesionales, corresponden a la mencionada jornada anual de trabajo efectivo.

2.— Jornada Diaria de Trabajo.

El tiempo de trabajo efectivo en jornada diaria para cada turno de trabajo es el reflejado en los calendarios laborales que se adjuntan al presente Convenio.

Fijada la jornada anual de trabajo para 1993 y 1994, si el calendario laboral del Anexo para esos años sufre alguna modificación, la jornada diaria y consiguientemente los horarios se adaptarán al nuevo calendario oficial.

Artículo 14.— Horarios y turnos de trabajo.

HORARIOS: Los horarios se distribuyen de la siguiente forma:

* Turno de mañana: de 06 horas a 14 horas.

* Turno de tarde: de 14 horas a 22 horas.

* Turno de noche: de 22 horas a 06 horas.

* Turno central: de 08 horas a 16:15 horas.

De acuerdo con el Art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se establece un tiempo de descanso de 15 minutos dentro de la jornada para el personal sujeto a trabajos a turno rotativo, y otro descanso de 30 minutos para el turno central; el tiempo de estos descansos no será considerado como tiempo efectivo de jornada de trabajo, ni son retribuidos.

TURNOS: Los turnos serán rotativos semanalmente, de Lunes a Viernes. En los casos en que por cualquier causa el trabajador entrante no se presente en el puesto de trabajo a la hora de comienzo de turno, el saliente permanecerá en su puesto por el tiempo de 30 minutos como máximo, retribuyéndose como horas extras el tiempo de permanencia en el puesto; para este cálculo este tiempo siempre se considerará como doble, traladándose a continuación a su domicilio con medios facilitados por la Empresa.

No obstante, la jornada habitual de lunes a viernes antes citada, se podrá establecer un turno especial nocturno de domingo a jueves que, compuesto por un grupo de trabajadores voluntarios, ponga en marcha instalaciones y adelante trabajos, permitiendo al resto de la fábrica trabajar correctamente el lunes.

CAMBIO DE TURNOS: Si por necesidades de la Empresa fuera necesario cambiar el turno que normalmente le correspondiera a un empleado, este cambio se le comunicará al trabajador afectado con cinco días de antelación.

Si este cambio afectara a un número igual o mayor a diez trabajadores, se informará al Comité de Empresa.

Artículo 15.— Vacaciones.

Las vacaciones durante la vigencia de este Convenio serán de 25 días laborables computados de lunes a viernes o, la parte proporcional en caso de no llevar el año de servicio. Los 25 días laborables se distribuyen de acuerdo con los siguientes criterios:

— Como criterio general se disfrutarán colectivamente 15 días laborables.

— 4 días serán fijados por la empresa en función de las necesidades de trabajo.

— El empleado dispondrá, durante la vigencia del presente convenio, de 6 días distribuidos a lo largo del año según establece el punto 2º del presente artículo.

1.— Las fechas de los 15 días laborables a disfrutar colectivamente, así como de los 4 fijados por la Empresa, serán las que determina el Plan de Vacaciones Anuales tal y como se detalla en el calendario laboral anexo.

A los empleados de los departamentos de mantenimiento, utillaje y aquellos otros que deban realizar trabajos específicos durante el periodo de vacaciones colectivas, se les garantizará un periodo de 15 días laborables consecutivos entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

2.— Los días de disfrute de las vacaciones individuales (6 días) a elegir por el empleado, se asignarán teniendo en cuenta que no produzcan perturbaciones en la producción, según el procedimiento siguiente:

a) Durante el mes de Enero, el Departamento de Personal emitirá el impreso de "petición de vacaciones" en el cual cada empleado señalará sus días individuales.

b) Recibidas todas las peticiones, cada Supervisor, elaborará un cuadrante con los días solicitados por sus empleados. En caso de no poder asignar a todos los empleados los días solicitados, se utilizará el sistema de rotación, de forma que este año tendrán preferencia los empleados por orden de antigüedad en la empresa.

Para los años siguientes irán pasando al último lugar de preferencia quienes hayan podido disfrutar sus días los años anteriores y asimismo los primeros en la lista serán quienes no hubieran podido disfrutar de esas fechas. Este criterio será utilizado siempre para la realización de los cuadrantes; éstos deberán estar acabados para final del mes de febrero.

c) Llegado a un acuerdo en las fechas de vacaciones, a finales del mes de Febrero, se entregará una copia a cada uno de los empleados de su impreso de "Petición de Vacaciones" firmado por el responsable de su departamento y por el Departamento de Personal a los empleados que se incorporen a un nuevo departamento se les respetarán las vacaciones que tuvieran asignadas en su Departamento de procedencia.

Artículo 16.— Interrupción del disfrute de vacaciones.

Las vacaciones colectivas se interrumpen en los siguientes casos:

a) Cuando un proceso de Incapacidad Laboral Transitoria (I.L.T.) comience con una antelación superior a ocho días del inicio de las vacaciones colectivas y se prolongue durante parte o la totalidad de ellas.

Los días que por este motivo coincidan con las de vacaciones se disfrutarán a lo largo del año en fechas que fijarán de común acuerdo el trabajador y su supervisor. En caso de desacuerdo se informará al Dpto. de Personal.

Si este proceso de I.L.T. finaliza antes de que acabe el periodo de vacaciones, los días restantes serán considerados como vacaciones a todos los efectos.

b) Cuando se produzca un accidente no laboral grave y enfermedad común, que exijan como mínimo tres días de hospitalización, sufridos antes de vacaciones, aunque se produzcan dentro de los ocho días anteriores a las vacaciones colectivas. Para el disfrute de estos días se tendrá en cuenta lo previsto en el punto a).

c) Cuando se produzca un accidente laboral; aunque se produzcan dentro de los ocho días anteriores a las vacaciones colectivas. Para el disfrute de estos días se tendrá en cuenta lo previsto en el punto a), con independencia de la fecha del accidente.

d) Cuando se esté en situación de descanso por maternidad siempre que el alumbramiento (parto) tenga lugar dentro de los quince días anteriores al inicio de las vacaciones colectivas.

Para el disfrute de estos días se tendrá en cuenta lo previsto en el apartado a).

Las vacaciones deberán disfrutarse necesariamente dentro del año natural. Si, como consecuencia de la aplicación de los párrafos anteriores, los trabajadores/as no pudieran disfrutar como tales, alguno o todos de los periodos de vacaciones señalados no podrán transferir su disfrute al año siguiente.

Artículo 17.— Modificación de las fechas de vacaciones.

Por excepcionales circunstancias que afecten a la producción, la Dirección de la Empresa comunicará con una antelación mínima de un mes, al Comité de Empresa, el cambio de las fechas de disfrute de vacaciones que proceda, con objeto de llegar a un acuerdo; en el caso de que no se produzca este acuerdo decidirá la Jurisdicción Laboral competente.

Cuando no concurren estas circunstancias se aplicará lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18.— Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 75% sobre el salario correspondiente a cada hora ordinaria. Cuando por necesidad de la Empresa, un trabajador tuviera que desplazarse al centro de trabajo, percibirá cuando menos el valor de dos horas extraordinarias, aunque el tiempo de permanencia en el mismo fuera inferior.

Las horas extraordinarias que se realicen, podrán ser sustituidas por descanso a razón de 1,75 horas por cada hora extraordinaria realizada, siempre que haya acuerdo entre el trabajador y el supervisor sobre las horas y fecha en la que se disfrutará el descanso.

Se entiende por estructurales las horas extraordinarias necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, por causas estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate,

las utilizadas en la realización de inventario y las de mantenimiento preventivo.

Se considerarán como de fuerza mayor y no tenidas en cuenta para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias realizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias. Expresamente se incluyen en este grupo el exceso de horas realizadas en el mantenimiento correctivo y reparación de máquinas o equipos y cuya no realización supondría el paro de la producción.

Artículo 19.— Sistema de métodos y tiempos.

El sistema de medida en la planta de ACG COMPONENTES, S.A., en el CENTESIMAL, siendo su unidad de medida la centésima.

La medición será con cronómetro con observación directa de actividades.

La escala estará representada "100-133".

ACTIVIDAD

1. ACTIVIDAD 100

Es la desarrollada por un individuo normalmente constituido, conector de su trabajo, que lo efectúa en unas condiciones normales.

Se puede equiparar a la velocidad o ritmo de movimiento que desarrolla un individuo de constitución normal que, andando sobre suelo horizontal, llano sin obstáculo y sin carga recorre cuatro kilómetros y medio por hora (4,5 kms./h.).

2. ACTIVIDAD 133

Es la que puede desarrollar un individuo normalmente constituido, muy especializado en su trabajo, que lo realiza con un óptimo esfuerzo y con un mínimo de gestos sin pérdida de tiempo.

Puede equipararse a la desarrollada por un individuo de constitución normal que andando sobre suelo horizontal, llano sin obstáculos y sin carga recorre seis kilómetros por hora (6 kms./h.).

3. ACTIVIDAD CORRECTA O EXIGIBLE

Para la planta de ACG COMPONENTES, la actividad correcta o exigible es 100.

TIEMPO CONCEDIDO

Es el tiempo final que se le da a un trabajo u operación, especificado en documentos previstos al efecto, después de hacer una valoración realizada por personal especializado, perteneciente al departamento de Métodos y Tiempos, aplicando el sistema de medición autorizado en ACG COMPONENTES, S.A.

ESTABLECIMIENTO DEL TIEMPO CONCEDIDO

La determinación del tiempo concedido requiere:

- Definición de unas condiciones normales.
- Determinación, previo estudio, de un método correcto.
- Operario adiestrado.
- Aplicación del sistema de medición ACG Componentes.
- Cálculo del tiempo concedido, aplicando los suplementos correspondientes.
- Comunicación al operario, a través del supervisor.
- Los impresos con Método Operatorio y piezas hora, elaborados por el departamento correspondiente, Métodos y Tiempos, serán colocados en lugar visible del puesto de trabajo, así como la ocupación.

CONTENIDO DEL TIEMPO CONCEDIDO

El tiempo concedido para una operación consta de:

— Tiempo normal:

- a) Elementos cíclicos (que aparecen en todos los ciclos de la operación).
- b) Elementos acíclicos (que aparecen en cada cierto número de ciclos).

— Suplementos correspondientes:

- a) Fatiga
- b) Necesidades personales.
- c) Otros (expresamente autorizados para casos concretos).

SUPLEMENTOS DE DESCANSO Y NECESIDADES PERSONALES

Serán aplicables a todos los trabajadores/as de la empresa a Métodos y Tiempos.

Se aplicarán las tablas incluidas en la Resolución de la Dirección Provincial de Trabajo de 13/04/92.

Estas mismas tablas establecen un 6% de necesidades personales.

TIEMPO PREVENTIVO O INICIAL

Es el tiempo obtenido por el departamento de Métodos y Tiempos (utilizando el cronómetro) para la implantación de nuevas piezas o trabajos. También son llamados Tiempos de Lanzamiento.

El plazo de validez será de hasta 6 meses como máximo, en situaciones normales transcurridos los cuales, Ingeniería deberá cronometrarlos o dar validez a los tiempos de lanzamiento como definitivos.

En situaciones extraordinarias, se convocará a la Comisión de Métodos y Tiempos para tratar sobre la problemática.

TIEMPO CRONOMETRADO O CONCEDIDO

Es el tiempo que se obtiene por la técnica usual de medida de tiempos de trabajo (usando el cronómetro), analizando el método, descomponiendo

la operación en elementos básicos y tomando el número de observaciones necesarias para obtener las garantías necesarias.

No sufrirá variación posterior salvo en los casos previstos en Modificaciones de Tiempos.

MODIFICACION DE TIEMPOS

Se podrá modificar un tiempo concedido:

— Cuando haya algún error de cálculo.

— Haya una reforma del método.

— Si en el trabajo hubiese cambio en el nº de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquel.

— Cuando la modificación sea parcial se modificará el tiempo de ese elemento y sus efectos en toda la operación.

Las modificaciones que pueden producirse en un futuro, serán realizadas en todo caso por personal pertinente al departamento de Métodos y Tiempos.

CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO

Aquellos trabajadores a los que se les cambie el puesto de trabajo donde no hubiese realizado su labor anteriormente de manera habitual o les fuese totalmente desconocido, necesitarán un período de entrenamiento suficiente para adquirir los conocimientos y habilidades necesarias para dicho puesto.

En caso de que hubiese algún problema se resolverá a través de la comisión de Métodos y Tiempos.

RECLAMACIONES

— El trabajador cumplimentará el impreso diseñado para dicho motivo.

— Lo tramitará a través de la supervisión.

— Deberán ser contestadas en el plazo de una semana.

— En caso de no llegar a una solución aceptable, por parte del operario involucrado, éste puede acudir a la Comisión de Métodos y Tiempos.

COMISION DE METODOS Y TIEMPOS

— La comisión paritaria estará formada por Comité, Dpto. de Personal y de Organización y se reunirán cuando cualquiera de las partes lo soliciten.

— La función primordial de esta Comisión será atender a cuantas reclamaciones lleguen a su poder, y como requisito previo, antes de acudir a vías judiciales o administrativas.

— Ante cualquier duda razonable la Comisión de Métodos y Tiempos podrá tener acceso al archivo previa comunicación al departamento de organización. Los estudios nunca deberán permanecer fuera del archivo en las horas no coincidentes con el horario laboral de este departamento; horario que es de 8 h. a 16:15 h. En ningún caso se podrán hacer fotocopias ni apuntes de estos estudios. El lugar de consulta será la sala de reuniones de Ingeniería. Queda bien entendido por ambas partes que dicha información es totalmente confidencial y de uso restringido.

— El departamento de organización deberá preentar toda la información de cuantas reclamaciones le sean solicitadas por la Comisión, para conjuntamente, proceder a una evaluación de ellas.

En función del resultado de esta evaluación se procederá a la solución que se crea oportuna según el caso por decisión unánime de todos sus componentes.

— El Departamento de Personal entregará a la Comisión copia de las hojas de instrucciones, de todos los puestos de trabajo, asimismo se entregará copia cuando se produzcan nuevos estudios y/o modificaciones.

Artículo 20.— Pausas.

En las áreas de producción y dentro de la jornadas diaria de trabajo efectivo se establecen tres pausas que cubrirán el descanso y necesidades personales de los trabajadores.

La duración y distribución de las pausas se ajustará a los siguientes criterios:

a) La primera pausa de diez minutos de duración se intentará que se ajuste lo máximo posible a la mitad de la primera parte de la jornada antes del tiempo de descanso de 15 minutos por jornada continuada (bocadillo).

b) La segunda pausa de ocho minutos de duración se disfrutará unida al tiempo de descanso de 15 minutos por jornada continuada (bocadillo).

c) La tercera pausa de diez minutos de duración se intentará que se ajuste lo máximo posible a la mitad de la segunda parte de la jornada después del tiempo de descanso de 15 minutos por jornada continuada (bocadillo).

La cadencia para el disfrute de las pausas de diez minutos estará basada, en la medida de lo posible, en el principio de la rotación por deslizamiento, de tal forma que se intentará que cada trabajador guarde su pausa a hora distinta, hasta completar el ciclo.

Si 30 minutos antes de la hora prevista para guardar la pausa se produjera un paro técnico, previa comunicación a los trabajadores se podría utilizar este tiempo para disfrutar la pausa.

Todas las pausas mencionadas cubrirán el descanso y necesidades personales de los trabajadores.

Los horarios de las pausas primera y tercera para cada uno de los turnos se ajustarán lo máximo posible a las bandas siguientes:

— Turno de mañana: entre 07:30 y 09:00; 12:00 y 13:30

— Turno de tarde: entre 16:30 y 18:00; 20:15 y 21:30

— Turno de noche: entre 12:00 y 01:30; 04:00 y 05:30

CAPITULO III

REGIMEN DE PERSONAL

Artículo 21.— Permisos y licencias.

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo aquí establecido:

1.— Fallecimiento: De padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos por el tiempo de tres días naturales.

Justificante: Esquela o documento que acredite el parentesco.

2.— Fallecimiento: De hijos, nietos, abuelos y hermanos todos ellos políticos, por el tiempo de dos días naturales.

Justificante: Esquela o documento que acredite el parentesco.

3.— Fallecimiento: De tíos (marido y/o mujer) y sobrinos naturales del trabajador y su cónyuge, por el tiempo de un día natural.

Justificante: Esquela o documento que acredite el parentesco.

4.— Enfermedad grave:

A) De cónyuge e hijos naturales por el tiempo de tres días naturales.

B) De nietos, padres, abuelos y hermanos, tanto naturales como políticos, así como hijos políticos por el tiempo de dos días naturales.

Justificante: Certificado médico que acredite la gravedad de la enfermedad o intervención quirúrgica con anestesia total.

5.— Alumbramiento de esposa: Nacimiento de hijo, por el tiempo de tres días laborables.

Justificante: Libro de Familia o certificado del Juzgado.

6.— Matrimonio del Trabajador: Por el tiempo de quince días naturales.

Justificante: Libro de Familia o certificado del Juzgado.

7.— Matrimonio: De hijo, hermanos y padres, tanto naturales como políticos por el tiempo de un día natural.

Justificante: Certificado del Juzgado o Invitación siempre que se acredite el parentesco.

8.— Asistencia a consulta médica: Por el tiempo de dieciséis horas al año.

Justificante: Certificado médico o institución sanitaria.

9.— Asistencia a especialista de la Seguridad Social: Por el tiempo necesario.

Justificante: Certificado del especialista, institución sanitaria o volante.

10.— Traslado de domicilio habitual: Por el tiempo de un día laborable.

Justificante: Certificado del servicio de empueramiento o copia de la factura de la empresa de mudanzas.

11.— Exámenes para la obtención de un título académico o profesional: Por el tiempo necesario.

Justificante: Certificado de asistencia a exámenes del centro docente.

12.— Lactancia de hijos hasta los nueve meses: Con derecho a:

— Durante la jornada de trabajo a una hora seguida o dos fracciones de media hora.

— Alternativamente reducción de la jornada de media hora al principio o al final de la jornada.

Las horas de lactancia podrán ser acumuladas por la interesada en jornadas completas de trabajo a utilizar para atender al hijo cuando éste lo necesite dentro del período de nueve meses posteriores al parto. En el caso de optar por esta acumulación, el número de días retribuidos podrá ser de hasta diez jornadas como máximo en dicho período, que podrán ser utilizadas indistintamente por la madre o el padre siempre que ambos sean trabajadores de esta empresa.

Justificante: Libro de Familia.

13.— Cargos públicos o sindicales: Por el tiempo legalmente determinado.

Justificante: El que proceda en cada caso.

14.— Deber inexcusable de carácter público o personal: Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de dicho deber.

Observaciones: Asistencia a Juicio como parte (demandante o demandado) no será retribuida. Se retribuirá la asistencia como testigo, perito, etc.

Justificante: Citación Judicial.

15.— Quien por razones de guarda legal: Tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

En los supuestos contemplados en los apartados 1, 2 y 4, cuando el hecho causante obligue a un desplazamiento, computada la ida y la vuelta entre 100 y 300 kilómetros, se ampliará la duración de la licencia en un día más. Si el desplazamiento es superior a 300 kms., computada la distancia de igual forma, la duración de la licencia será de cuatro días en total. Cuando el traslado del domicilio habitual se produzca entre municipios distante más de 100 kms. entre sí la licencia se ampliará en un día laborable más.

En los supuestos contemplados en el apartado 3 y siguiendo los criterios del punto anterior, entre 400 y 700 kilómetros la duración de la licencia se ampliará en un día más, entre 701 y 1000 km. la licencia será de tres días como máximo y si el desplazamiento es superior a 1000 km. la licencia será de cuatro días en total.

Artículo 22.— Período de prueba.

Todos los trabajadores estarán sometidos a un período de prueba cuya duración será la siguiente:

* Técnicos Titulados o asimilados: seis meses

* Administrativos y trabajadores cualificados: 3 meses

* Especialistas: 1 mes

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 23.— Cambios de puesto de trabajo.

1.— Será facultad de la Dirección de la Empresa el poder cambiar de puesto de trabajo, dentro del mismo centro de trabajo y grupo profesional, a los trabajadores que fuera necesario. Si este cambio implicara desarrollar las tareas en áreas productivas diferentes (plásticos, tapicerías, cristales, mantenimiento y taller de utilaje) se notificará previamente al Comité de Empresa, siempre que se tratara de un cambio permanente, con cinco días de antelación.

A los efectos económicos de estos cambios se tendrá en cuenta las normas siguientes:

A) Si el nuevo puesto tuviera un nivel salarial inferior, se respetará al trabajador la retribución del puesto anterior.

B) Si el nuevo puesto de trabajo tuviera asignado un nivel salarial superior, el trabajador percibirá la diferencia salarial entre ambos niveles, mientras permanezca en el nuevo puesto.

2.— Cuando un trabajador realice durante tres meses consecutivos o doce alternos, trabajos correspondientes a un nivel salarial superior, consolidará el salario de este nuevo nivel, aún cuando posteriormente se reintegrara a su antiguo puesto de trabajo.

No se producirá esta consolidación salarial en los cambios ocasionados por sustituciones de trabajadores en Servicio Militar, enfermedad o accidente y permisos.

La realización por un trabajador de tareas correspondientes a un grupo profesional diferente, será tenida en cuenta dentro de la política de ascensos.

Igual consideración se tendrá, si la función desarrollada corresponde a un nivel salarial superior.

3.— Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la supervisión precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, con un máximo de tres meses, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

4.— La Dirección de la Empresa incrementará la rotación de los puestos, dentro de los mismos niveles salariales y categorías, al objeto de favorecer el conocimiento de puestos y desarrollo profesional de sus empleados.

La rotación consistirá en facilitar a un mismo trabajador la necesaria formación de varios puestos de trabajo, cuando ello sea posible y, con la finalidad de evitar agravios comparativos.

Artículo 24.— Traslados.

Ningún trabajador de la Empresa podrá ser trasladado a otro centro de trabajo de ACG COMPONENTES sin cumplir los requisitos establecidos en la Ley, excepto cuando el traslado sea solicitado por el trabajador voluntariamente, o para la realización de cursos de especialización, en cuyo caso, el traslado será por una duración limitada y acordada con el propio trabajador.

Artículo 25.— Excedencias.

1.— Excedencia forzosa: Se considerará excedencia forzosa la que solicitara aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretario de Sindicato respectivo y estatal en cualquiera de sus modalidades, mientras se encuentren en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa si lo pidiera en el término de un mes al finalizar el desempeño de dicho cargo sindical.

Tendrá igualmente el tratamiento de Excedencia forzosa la solicitada por el trabajador que curse estudios superiores universitarios, con las siguientes condiciones:

— Su duración no podrá ser superior a 3 años.

— Anualmente deberá justificar estar matriculado en la correspondiente universidad y exponer a la Dirección de la Empresa su intención de continuar o no en el curso próximo.

— A esta excedencia no podrá acogerse simultáneamente más del 2% de la plantilla.

2.— Excedencia voluntaria: Los trabajadores con al menos, una antigüedad en la empresa de un año tienen derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año, y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la Empresa. El trabajador excedente voluntario comunicará por escrito, a la Empresa y con copia al Comité, su deseo de reincorporarse con al menos un mes de antelación a la fecha de la finalización del período de excedencia.

3.— Excedencia por alumbramiento y adopción: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho. Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado

a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria.

Artículo 26.— Clasificación profesional.

Todo el personal de la Empresa afectado por el presente Convenio, cualquiera que sea la índole de los trabajos que preste, quedará integrado en alguno de los siguientes grupos:

- a) Personal obrero
- b) Personal empleado

1.— Clasificación del grupo obrero: sin perjuicio de la anterior clasificación de orden interna, se mantienen las categorías y niveles que se establecen de la siguiente forma:

— Especialista	N-E
— Especialista	N-1
— Especialista	N-2
— Especialista	N-3
— Especialista	N-4
— Oficial de 3ª	N-4
— Oficial de 2ª	N-5
— Oficial de 1ª	N-6
— Oficial de 1ª	N-7

La diferencia entre niveles en la categoría de Oficial 1ª, tiene su motivación por la perfección en el trabajo, el conocimiento de nuevas tecnologías y dificultad en la tarea a realizar que se exige en el nivel superior. Dicha diferencia se mantendrá hasta que se encuentre una fórmula idónea para una nueva regulación de categorías a los profesionales.

2.— Clasificación del grupo empleados: sin perjuicio de la anterior clasificación de orden interna, se mantienen los niveles salariales que se establecen de la siguiente forma:

— Nivel 2
— Nivel 3
— Nivel 4
— Nivel 5

Artículo 27.— Ascensos.

La Dirección de la Empresa, sin merma de sus facultades organizativas y de Dirección, tendrá en cuenta para los ascensos de nivel o, en su caso, de categoría profesional los siguientes aspectos:

1.— La existencia de una vacante y la conveniencia y oportunidad de que sea cubierta.

2.— La capacidad del trabajador para asumir mayores responsabilidades en la empresa.

3.— La superación de las pruebas, que en cada caso se establezcan, y/o el aprovechamiento del trabajador en el período de entrenamiento.

Artículo 28.— Concurso-oposición.

Cuando tenga que cubrirse alguna vacante por concurso-oposición, de acuerdo con el artículo anterior, se tendrán en cuenta los siguientes extremos:

1.— En el caso de que se produzcan vacantes dentro de la Empresa, ya sea por cese, reestructuración, o nueva creación, podrán ser cubiertas por el personal de la Empresa que reúna los requisitos solicitados.

2.— Se comunicará la vacante en los tabloneros de anuncios y al Comité de Empresa, con una antelación mínima de una semana. Dicho aviso contendrá las bases del concurso así como el porcentaje correspondiente a cada uno de los conceptos que integren las pruebas de selección.

3.— La calificación de las pruebas corresponde a la Empresa, pero los trabajadores que concurran al concurso-oposición, en caso de desacuerdo con la calificación dada, podrán recurrir a la misma requiriendo las pruebas efectuadas para su revisión.

4.— En caso de empate entre dos opositores o más, la vacante será cubierta por el más antiguo en la plantilla de la Empresa.

Como criterio general, las puntuaciones máximas en las pruebas de selección serán las siguientes:

— Experiencia	2
— Formación	1
— Prueba Práctica	3
— Prueba Teórica	3
— Entrevista	1
TOTAL	10

Artículo 29.— Período de formación.

En los casos de promoción, durante el período de formación en el nuevo puesto, se percibirá el 50% de la diferencia entre el nivel superior y el del trabajador, período que no será superior a tres meses. El inicio de este período de formación se pondrá en conocimiento del empleado y del Comité de Empresa.

Artículo 30.— Contratos temporales.

Los operarios de nueva contratación, sea cual fuere la modalidad de contrato, que fuesen contratados como Especialista N-E, pasarán a percibir el salario correspondiente al nivel retributivo N-1 cuando cumplan los tres meses de permanencia.

Si a un operario al que se le ha rescindido el contrato y que su nivel retributivo es N-1, se le vuelve a contratar en un período de tiempo no superior a un año, se le respetará el nivel retributivo N-1 que poseía en su contrato anterior, siempre que se le haya contratado para la misma sección.

Artículo 31.— Disminución de la aptitud para el trabajo.

Definición.

Serán considerados disminuidos de la aptitud para el trabajo, aquellos

trabajadores que tengan una reducción o limitación funcional, física o psíquica, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, que les impida el normal desenvolvimiento en su puesto de trabajo.

Esta consideración de disminuidos de la aptitud podrá ser reconocida a los efectos de inclusión del afectado en este procedimiento, en tanto no sea declarada, por los Organismos Competentes de la Administración, la situación de incapacidad con sus efectos correspondientes.

Causas.

Por causas anatomofisiológicas o psíquicas, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, un trabajador podrá ser declarado en situación de aptitud disminuida.

Calificación de la situación.

El Servicio Médico de la Empresa será el único órgano encargado de definir la situación de disminuido de la aptitud, fijando el grado de disminución del trabajador y puestos que puede desempeñar, oídos los representantes del Comité de Empresa, en el Comité de Seguridad e Higiene.

Trámite.

Sólo se estudiarán aquellas peticiones de disminución propuestas a través de:

- El Comité de Seguridad e Higiene.
- Por el propio Servicio Médico de Empresa.

Régimen de aplicación.

Definida la situación de aptitud disminuida, al trabajador afectado se le aplicará el siguiente régimen:

— Le será encomendado un puesto de trabajo adecuado con sus facultades disminuidas. El trabajador no podrá ser trasladado del puesto de trabajo asignado sin autorización previa del Servicio Médico y oído el Comité de Seguridad e Higiene.

— Si el nuevo puesto de trabajo asignado es de categoría inferior, al trabajador se le mantendrá la que ya tuviere.

— Si el puesto es de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre su categoría y la función que efectivamente realice en su nuevo puesto pero sin consolidar la nueva categoría aunque se cumplan los períodos que establece el art. 23 del vigente Estatuto de los Trabajadores y del art. 23 del V Convenio Colectivo de ACG COMPONENTES, S.A., Factoría de Agoncillo.

Extinción de la situación.

Podrá ser motivada por las siguientes causas:

1.— Reintegro del trabajador a la situación normal de trabajo, cuando hayan desaparecido las causas o circunstancias que motivaron el establecimiento de la situación de disminución de aptitud, el trabajador se someterá al régimen normal de trabajo, reincorporándose a su anterior puesto de trabajo.

2.— Declaración legal de incapacidad permanente para el trabajo en cualquiera de sus grados, con las consecuencias legales previstas para los mismos.

Protección de la mujer gestante en el trabajo.

El Servicio Médico y el Comité de Seguridad e Higiene establecerán una relación de puestos de trabajo en los que las trabajadoras embarazadas no podrán trabajar durante el período aludido.

Con independencia de ello, el Servicio Médico determinará en cada caso, a la vista de las circunstancias individuales de cada embarazo, el puesto de trabajo más adecuado durante la gestación.

CAPITULO IV

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Artículo 32.— Conceptos retributivos.

Los salarios brutos anuales estarán formados por los siguientes conceptos:

— Salario Base: Es la parte de la retribución de cada trabajador fijada por unidad de tiempo, según su categoría profesional.

— Complementos Salariales: Son las cantidades que, en su caso, se añadirán al salario base, quedando incluidas necesariamente en alguno de los siguientes conceptos:

- a) Por cantidad o calidad de trabajo:
 - Carencia de Incentivos.
- b) De vencimiento periódico superior al mes:
 - Pagas extraordinarias de verano y navidad.
- c) Personales:
 - Antigüedad.
 - Complemento Personal.
- d) De puesto de trabajo:
 - Nocturnidad.
 - Plus de Jefe de Equipo.

Artículo 33.— Complemento carencia de incentivos.

Es el complemento que la empresa paga colectivamente a sus trabajadores, habida cuenta de que no existe implantado en la misma un sistema de retribución por incentivos, y consistirá en un 25% (veinticinco por ciento) sobre el sueldo bruto anual y en proporción a las horas efectivamente trabajadas.

Este complemento se abonará exclusivamente a los trabajadores incluidos y clasificados en el grupo obrero, y devengará asimismo durante el período de vacaciones.

Artículo 34.— Pagas extraordinarias de verano y navidad.

Estas gratificaciones extraordinarias que consistirán en 30 días de salario base y antigüedad en su caso, se devengarán proporcionalmente al tiempo de permanencia en la Empresa. Los trabajadores que no lleven seis meses en la Empresa en las fechas de abono de estas gratificaciones extraordinarias percibirán la parte proporcional que corresponda al tiempo de permanencia hasta las citadas fechas. Al causar baja en la Empresa se percibirá asimismo la parte proporcional que corresponda. Se abonará el 22 de Junio y el 22 de Diciembre de cada año.

La cuantía de tales pagas extraordinarias, por grupos y categorías profesionales, figuran en los Anexos correspondientes de este Convenio.

Artículo 35.— Complemento de antigüedad.

Consistirán en quinquenios del cinco por ciento (5%) sobre el sueldo o salario base según cada categoría profesional.

El complemento por antigüedad comenzará a devengarse el mismo mes en que se cumplan los cinco años si este hecho se cumple entre los días 1 y 15 de dicho mes. Si dicha fecha de vencimiento coincide entre los días 16 y 31 de ese mes se comenzará a devengar a partir del día primero del mes siguiente.

Artículo 36.— Complemento personal.

Se conceptuará como tal la cantidad que para cada categoría o nivel salarial figura en el correspondiente Anexo de este Convenio. Se percibirá por día trabajado y en proporción a las horas efectivamente trabajadas, devengándose asimismo en períodos de vacaciones.

Artículo 37.— Plus de nocturnidad.

Los trabajadores que presten sus servicios durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, recibirán un plus de 1.705 Pts. (mil setecientos cinco pesetas) durante 1993, y 1.725 Pts. (mil setecientos veinticinco pesetas) durante 1994 por cada jornada nocturna efectivamente trabajada.

Todas las horas que estén comprendidas entre las 22,00 horas y las 6,00 horas, serán consideradas horas nocturnas y serán abonadas en la parte proporcional que le correspondía de plus de nocturnidad.

Los trabajadores asignados permanentemente a turno de noche percibirán el citado plus durante sus vacaciones reglamentarias.

A todos los trabajadores que realizan jornadas nocturnas de forma rotativa se les calculará a fin de año el número de noches efectivamente realizadas con el fin de abonarles a prorrata la nocturnidad que les hubiera correspondido por sus vacaciones.

Tanto los trabajadores fijos como aquellos que por rotar estén temporalmente asignados al turno de noche cobrarán el plus de nocturnidad en caso de permiso retribuido.

Artículo 38.— Plus de Jefe de Equipo.

Es Jefe de Equipo el trabajador procedente de la categoría de especialista o profesional de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales o especialistas.

Aquellas personas que realicen las funciones de Jefe de Equipo percibirán, por ello, el 20% de su salario base.

Artículo 39.— Plus de distancia.

El plus de distancia se regulará por las normas contenidas en la Orden de 10 de Febrero de 1958 y su importe será de 22 Pts. (veintidós pesetas) por kilómetro en 1993 y de 23 Pts. (veintitrés pesetas) por kilómetro en 1994.

En los viajes de trabajo fuera de la Factoría o en los desplazamientos realizados en jornadas extraordinarias, el kilometraje se continuará abonando de acuerdo con las normas internas de la Empresa.

Artículo 40.— Incrementos salariales.

Para el año 1993.

Los sueldos y salarios brutos anuales vigentes al 31 de Diciembre de 1992, después de ser realizada la revisión correspondiente al convenio anterior, se incrementarán en un 6,5% (seis con cinco por ciento).

Para el año 1994.

Los sueldos y salarios brutos anuales que figuran en las tablas salariales del presente convenio en vigor al 31 de Diciembre de 1993 tras la aplicación de la revisión correspondiente si procede, se incrementarán en un 5,5% (cinco con cinco por ciento).

Artículo 41.— Revisiones salariales.

Para los años 1993 y 1994 y, tan pronto se constate oficialmente la cifra del IPC real en cada año, se revisarán los sueldos y salarios incrementándose éstos, si procede, en la diferencia entre el incremento anual pactado y el I.P.C. real más 1,5 (uno con cinco) puntos.

El incremento correspondiente a 1993 se abonará con efecto del primero de Enero de 1993, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1994, año en que se aplicará este mismo criterio.

La revisión salarial, caso de proceder, se abonará en una sola paga, la correspondiente a 1993 durante el primer trimestre de 1994 y la correspondiente al año 1994 durante el primer trimestre de 1995. Dicha revisión se distribuirá entre los distintos conceptos del salario de la misma manera que el incremento general del año correspondiente.

Se excluirán de estas revisiones aquellos conceptos cuyas cuantías ya han sido fijadas para los dos años de vigencia del Convenio.

Artículo 42.— Prima de mejora continua y calidad.

Todos los trabajadores de ACG COMPONENTES, S.A., Factoría de Agoncillo (Comunidad Autónoma de La Rioja) percibirán por este concepto, sin incorporar a su sueldo o salario, una prima de 30.000 Pts. (treinta mil

pesetas) en cada uno de los años de vigencia del Convenio, que se hará efectiva, cada año, el día primero de Julio.

CAPITULO V

MEJORAS SOCIALES

Artículo 43.— Fondo social.

Se creará un Fondo Social de 1.100.000 Pts. (un millón cien mil pesetas) para el año 1993 y de 1.150.000 Pts. (un millón ciento cincuenta mil pesetas) para el año 1994. Estas cantidades se destinarán íntegramente para atender situaciones graves que puedan afectar a los trabajadores de la Empresa.

El Comité y la Dirección desarrollarán las Normas concretas de funcionamiento de este Fondo Social con objeto de que el mismo cumpla una verdadera función de ayuda ante situaciones reales de necesidad.

El Comité y la Dirección distribuirán conjuntamente el dinero, una vez analizadas las necesidades del trabajador que presente la solicitud de esta ayuda.

En el supuesto de que la cantidad establecida para el año no sea consumida en su totalidad, la cantidad sobrante se añadirá a la del siguiente año.

Artículo 44.— Seguro de vida.

La Empresa tiene establecido como beneficio en favor de todos sus empleados, o sus beneficiarios en su caso, un Seguro de Vida que cubre los riesgos de: Muerte, Incapacidad Permanente Absoluta y Muerte en Accidente.

Las condiciones de disfrute están especificadas en la correspondiente norma de la Empresa y sus cuantías figuran en los certificados individuales que cada trabajador tiene en su poder.

El pago de primas y gastos del Contrato del Seguro será por cuenta de la Empresa.

El Seguro de Vida aquí referido es independiente del Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo.

Artículo 45.— Ayuda a disminuidos psíquicos y físicos.

Los trabajadores que tengan a su cargo, cónyuge, hijo o algún familiar bajo su tutela legal o la de su cónyuge, que sean disminuidos psíquicos o físicos, percibirán una ayuda de 9.000 Pts. (nueve mil pesetas) mensuales en 1993 y 9.500 Pts. (nueve quinientas pesetas) mensuales en 1994.

Esta calificación se otorgará al cónyuge, hijo o familiar comprendido en alguno de los grupos previstos en el artículo 4 de la Orden del 8 de Mayo de 1970.

El abono de esta ayuda se efectuará a partir del mes siguiente desde que el empleado proba adecuadamente la existencia de la minusvalía.

Artículo 46.— Complemento a las prestaciones de la Seguridad Social durante la situación de Incapacidad Laboral Transitoria.

A) Complemento por I.L.T.: Durante los tres primeros días de la baja y por una sola vez cada año natural, la Empresa abonará el 50% del salario.

Durante los días 4º al 15º, ambos inclusive, la Empresa abonará hasta complementar a los trabajadores en Incapacidad Laboral Transitoria, 80% de su salario medio, excluido el importe correspondiente a las percepciones salariales de cuantía variable; tales como horas extraordinarias o pluses de nocturnidad y pagas extras, etc..

A partir del 16º día y hasta el 20º día, ambos inclusive, la empresa abonará hasta complementar a los trabajadores en incapacidad laboral transitoria, hasta el 80% de su salario medio, excluido el importe correspondiente a las percepciones salariales de cuantía variable, tales como las horas extraordinarias o pluses de nocturnidad y pagas extras, etc.

Del 21º día hasta los 18 meses, la empresa complementará hasta el 90% de su salario medio con las exclusiones que se indican en el párrafo anterior.

En aquellos períodos de I.L.T. en los que sea necesaria la hospitalización por intervención quirúrgica o enfermedades graves (excluida la maternidad) la empresa complementará hasta el 100% del salario medio, de conformidad con el párrafo anterior, mientras el trabajador permanezca hospitalizado. Una vez finalizada la estancia en el hospital, la empresa complementará hasta el 90% mientras dure el mismo período de Incapacidad Laboral Transitoria o en su caso hasta, 18 meses, como máximo. Esta última circunstancia deberá ser acreditada documentalmente por el trabajador.

B) Complemento por accidente laboral o enfermedad profesional: Las bajas que se produzcan como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional darán lugar a la percepción, por el trabajador, de la complementación hasta el 100% (cien por cien) de su salario medio, a partir del primer día de la baja, por accidente laboral o enfermedad profesional.

En los casos expresados en los párrafos anteriores, al personal asignado a turno fijo de noche se le abonarán los mismos porcentajes pero considerando el plus de nocturnidad como percepción salarial de cuantía fija.

C) Suspensión del complemento: El derecho al cobro del complemento por Incapacidad Laboral Transitoria dejará de percibirse el mismo día en que se produzcan alguna de las circunstancias siguientes:

- 1.— Pasar a invalidez, en cualquiera de sus grados.
- 2.— No presentar los documentos necesarios en el Dpto. correspondiente.
- 3.— Huelga, excepto en los casos incluidos en el art. 16 que dan lugar a interrupción de vacaciones.
- 4.— Permiso retribuido.
- 5.— Vacaciones.
- 6.— No cumplir con las obligaciones impuestas por la Empresa.

7.— Cuando el trabajador perciba pagos de cualquier procedencia que no fuera el beneficio normal de la Seguridad Social.

D) Reconocimiento médico: La Empresa se reserva el derecho de requerir al perceptor de estas mejoras que se someta a reconocimiento médico periódico por parte de facultativos designados por la misma. El rechazo o falta a estos reconocimientos provocará la extinción del complemento al igual que si en el mencionado examen médico se encontrará que el trabajador está capacitado para el trabajo.

E) El contenido de este artículo se completa por el procedimiento para incapacidad laboral transitoria del manual de normas de la Empresa.

Artículo 47.— Comedor de empresa.

El Comité de Empresa participará en las gestiones para la designación del contratista del comedor, así como en la fijación de los precios a pagar por el personal por sus servicios.

Artículo 48.— Transporte.

Durante la vigencia del presente Convenio la Empresa facilitará transporte colectivo desde Logroño a Planta y viceversa, al inicio y final de cada uno de los turnos de trabajo.

Artículo 49.— Venta de automóviles y recambios.

La Empresa tiene establecida una política para la venta de los automóviles producidos por Opel y sus recambios a sus trabajadores.

Esta política está suficientemente divulgada entre los trabajadores para que la utilicen en su beneficio.

Artículo 50.— Ropa de trabajo.

La Empresa proveerá adecuadamente a los trabajadores, incluidos en el ámbito del presente Convenio, que según las disposiciones legales vigentes tienen derecho a ello, de dos prendas como mínimo de ropa y del equipo de protección adecuado a las necesidades de cada puesto de trabajo.

La entrega de las prendas de trabajo se efectuará en las primeras fechas del mes de Enero y Junio.

Artículo 51.— Venta de coches usados de la empresa.

La Empresa tiene establecida una política para la venta, a sus empleados, de los coches usados por la Compañía.

Esta política está suficientemente divulgada entre los trabajadores para que la utilicen en su beneficio.

Artículo 52.— Ayuda para estudios.

Con objeto de promover la formación profesional de los trabajadores, se establece un plan anual de ayuda para estudios, bajo las siguientes condiciones:

a) Los estudios a cursar deberán estar relacionados con el puesto de trabajo del empleado o bien con cualquiera de las actividades profesionales que se requieran para el funcionamiento de la empresa.

b) El centro de enseñanza deberá ser un centro oficial.

c) La ayuda estará supeditada al buen aprovechamiento del curso.

d) La concesión de estas ayudas no supondrán ninguna otra obligación para la empresa.

e) La cuantía de las ayudas será, durante la vigencia del presente convenio, las siguientes:

Para 1993

— E.G.B., B.U.P. y F.P. = 9.000 Pts.

— Universidad = 19.000 Pts.

Para 1994

— E.G.B., B.U.P. y F.P. = 10.000 Pts.

— Universidad = 20.000 Pts.

Artículo 53.— Comisión de formación.

Ambas partes se comprometen a la creación de una comisión paritaria con el fin de poner en marcha la formación de los trabajadores a través de las subvenciones oficiales que se establezcan en cada momento.

El contenido y funcionamiento se desarrollarán en dicha comisión.

CAPITULO V

DERECHOS DE REPRESENTACION

Artículo 54.— Competencias y garantías del Comité de Empresa.

Las competencias y garantías del Comité de Empresa serán las dispuestas en la legislación vigente en cada momento.

Ambas partes acuerdan complementar las antedichas disposiciones legales con los pactos específicos que a continuación se detallan:

1.— Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la escala establecida en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Estas horas retribuidas podrán ser consumidas por los miembros del Comité mediante su asistencia a cursos de formación organizados por sus Sindicatos o Institutos Oficiales de Formación, preavisando a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de una semana. Este plazo de preaviso podrá reducirse a 48 horas en casos de reconocida urgencia.

Las horas del crédito correspondientes a cada miembro del Comité, a las que se refiere el párrafo anterior, podrán ser acumuladas trimestralmente entre los miembros de un mismo sindicato o grupo con el fin de facilitar su asistencia a cursos de formación organizados por sus Sindicatos o Instituciones de Formación, preavisando a la empresa con una antelación mínima de una semana. Asimismo, se podrán acumular estas horas para reuniones convocadas por los Sindicatos respectivos, debiendo preavisar a

la Empresa con la máxima antelación posible.

En ningún caso esta acumulación podrá suponer ausencia al trabajo del representante beneficiado por la misma, superior al 50% de la jornada mensual.

2.— No se computarán dentro de las horas mensuales las invertidas por los miembros del Comité en las reuniones oficiales del Comité de Seguridad e Higiene, ni las consumidas en las reuniones conjuntas con la Dirección para la negociación del Convenio Colectivo.

3.— La Empresa pone a disposición de los miembros del Comité y, en su caso, de los representantes de las Secciones Sindicales reconocidas, un local a fin de que ejerzan las funciones que a su condición les corresponde, así como un tablón de anuncios para su uso exclusivo.

4.— El Comité de Empresa conocerá anticipadamente, los planes y cursillos de formación e entrenamiento que se impartan en la empresa y recibirá posteriormente información de los empleados que en ellos han participado.

5.— No ser despididos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato.

Tendrán esta misma garantía aquellos miembros que por revocación o dimisión abandonen su cargo de representante de los trabajadores, siempre que hubieran cubierto al menos el 50% de su mandato.

Estas garantías lo serán sin perjuicio de lo establecido en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.

6.— Expresar, colegiadamente, si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias propias de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social comunicándolo a la empresa.

7.— No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón de desempeño de su representación.

8.— La empresa informará al Comité al menos trimestralmente sobre la previsión de los supuestos de subcontratación que pudiesen llevarse a efecto.

9.— El comité será informado mensualmente de horas extras realizadas en el empresa, distribuidas éstas por secciones.

10.— El Comité y la empresa acordarán en cada momento las acciones formativas que se consideren necesarias para el mejor desempeño de las funciones de representación de los trabajadores.

Artículo 55.— Secciones Sindicales.

La Empresa reconocerá a las Secciones Sindicales que posean una representatividad de, al menos un 10%; de los puestos a cubrir dentro del Comité de Empresa.

En dichos casos, las Secciones Sindicales podrán designar un Delegado Sindical que ha de pertenecer a la plantilla de la Empresa.

El Delegado Sindical tendrá las siguientes funciones y garantías:

1.— Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2.— Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene, y Comités paritarios de interpretación con voz, pero sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3.— Tendrán acceso a la misma documentación e información que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias que legalmente proceda.

4.— Serán oídos por la Empresa en el Tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular, especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

5.— Dispondrán de un crédito horario de 35 horas mensuales, pudiendo acumularlas trimestralmente junto con el resto de los miembros del Comité de Empresa de su mismo sindicato, de conformidad con el artículo 53 del vigente Convenio de Empresa.

Las horas de negociación de convenio en reuniones conjuntas entre Dirección y Comisión Negociadora, no serán computadas en el caso de que el Delegado Sindical forme parte de dicha Comisión.

6.— Podrán recaudar las cuotas correspondientes a sus afiliados, repartir propaganda sindical, mantener reuniones con los mismos y convocar asambleas de sus afiliados, fuera del tiempo de trabajo.

7.— Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores cuya representación ostente el Representante de la Sección Sindical dispondrá de, un tablón de anuncios que deberá situarse dentro de la empresa y en un lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo para todos los trabajadores.

Antes de la distribución en Planta o colocación en los tabloneros de cualquier escrito, el Delegado Sindical lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

Se le facilitará un local a fin de que el Representante de la Sección Sindical ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden, cñiendo sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le sean propias.

8.— A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o

Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, se pondrá en contacto con el representante del Sindicato al que pertenece, por mediación de un escrito firmando la autorización. La empresa ejecutará la citada retención, siempre y cuando se cumplan los requisitos precedentes. La Dirección de la Empresa entregará copia al Delegado Sindical del ingreso realizado.

9.— Los que ostenten cargos sindicales electivos a nivel Local, Regional, o Estatal debidamente acreditados sean miembros o no del Comité de Empresa, podrán disfrutar de hasta 40 horas anuales no retribuidas para asistir a reuniones, cursos y congresos convocados por su Organización.

10.— Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, 11/1985 del 2 de Agosto.

Artículo 56.— Comité de Seguridad e Higiene.

La factoría de ACG COMPONENTES, S.A. de Agoncillo tiene constituido y en funcionamiento un Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de acuerdo con la legislación vigente, con las facultades de inspección y vigilancia de las medidas de seguridad e higiene establecidas en la Empresa.

La Dirección y el Comité de Empresa expresamente convienen que, a través del mismo, revisarán y potenciarán los procedimientos actualmente establecidos al objeto de lograr el mejor funcionamiento en el campo de la Seguridad en el Trabajo.

En este contexto, se recomienda al Comité de Seguridad e Higiene el desarrollar y promover los procedimientos necesarios en orden a:

1.— La observancia de la legislación y disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.

2.— Habilitar los sistemas para la adecuación de los trabajadores a puestos de trabajo acordes a sus limitaciones físicas.

3.— Conocer las investigaciones realizadas por los Técnicos de la Empresa sobre los accidentes y enfermedades profesionales que en ella se produzcan.

4.— La investigación de las causas de los accidentes producidos en la Empresa al objeto de evitarlos, promoviendo los mecanismos necesarios al efecto.

5.— Conocer y cooperar en los planes de rehabilitación de trabajadores accidentados, de los programas de prevención de enfermedades, de los programas y campañas de seguridad industrial, ponderando los resultados obtenidos en cada caso.

6.— Interesar la práctica de los reconocimientos médicos anuales a los trabajadores y especialmente para aquellos que trabajen en áreas en las que se prevea la existencia de algún riesgo especial. Interesar, asimismo, en los reconocimientos ginecológicos a las trabajadoras.

7.— Conocer trimestralmente las estadísticas de accidentabilidad, absentismo y sus causas.

8.— La realización de visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidas para los trabajadores de la Empresa para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, instalaciones auxiliares (duchas, servicios, áreas de descanso, etc.) y ambiente laboral, máquinas herramientas y procesos laborales, y controlar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que advierta a la Dirección de la Empresa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualquiera otras que considere oportunas.

9.— Cuidar de que todos los trabajadores reciban una formación adecuada en materia de Seguridad e Higiene, y fomentar la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

10.— Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene, por la parte social, dispondrán de tres horas mensuales, como crédito horario, para la preparación de las reuniones periódicas.

11.— Redactar un Memorial Anual sobre las actividades que hubieren realizado, de la cual, antes del 1 de Marzo de cada año, enviarán un ejemplar a la Inspección Provincial de Trabajo.

12.— La empresa deberá dotarse de un plan de prevención de riesgos en materia de seguridad e higiene.

13.— Cuando se realicen inspecciones por parte la aseguradora estará presente algún miembro de la comisión de seguridad e higiene de la parte social.

REGISTRO

Diligencia.— Con esta fecha queda registrado en esta Dirección Provincial, el V Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa ACG COMPONENTES, S.A. Factoría de Agoncillo (La Rioja), así como sus Tablas Salariales y anexos adjuntos.

Logroño, 22 de Julio de 1993.— El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social. P.A. El Secretario General (R.D. 3316/81; BOE nº 17 de 20-1-82), Manuel Martínez Berceo.

ANEXO Nº 1

CALENDARIO LABORAL 1993

FABRICA Y OFICINAS

Factoria de Logroño

ENERO 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	FEBRERO 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28	MARZO 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	ABRIL 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	MAYO 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	JUNIO 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	J U L I O
JULIO 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	AGOSTO 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	SEPTIEMBRE 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	OCTUBRE 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	NOVIEMBRE 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	DICIEMBRE 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	
ENERO 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	FEBRERO 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28	MARZO 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	ABRIL 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	MAYO 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	JUNIO 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	A G O S T O
JULIO 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	AGOSTO 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	SEPTIEMBRE 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	OCTUBRE 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	NOVIEMBRE 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	DICIEMBRE 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	

○	FIESTAS NACIONALES
△	FIESTAS LOCALES
□	FESTIVOS A CUENTA DE VACACIONES
○	HORAS SOBRANTES

- Horas de trabajo efectivas año: 1.728 horas y 15 minutos.
- Días de trabajo año: 223 días.
- Distribución jornada anual: de lunes a viernes (los sábados se recuperarán en cómputo anual).
- Vacaciones: 25 días.
- Días comunes de vacaciones: 15 días (según calendarios adjuntos).
- Días a fijar por la empresa: 4 días (durante este año un día de estos cuatro será a elegir individualmente por el trabajador).
- Horas sobrantes: 11 de octubre.
- Horario: Turno 1: 06:00 a 14:00 horas
Turno 2: 14:00 a 22:00 horas
Turno 3: 22:00 a 06:00 horas
(7 horas 45 minutos de trabajo efectivo, 15 minutos de bocadillo fuera de jornada).
- Turno Central de 08:00 a 14:00
14:00 a 16:15
(30 minutos de comida fuera de jornada)

ANEXO Nº 2

TABLAS SALARIALES PERSONAL OBRERO 1993

Nº HORAS AÑO: 1.728:15

	SALARIO BASE	CARENCIA INCENTIVOS	COMPLEMENTO PERSONAL	PAGAS EXTRAS	TOTAL ANUAL	VALOR HORA NORMAL	VALOR HORA EXTRA
ESP.- NE	1.034.424	402.471	2.948	170.042	1.609.885	931,51	1.630,14
ESP.- N1	1.191.858	463.725	3.397	195.922	1.854.902	1.073,28	1.878,24
ESP.- N2	1.274.512	495.884	3.332	209.509	1.983.537	1.147,71	2.008,49
ESP.- N3	1.356.657	527.845	3.866	223.012	2.111.380	1.221,68	2.137,94
ESP.- N4	1.407.943	547.799	4.012	231.443	2.191.197	1.267,87	2.218,77
OFI.3.- N4	1.407.943	547.799	4.012	231.443	2.191.197	1.267,87	2.218,77
OFI.2.- N5	1.504.969	585.550	4.289	247.392	2.342.200	1.355,24	2.371,67
OFI.1.- N6	1.657.617	644.942	4.724	272.485	2.579.768	1.492,70	2.612,22
OFI.1.- aN7	1.740.489	677.185	4.960	286.108	2.708.742	1.567,32	2.742,82

ANEXO N° 3

TABLAS SALARIALES PERSONAL EMPLEADO 1993

NIVEL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO PERSONAL	PAGAS EXTRAS	TOTAL ANUAL
2	1.256.492	150.096	234.431	1.641.019
3	1.256.492	261.430	252.987	1.770.909
4	1.337.083	422.984	293.345	2.053.412
5	1.671.290	539.935	368.537	2.579.762

Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social
Providencia de embargo III.B.1502

EL RECAUDADOR EJECUTIVO DE LA TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LA UNIDAD DE RECAUDACION N° 3 DE LOGROÑO.

HAGO SABER: Que en el expediente administrativo de apremio número 92/368, que se instruye en esta Unidad de Recaudación Ejecutiva contra D. MI PILAR DIAZ SAENZ, se ha dictado con fecha 13 DE JULIO 1.993, la siguiente

PROVIDENCIA.— Tramitándose en esta Unidad de Recaudación Ejecutiva de la Seguridad Social a mi cargo expediente administrativo de apremio contra el deudor que a continuación se expresa y estimándose insuficientes los bienes embargados en el territorio de esta Unidad.

DECLARO EMBARGADOS el bien perteneciente al deudor que a continuación se describe, por los descubiertos que igualmente se expresan:
 DEUDOR: M^a PILAR DIAZ SAENZ
 N.I.F.: 15.922.070
 DOMICILIO: C/ NORTE, 15-4° I 26001 LOGROÑO
 DEBITOS: Certificaciones del Régimen AUTONOMOS de la Seguridad Social.

El importe de estas Certificaciones por principal, recargos y costas presupuestadas, asciende a un total de 111.867.PTAS.

BIEN:
 FORD TRANSIT, MATRICULA LO-9908-I

Del citado embargo se efectuará anotación preventiva en el Registro de la Propiedad a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social.

En cumplimiento de lo dispuesto en el número 1 y 2 del artículo 106 del Reglamento General de Recaudación del Sistema de la Seguridad Social, y para que sirva de notificación al apremiado D^a M^a PILAR DIAZ SAENZ, se publica el presente en el BOLETIN OFICIAL DE LA RIOJA, que contra esta Providencia pueden interponer recurso ante el Sr. Director Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de La Rioja en el plazo de ocho días en los términos regulados en el artículo 187 del Reglamento citado, significándoles, que, aunque se interponga recurso, el procedimiento de apremio, solamente se suspenderá en los términos y condiciones señalados en el Artículo 109 del Reglamento General de Recaudación ya citado.

Logroño, 22 de Julio de 1993.— El Recaudador Ejecutivo. El Jefe de Negociado URE 26/03, Víctor Díaz de Cerio Ruiz.

26/033537-95 1/92-0027-89	ANTONIO FDO. ALVAREZ MEJIAS LOGROÑO (LA RIOJA)	80.000.-
26/033537-95 1/92-0341-15	ANTONIO FDO. ALVAREZ MEJIAS LOGROÑO (LA RIOJA)	60.000.-
26/033537-95 1/92-0675-58	ANTONIO FDO. ALVAREZ MEJIAS LOGROÑO (LA RIOJA)	50.100.-
26/033756-23 1/91-1827-19	CONST. ALFONSO JIMENEZ S.L. LOGROÑO (LA RIOJA)	50.100.-
26/033945-18 1/92-0595-75	JOSE L. LOPEZ FERNANDEZ Y UN NAJERA (LA RIOJA)	50.100.-
26/034394-79 1/91-1819-11	SEGUNDO A. ANGUIANO UGARTE LOGROÑO (LA RIOJA)	50.100.-
26/034394-79 1/93-900006-32	SEGUNDO A. ANGUIANO UGARTE LOGROÑO (LA RIOJA)	50.100.-
26/034566-57 1/92-0081-46	JUAN CARLOS GONZALEZ LOPEZ LOGROÑO (LA RIOJA)	50.100.-
26/035736-63 1/91-0867-29	TIO TITO LOGROÑO S.L. LOGROÑO (LA RIOJA)	50.100.-
26/035736-63 1/91-0868-30	TIO TITO LOGROÑO S.L. LOGROÑO (LA RIOJA)	200.400.-
26/036539-90 1/92-0454-31	EDIART CONSTRUCTORA S.L. LOGROÑO (LA RIOJA)	50.100.-

De conformidad con el artículo 58 de la Ley 30/1.992, de 26 de Noviembre (B.O.E. 27-11), de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se publica el presente edicto para conocimiento de las empresas afectadas, y a efectos de su notificación, al no haber podido hacerlo en el domicilio que consta en nuestros archivos.

Las Notificaciones de Deuda por Acta de Infracción, se formulan en virtud de lo establecido en el artículo 90 del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1517/1991 de 11 de Octubre (B.O.E. n° 256 de 25-10-91), con el fin de que el expresado importe sea ingresado dentro del plazo de 15 días hábiles, a contar desde esta publicación (artículo 90, párrafo 2° de dicho Real Decreto), previa personación en esta Unidad, que le hará entrega del documento para la formalización del pago en cualquier Entidad financiera autorizada para actuar como Oficina Recaudadora de la Seguridad Social.

Si no existiese Oficina Recaudadora en esa localidad, el ingreso podrá ser efectuado mediante giro postal ordinario, destinado a esta Dirección Provincial o Administración (artículo 24 del citado Reglamento General de Recaudación), consignando al dorso del talón de la libranza el número de la Notificación de Deuda por Acta de Infracción.

Si el ingreso de la deuda se efectúa fuera del plazo reglamentario, pero dentro de los dos meses siguientes al vencimiento del mismo, el recargo de mora aplicable será del 20%.

Transcurrido este período de prórroga de dos meses, se procederá a la emisión de la correspondiente certificación de descubierto, que constituirá título ejecutivo suficiente para el cobro del débito con el recargo de apremio del 20%.

Contra las presentes notificaciones de deuda, y dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de ésta publicación, podrá interponerse Reclamación económica-administrativa ante el Tribunal Económico-Administrativo Regional (Local en Ceuta y Melilla) o Recurso potestativo de Reposición previo a la vía Económico-Administrativa, ante esta Dirección Provincial o Administración de la Seguridad Social (artículos 185 y siguientes del citado Reglamento General de Recaudación).

Logroño, a 6 de Mayo de 1.993.— El Director Provincial.

Notificación III.B.1522

Don Fermín Suberviola Alvaro, Director Provincial accidental de la

Notificación III.B.1522

Don Rafael Fernández Sáenz, Director Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social en La Rioja,

Hace saber: Que de los antecedentes obrantes en esta Dirección Provincial se deduce que tienen pendiente el pago en el Régimen General las siguientes empresas, por el concepto de infracción de normas a la Seguridad Social, formulando en consecuencia las siguientes Notificaciones de Deuda por Acta de Infracción:

CODIGO CUENTA COTIZACION N° EXPEDIENTE	SUJETO RESPONSABLE	IMPORTE
26/022004-08 1/91-0660-16	MIGUEL ANGEL AZCONA SAEZ LOGROÑO (LA RIOJA)	50.100.-
26/030587-55 1/92-0335-09	HOSTELERIA RIOJANA S.A. LOGROÑO (LA RIOJA)	50.100.-
26/032925-65 1/92-0183-51	SONIA PAGANO FACCIO LOGROÑO (LA RIOJA)	50.100.-
26/033534-92 1/92-0444-21	CESAR DE LA CRUZ SANCHEZ LOGROÑO (LA RIOJA)	50.100.-
26/033534-92 1/92-0524-04	CESAR DE LA CRUZ SANCHEZ LOGROÑO (LA RIOJA)	50.100.-

Tesorería General de la Seguridad Social en La Rioja,

Hace saber: Que de los antecedentes obrantes en esta Dirección Provincial que quedan expuesto más abajo, se deduce, en forma definitiva, la obligación en que se encuentra, de reintegrar el importe citado correspondiente al concepto y periodo que se indican, así como de satisfacer el recargo que también se expresa en el caso de haberse efectuado la deducción o compensación en una liquidación de cuotas ingresadas fuera del plazo reglamentario de ingreso

Nombre: Manuel González Sevilla

D.N.I.: 27.220.226

Expediente nº: 26/013/226

Concepto: Protección familiar

Entidad gestora o colaboradora: Instituto Nacional de la Seguridad Social de La Rioja.

Período que comprende la prestación: 04.86 a 04.87

Fecha de resolución, Acuerdo o Sentencia: 05.02.89

Organo de procedencia: I.N.S.S.

Importe a reintegrar: 40.950 pts.

En consecuencia se formula la presente Notificación de Deuda, en virtud de lo establecido en el artículo 110 de la Orden de 8 de Abril de 1992 (B.O.E. del 15) por la que se desarrolla el art. 95 del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1517/1991 de 11 de Octubre (B.O.E. nº 25), que deberá ser ingresada dentro del plazo o plazos reglamentarios, para la devolución indicada. El ingreso podrá efectuarse en cualquier Entidad financiera autorizada para actuar como Oficina Recaudadora de la Seguridad Social, previa personación en la Sección de Recaudación de esta Dirección Provincial que le hará entrega del documento para la formalización del ingreso.

Si no existiese Oficina Recaudadora en esa localidad, el ingreso podrá ser efectuado mediante giro postal ordinario, destinado a esta Dirección Provincial o Administración, artículo 24 del citado Reglamento, consignando al dorso del talón de la libranza el número de expediente y el concepto del reintegro.

Una vez transcurridos los dos meses siguientes al vencimiento de cada plazo reglamentario sin que haya sido acreditado ante esta Dirección Provincial el pago, mediante exhibición de descubierto, que constituirá título ejecutivo suficiente para el cobro del débito en vía de apremio, por el importe de la deuda pendiente de pago incrementado con el recargo de apremio del 20%.

Si el ingreso se efectuase después del plazo de devolución, pero antes de la expedición de la certificación de descubierto, el documento que para la formalización del ingreso le facilitará esta Dirección Provincial o, en su caso el giro a imponer, estarán afectados con el recargo de mora del 20%.

Contra la presente notificación de deuda, y dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de su publicación, podrá interponerse Reclamación económico-administrativa ante el Tribunal Económico-Administrativo o Recurso potestativo de Reposición previo a la vía Económico-Administrativa, ante esta Dirección Provincial.

El Director Provincial.

Corrección de errores a la publicación de requerimientos de la Tesorería General de la Seguridad Social III.B.1523

Advertido error en la publicación efectuada en el B.O.R. nº 84 del 10 de Julio de 1993, anuncio (III.B.1333) se procede a su corrección en la forma que sigue:

Donde dice:

“26/0036416-07 Pedro Carmona Navarro y otro
2660036457-08 Angel Morrás Etayo y Otra 67.478.-
26/1000903-93 R693-01622-94”
26/0036547-01

Debe decir:

26/0036416-64 Pedro Carmona Navarro y otro
26/0036457-08 Angel Morrás Etayo y Otra 302.092.-
26/1000903-93 R/93-01622-94”
26/0036547-01

Logroño, 21 de Julio de 1993.— El Director Provincia, Fermin Suberviola Alvaro.

Notificación de apremio III.B.1524

Don Alberto Casañal Abad, Jefe de la Unidad de Recaudación Ejecutiva de la Seguridad Social de Calahorra.

Hace saber: Que por esta Oficina Recaudatoria de mi cargo, se instruyen expedientes administrativos de apremio motivados por certificaciones de descubierto expedidas contra los deudores a la Seguridad Social por los conceptos, período y cuantía que a continuación se relacionan, los cuales han sido iniciados en virtud de providencia dictada por el Sr. Director Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de La Rioja, que

copiada literalmente dice:

“PROVIDENCIA: En uso de la facultad que me confiere el artículo 102 del Reglamento General de Recaudación de los recursos del Sistema de la Seguridad Social, una vez expedida certificación de descubierto, ordeno la ejecución forzosa sobre bienes y derechos del deudor con arreglo a los preceptos del citado Reglamento, por lo que se requiere el pago de los débitos, recargos y costas complementarias en el plazo de 24 horas, procediéndose en otro caso al embargo de sus bienes”.

RELACION DE DEUDORES

Municipio	Nombre	Concepto	Periodo	Importe
Calahorra	M ^a Carmen Paz Aranda	01-Sanción Subsidio	04/89	28.008
Rincón Soto	Zaroual Bouzekri	05 Infrac Normas S.S.	06/89-01/90	60.120
Calahorra	Valentin Hdez. Gutiérrez	05-Descub. Total	11/91	22.966
Calahorra	Raúl Miguel Bayo	05-Difer.Error Mater	01/90	1.982
Calahorra	Angel Armando Puerta R.	05-Descub. Total	08/91-12/91	68.900

En cumplimiento del artículo 106.1 del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social y siendo desconocido su paradero se notifica por la presente a los deudores anteriormente relacionados requiriéndoles para el pago de los débitos, recargos y costas reglamentarias, y para que comparezcan por sí o por medio de representante, en el expediente ejecutivo que se les sigue, advirtiéndoles:

Primero.— Que transcurrido el plazo de ocho días desde la publicación de este Edicto en el Boletín Oficial de La Rioja, sin personarse, serán declarados en rebeldía mediante providencia dictada al efecto y se continuará el procedimiento, efectuándose las sucesivas notificaciones en la propia Unidad de Recaudación Ejecutiva.

Segundo.— Contra la Providencia de apremio sólo será admisible oposición basada en alguno de los motivos señalados en el art. 103.2 del Reglamento citado, y dentro del plazo de quince días siguientes a la notificación, suspendiéndose el procedimiento hasta la resolución de la oposición.

Tercero.— También podrá interponerse recurso de reposición, con carácter previo y facultativo a la Reclamación Económica-Administrativa, o bien ésta directamente, ambos en el plazo de quince días, suspendiéndose el procedimiento solamente en los términos y condiciones establecidas en el art. 190 del Reglamento.

Calahorra, 23 de Julio de 1993.— El Recaudador-Ejecutivo, Alberto Casañal Abad.

Oficina de Depósito de Estatutos de Organizaciones Profesionales

Depósito de los Estatutos de la Asociación Independiente de Receptores de apuestas deportivas, establecimientos tipo C de La Rioja (8307) III.B.1514

En cumplimiento de lo dispuesto en la normativa legal vigente sobre depósito de Estatutos, tanto de Asociaciones Empresariales como de Sindicatos de Trabajadores y a los efectos previstos en la misma, se hace público que en esta Oficina y a las doce horas del día siete de julio de 1993 han sido depositados el acta de constitución y los Estatutos de la Asociación Independiente de Receptores de apuestas deportivas, establecimientos tipo C de La Rioja, cuyo ámbito de actuación territorial se circunscribe a la Provincia de La Rioja, y su ámbito profesional a los empresarios de dicha actividad.

El acta de constitución la suscriben:

Antonio Zabala Elosua
Ricardo Janda Prior
Andrés Chandro Heras
Angel Peña Martínez
Julián Clavel Martínez
Fco. Javier Yanguas Martínez
Logroño, 15 de Julio de 1993.

Modificación de los Estatutos de Sindicato de Trabajadores de la Administración Riojana “STAR” III.B.1525

En cumplimiento de lo dispuesto en la normativa legal vigente sobre depósito de Estatutos, tanto de Asociaciones Empresariales como de Sindicatos de Trabajadores y a los efectos previstos en la misma, se hace público que en esta Oficina y a las once horas del día veinte de julio de 1993 han sido depositados para su modificación los Estatutos de Sindicato de Trabajadores de la Administración Riojana “STAR” cuyo ámbito de actuación territorial circunscribe a las Administraciones presentes en nuestra Comunidad Autónoma y empresas y entidades dependientes de las mismas.

El Acta de Constitución la suscriben D. PEDRO IBÁÑEZ RIVERA y DÑA. MARGARITA ROLDAN GONZALEZ, Presidente y Secretaria de Actas, respectivamente.

Logroño, 23 de Julio de 1993.

Instituto Nacional de Empleo

Comunicación sobre percepción indebida de prestaciones por desempleo (8462)
III.B.1539

De conformidad con el art. 59 de la Ley 30/92, de 26 de Noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se publica el presente edicto para conocimiento de los trabajadores afectados, y a efectos de su notificación, al no haber podido hacerlo en el domicilio que consta en nuestros archivos:

De acuerdo con los antecedentes existentes en esta Dirección Provincial, se ha comprobado que han percibido indebidamente prestaciones por desempleo los beneficiarios que seguidamente se relacionan, siendo la cuantía total por todos los conceptos, periodo y motivo los que para cada uno se indican:

PERCEPTOR JOSE LUIS CUEVAS ARRIBAS
D.N.I.: 12.903.581
CUANTIA: 1079.777 PTAS
PERIODO DE 27-8-92 A 30-9-92
MOTIVO: Invalidez Permanente
NORMATIVA: Art. 18, 2 Ley 31/84, de 2 de Agosto (BOE 4-8-84).

PERCEPTOR JOSE ERNESTO MARTINEZ GONZALEZ
D.N.I.: 16.537.315
CUANTIA: 634.776 PTAS.
PERIODO: DE 29-9-88 A 28-9-90
MOTIVO: Sanción Dirección Prov. de Trabajo y S.S.
NORMATIVA: Art. 46,1,3 Ley 8/88, de 7-4 (BOE 15-4-88).

PERCEPTOR: CARMELO LOPEZ PEREZ
D.N.I.: 72.784.190
CUANTIA: 4.951 PTAS.
PERIODO: DE 18-1-93 A 24-1-93
MOTIVO: Colocación por cuenta ajena.
NORMATIVA: Art. 18,1 Ley 31/84, de 2 de Agosto (BOE 4-8-84).

PERCEPTOR: JESUS MAILLO DOMINGUEZ
D.N.I.: 15.283.029
CUANTIA: 45.229 PTAS.
PERIODO: DE 8-5-85 A 30-6-85
MOTIVO: Colocación por cuenta ajena.
NORMATIVA: Art. 18,1 Ley 31/84, de 2 de Agosto (BOE 4-8-84).

PERCEPTOR: MAHAMED EL MALLÉN
D.N.I.: 701.153.866
CUANTIA: 74.223 PTAS.
PERIODO: DE 28-10-92 A 30-11-92
MOTIVO: Colocación por cuenta ajena
NORMATIVA: Art. 18,1 Ley 31/84, de 2 de Agosto (BOE 4-8-84).

Conforme a lo dispuesto en el Art. 22 de la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo (BOE nº 186 de 4 de agosto) y en la letra a) del nº 1 del Art. 33 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la citada Ley (BOE nº 109 del 7 de mayo), se le notifica que dispone de un plazo de 10 días desde la recepción de esta Comunicación, para efectuar ante este Instituto las alegaciones que estime oportunas.

Si está conforme con la presente Comunicación podrá igualmente proceder a efectuar el ingreso de la cuantía arriba indicada, en la Caja Postal de Ahorros, cuenta núm. 12.295.478, de la que es titular el Instituto Nacional de Empleo, debiendo entregar en su Oficina de Empleo la copia del Boletín de ingreso acreditativa de que se ha efectuado el reintegro.

El ingreso podrá realizarlo en cualquier Oficina de la Caja Postal dentro de la provincia, bien en efectivo o mediante cheque nominativo, conformado a favor de la Caja Postal.— ATENCION: NO UTILICE GIRO POSTAL NI TRANSFERENCIA BANCARIA

Transcurrido el plazo de 10 días en el supuesto de que no haya reintegrado la cuantía arriba indicada y comunicado a su Oficina de Empleo tal reintegro, haya o no formulado alegaciones, se seguirá el procedimiento establecido en el citado Art. 33 del Real Decreto 625/1985.

Logroño, 26 de julio de 1993.— El Director Provincial del INEM, José Álvarez Teijeiro.

DIRECCION PROVINCIAL DE INDUSTRIA Y ENERGIA

Resolución de la Dirección Provincial de Industria y Energía de La Rioja por la que se autoriza la instalación eléctrica que se cita (8315)
III.B.1515

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente nº AT-60.014 incoado en esta Dirección Provincial a instancia de HORMIGONES VALER S.A. con domicilio en Término "El Campillo" Parcelas 53 y 52a en Logroño solicitando autorización administrativa de la instalación eléctrica cuyas características principales son las siguientes:

Línea eléctrica de 141 m. 128m. de ellos enterrados con origen en el apoyo

nº. 20 de la línea eléctrica aérea denominada "Línea 13 2/20 KV Playa derivación al C.T. Bodegas Franco Españolas" propiedad de Iberdrola S.A. y final en el C.T. de 160 KVA.

Todo su recorrido transcurre por terrenos de Hormigones Valer S.A. Esta Dirección Provincial en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 2617/1966 de 20 de Octubre; Decreto 1775/1967 de 22 de Julio; Ley de 24 de Noviembre de 1939; Reglamento de Líneas Eléctricas de Alta Tensión de 28 de Noviembre de 1968 y Reglamento de Estaciones Transformadoras de 23 de Febrero de 1949 ha resuelto:

Autorizar la instalación solicitada y consiguiente ejecución de las obras de acuerdo con el proyecto presentado debiendo atenerse a las condiciones impuestas por los Organismos que las han establecido al efecto.

El plazo de puesta en marcha será de 30 días contados a partir de la fecha de la presente resolución. La Administración dejará sin efecto la presente resolución en cualquier momento en que se observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella.

El titular dará cuenta de la terminación de las obras a efectos de su reconocimiento definitivo y extensión del Acta de puesta en marcha.

Logroño 21 de Julio de 1.993.— El Director Provincial, Pedro Calatayud Fernández.

CONFEDERACION HIDROGRAFICA DEL EBRO
Comisaría de Aguas

Exposición pública del proyecto de la Central de Lodosa (8316)
III.B.1516

La Confederación Hidrográfica del Ebro, por Resolución de 11 de febrero de 1993, acordó adjudicar a la COMUNIDAD GENERAL DE USUARIOS DEL CANAL DE LODOSA el concurso del aprovechamiento hidroeléctrico del salto de pie de presa de Los Mártires, en el río Ebro, término municipal de Lodosa (Navarra). En cumplimiento de la condición 7ª de dicha resolución, la mencionada Comunidad General ha solicitado la concesión del aprovechamiento con un caudal de 130 m³/seg, acogiéndose al Real Decreto 916/1985, de 25 de mayo, por lo que insta simultáneamente la correspondiente autorización administrativa para las instalaciones electromecánicas de la central. Asimismo, solicita la declaración de utilidad pública de las obras a efectos de expropiación forzosa e imposición de servidumbres.

Para cumplimentar la condición 3ª de la misma resolución de 11 de febrero de 1993, la susodicha Comunidad presenta el denominado "Proyecto de Construcción de la Central de Lodosa (Presa de Los Mártires)" que está suscrito conjuntamente, en Pamplona y junio de 1993, por el Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos D. Antonio Navarro Aranda y por el Ingeniero Industrial D. Jesús Novales Linaza. Como Anexos números 5 y 6 respectivamente, se incluyen el Proyecto de Seguridad e Higiene en el Trabajo y el Estudio de Impacto Ambiental requeridos en la misma condición 3ª. Las obras a ejecutar son, en síntesis las siguientes.

Canal de toma de una longitud de 100 m. que se excavará en la actual solera hormigonada existente en la margen izquierda junto a la presa. El cajero izquierdo consistirá en un muro de hormigón armado de 130 m. de longitud con coronación a la cota 320,50, dejando una anchura mínima de 10 m. entre él y los límites de las parcelas colindantes. El cajero derecho, con una longitud de 84 m., es una prolongación de la actual presa de Los Mártires hasta la terraza cuaternaria en que se emplaza el edificio de la central. La obra se corona a la cota 319,00 y su sección transversal es similar a la de la presa actual, quedando limitada lateral y superficialmente por muros de hormigón armado que protegen el núcleo interior de escollera hormigonada. El canal se excavará hasta la cota del cauce del río, terminando a la 315,00 a la entrada de la central.

Se proyecta un recrecimiento de 0,25 m. sobre la presa actual hasta llegar a la citada cota de 319,00. La obra se realizará con hormigón en masa y se sujetará mediante anclajes a la fábrica vieja. En su interior quedarán los conductos destinados al alojamiento de los cables que transmitirán al sistema de automatismo de la central la información de los caudales circulantes por el Canal de Lodosa, a fin de respetar los derechos prioritarios de los riegos. El recrecimiento proyectado se justifica porque el aumento de longitud de vertido, desde los 213 m. actuales hasta los 297 m. futuros, permite esa sobreelevación de la cota del embalse sin dar lugar a afecciones nuevas en caso de avenidas.

Edificio de la central con planta rectangular de 10 m. por 35,61 m. exteriores, que quedará adosado a la cámara de carga a continuación de las correspondientes rejillas y compuertas automáticas de seguridad que dan acceso a los tres grupos. El acceso y entorno de la central, así como la franja situada entre el cajero izquierdo del canal de toma y las fincas colindantes, se urbanizarán con un pavimento de zahorras artificiales.

El canal de restitución se inicia en forma de curva hacia la derecha y, en sus primeros 19,50 m., está limitado por dos muros de hormigón armado. En el resto del trazado sólo se dispone de cajero en la margen izquierda, enlazando directamente con el río por la derecha. El primer tramo de este revestimiento de margen, hasta terminar la curva, tiene la misma sección que los muros del tramo inicial. El resto, de planta recta, se realizará con un muro de escollera. La solera de la excavación queda en todo el canal a la cota 314,00 y se inicia con un ancho de 32 m. hasta terminar en 25 m. La coronación del cajero está en la cota 318,00 y la longitud total del tramo revestido en la margen izquierda es del orden de 300 m.

La derivación de caudales se realizará en régimen fluyente, sin regulación.

El desnivel total del tramo aprovechado alcanza a 3,80 m., con el recrecimiento de la presa, en el supuesto de que se esté turbinando el caudal de 13 m³/seg., que es el mínimo preciso para accionar un grupo. El salto útil es de 3,35 m. con los tres grupos funcionando a plena carga.

La maquinaria a instalar en la central consiste en tres grupos gemelos constituidos cada uno por una turbina semi-kaplan de eje vertical para un caudal de 43,3 m³/seg., con una potencia de 1.235 Kw., acoplada, a través del correspondiente multiplicador, a un generador sincrónico trifásico de 1.353 KVA de potencia nominal aparente y 1.150 Kw. de potencia efectiva en bornes, cuya tensión nominal de salida es de 6.000 V. El transformador tiene una potencia nominal de 4.000 KVA con relación de transformación 66.000/6.000 V. La instalación se completa con los oportunos elementos de maniobra, protección y medida, servicios auxiliares y protección del personal, con su red de tierras. Está prevista la evacuación de la energía generada desde la estación transformadora hasta una línea de 66.000 V que pasa por las inmediaciones.

Los propietarios de bienes afectados por estas obras, en cuanto a expropiación de terrenos y servidumbres, son los siguientes:

Polígono	Parcela	Propietario
03	450	Ayuntamiento de Lodosa (Comunal)
03	464	Ayuntamiento de Lodosa (Comunal)
03	463	Mangado Lumberas, Esteban Las Arcas, 21 - SESMA

Lo que se hace público para general conocimiento pudiendo, quienes se consideren perjudicados con esta petición, dirigir por escrito las reclamaciones pertinentes ante la Confederación Hidrográfica del Ebro (Paseo Sagasta, 28. 50006 - Zaragoza), o ante el Servicio de Control y Seguridad Industrial y Minera (Calle Erletokieta, 2. 31071 - Pamplona), o ante los Ayuntamientos de Lodosa (Navarra) o Alcanadre (La Rioja), dentro del plazo de VEINTE DIAS hábiles contados a partir de la publicación de esta Nota-Anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, o del primer día de la exposición al público en el caso de dirigir las reclamaciones ante los Ayuntamientos expresados. Durante este plazo estarán de manifiesto el expediente y proyecto, en horas hábiles, en las oficinas consignadas de la Confederación Hidrográfica del Ebro (Comisaría de Aguas C/ Sagasta, 24-26 Zaragoza) y el Gobierno de Navarra (Servicio de Control y Seguridad Industrial y Minera C/ Erletokieta, 2, Pamplona).

Zaragoza y Pamplona, 8 de Julio de 1993.— El Director del Servicio, José Antonio Ayesa Usabiaga.— El Comisario de Aguas, P.A. El Jefe del Area de Protección del D.P.H., Luis Pinilla López Oliva.

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE BARCELONA

Edicto (8320)

III.B.1517

D. Salvador Alvarez Vega Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social de BARCELONA

De acuerdo con lo dispuesto en el n° 4 del art. 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común (Boletín Oficial del Estado de 27 de noviembre) hace saber a los interesados abajo relacionados que se han dictado resoluciones sancionadoras en los expedientes que se señalan y que no han podido ser comunicadas por ausencia, ignorado paradero o rehusado.

El importe de las sanciones puede hacerse efectivo por los medios legalmente establecidos o bien, interponer los recursos procedentes, para lo cual los expedientes se encuentran a la vista de los interesados en la sede de esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Trav. de Gracia, 303-311, en el plazo de 15 días desde la fecha siguiente de esta publicación con la advertencia de que, transcurrido dicho plazo sin haberse efectuado el pago o interpuesto el correspondiente recurso, las resoluciones serán remitidas para su cobro por vía ejecutiva.

NUM. ACTA: 1/93002821

SUJETO RESPONSABLE: EXCALSA S.L

IMPORTE: 150000

Barcelona, a 7 de Julio de 1.993.— El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, M^a Carmen Gurucharri Gurucharri.

GOBIERNO CIVIL DE SORIA

Notificación (8321)

III.B.1518

De conformidad con lo establecido en el Artículo 80.3 de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1.958, y, ante la imposibilidad de llevar a efecto la notificación pertinente se participa a D. Dionisio PABLO MUÑOZ, siendo su último domicilio conocido en SAN VICENTE DE LA MUNILLA (LA RIOJA), calle Del Sol s/n, con Documento Nacional de Identidad núm. 409.524, que por este Gobierno Civil de Soria, se le ha incoado expediente sancionador n° 91/93, habiéndose dictado la correspondiente Propuesta de Resolución, por infracción a la Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana (B.O.E. núm. 46, de 22-02-92); y se le emplaza como interesado, para la vista del aludido expediente, dentro del plazo de OCHO DIAS HABILES, contados a partir del siguiente al de publicación de este anuncio pasados los cuales sin que se haya efectuado se continuará con la tramitación del mismo.

IV. Anuncios

A. Subastas y concursos de obras, bienes y servicios

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social

Subasta de bienes inmuebles

IV.A.608

D. Alberto Casañal Abad, Recaudador Ejecutivo de la Unidad de Recaudación Ejecutiva de la Seguridad Social número 26/020 de Calahorra.

HACE SABER: Que en el expediente administrativo de apremio que se sigue en esta Unidad de Recaudación Ejecutiva, contra el deudor FERNANDEZ FERNANDEZ, Isidro, se ha dictado con fecha 26 de julio de 1993, la siguiente providencia:

“PROVIDENCIA: Autorizada por la Dirección Provincial con fecha 22 de Junio, la subasta de bienes inmuebles del deudor FERNANDEZ FERNANDEZ, Isidro, cuyo embargo se realizó por diligencia de fecha 7 de Mayo, en expediente administrativo de apremio instruido en esta Unidad de mi cargo.

Procedase a la celebración de la citada subasta el día 30 de Septiembre a las 9,30 en la Dirección Provincial en La Rioja de la Tesorería General de la Seguridad Social, calle Sagasta n° 2 de Logroño, y obsérvense en su trámite y realización las prescripciones de los artículos 137, 138 y 139, en cuanto le sea de aplicación, y artículo 147 del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social.

Notifíquese esta providencia al deudor y, en su caso, a los acreedores hipotecarios y al cónyuge del deudor.

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

1.- Que las cargas preferentes, si las hubiere, quedan subsistentes, debiendo hacerse cargo de ellas el adjudicatario; no obstante se señala que el importe de las mismas ha sido deducido del precio de valoración de los

bienes al fijar el tipo de la subasta, salvo indicación en contrario.

2.- Que la subasta se suspenderá antes de la adjudicación de los bienes si se hace pago de la deuda y costas.

3.- Desde la publicación del anuncio de la subasta hasta su celebración, podrán hacerse posturas por escrito en pliego cerrado, que se presentarán ante la mesa de la subasta y que serán abiertos al iniciarse la licitación y publicarse las posturas, surtiendo los mismos efectos que las que se realicen en dicho acto. Junto a este sobre se presentará otro conteniendo el depósito en metálico o en cheque bancario conformado a nombre de la Tesorería Territorial.

4.- Que todo Licitador habrá de constituir ante el Recaudador o ante la Mesa de Subasta depósito de garantía de al menos el 25 % del tipo de aquella, depósito éste que se ingresará en firme en la Dirección Provincial si los adjudicatarios no hacen efectivo el precio del remate.

5.- Constituido depósito para cualquier licitación, se considerará que el depositante ofrece la postura mínima que corresponda al tipo de subasta.

6.- Los licitadores, al tiempo del remate, podrán manifestar que lo hacen en calidad de ceder a un tercero, cuyo nombre precisarán en el acto o al efectuarse el pago.

7.- En el caso de no existir postores en primera licitación, se procederá acto seguido a realizar la segunda licitación, admitiéndose las proposiciones que cubran el 75 por ciento del tipo de subasta en primera licitación.

8.- Que el rematante deberá entregar en el acto de adjudicación definitiva de los bienes, o al día siguiente hábil, la diferencia entre el depósito constituido y el precio de la adjudicación.

9.- Que los licitadores habrán de conformarse con los Títulos de Propiedad que se han aportado, sin poder exigir otros, los cuales estarán de manifiesto en la Unidad de Recaudación Ejecutiva hasta el día anterior al señalado para la subasta.

10.- En cualquier momento posterior a aquél en que se declare desierta la primera licitación, pero anterior a la constitución de depósito para la segunda licitación, podrán adjudicarse directamente los bienes por un importe igual o superior al que fueron valorados en dicha primera licitación, previa solicitud y pago del importe.

11.- Se advierte a los acreedores hipotecarios y terceros poseedores, si los hubiere, de tenerlos notificados con plena virtualidad legal, a todos los efectos, por medio del presente anuncio.

BIENES OBJETO DE SUBASTA

LOTE 1

URBANA. Casa en planta baja y otra alta, con corral en calle de Doctores Castroviejo, número seis, en RINCON DE SOTO. Mide doscientos setenta metros cuadrados. Mitad Indivisa.

INSCRITA: Tomo 283, folio 57, finca 5.843.

Valor: 3.500.000.-Pta.

Tipo de subasta en primera licitación: 3.500.000.-Pta.

Tipo de subasta en segunda licitación: 2.625.000.-Pta.

LOTE 2

RUSTICA, en LA ERMITA, en el término municipal de RINCON DE SOTO, de ocho áreas, diez centiáreas. Polígono 2, parcela 163. INSCRITA: Tomo 315, folio 7, finca 6.825.

RUSTICA, en VARILLAS, en el término municipal de RINCON DE SOTO, de quince áreas. Polígono 8, parcelas 106 y 107.

INSCRITA: Tomo 283, folio 9, finca 6.826.

Valor: 1.702.500.-Pta.

Gravadas con anotación letra A. Cargas.pref.: 216.149.-Pta.

Tipo de subasta en primera licitación : 1.486.351.-Pta.

Tipo de subasta en segunda licitación : 1.114.763.-Pta.

En Calahorra, a 26 de Julio de 1993.- El Recaudador Ejecutivo, Alberto Casañal Abad.

Concurso público para el arrendamiento de un local en Logroño destinado a instalación de un almacén para bienes procedentes de embargo
IV.A.610

En el Boletín Oficial del Estado de fecha 23 de julio de 1.993, nº 175, se publica la convocatoria de concurso publico, por parte de esta Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de La Rioja, para el arrendamiento de un local en Logroño, con destino a instalación de un almacén para bienes procedentes de embargo.

Emplazamiento: El local estará situado, preferentemente, dentro del término municipal de Logroño.

Se admitirán otros emplazamientos, si no distan mas de 10 kms. del centro de este Municipio.

Características: Contara con acceso directo e independiente y permitirá el acceso a vehículos pesados a su interior, o bien, dispondrá de facilidades para carga y descarga desde el exterior. La superficie construida sera, como mínimo, de 450 m2, de los cuales, al menos 400 m2., lo serán en planta baja. La altura libre no sera inferior a 5 m., en planta baja, y a 2'75 m., en el resto. Los forjados, de existir, deberán permitir una sobrecarga de uso de 500 kg/m2, como mínimo. La solera permitirá el trasiego de elementos industriales pesados. En cuanto a instalaciones y otras condiciones, se especifican en los Pliegos de condiciones que rigen el presente concurso.

Renta: La renta máxima a satisfacer sera de 182.000 Ptas/mes, IVA incluido, no superando, en ningún caso, las 404 Ptas/m2 de repercusión, IVA incluido.

Plazo de presentación de ofertas: Las solicitudes para tomar parte en el concurso publico, junto con los sobres que contengan la documentación exigida, deberán presentarse en el Registro General de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social en Logroño, C/ Sagasta, nº 2, planta 2ª, en el plazo de veinte días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de esta convocatoria en el "Boletín Oficial del Estado", y hasta las catorce horas.

Pliego de condiciones: Los Pliegos de condiciones generales, administrativas y técnicas podran ser retirados en la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de La Rioja, C / Sagasta, nº 2, de Logroño, planta segunda, Sección de Gestión de Recursos Humanos, Servicios Generales y Patrimonio.

Logroño, 28 de julio de 1.993. EL Director Provincial accidental, Fermin Suberviola Alvaro.

B. Otros anuncios oficiales

CONSEJERIA DE MEDIO AMBIENTE

Corrección de errores

IV.B.545

Advertido error en el texto del anuncio de solicitud para la renovación de un Coto Privado de Caza en el término municipal de Bergasa (B.O.R. nº 87 pág. 2.300), queda rectificado de la forma siguiente:

* Donde dice que podrán presentarse reclamaciones: ... ante el Ayuntamiento de Bañares... deberá decir: ...ante el Ayuntamiento de Bergasa.

Logroño, 22 de Julio de 1993.- El Director General de Montes y Conservación de la Naturaleza, J. Clemente García González.

AYUNTAMIENTO DE LOGROÑO

Solicitud de licencia para apertura de un establecimiento de salas de cine, locales y garajes

IV.B.543

DIFUSORA LOGROÑO, S.A., ha solicitado licencia municipal para la apertura de establecimiento destinado a SALAS DE CINE, LOCALES

Y GARAJES, en la calle Siete Infantes de Lara nº 19-21, en el término de Logroño.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo previsto en el artículo 30 del Reglamento de Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas, de 30 de noviembre de 1961, a fin de que quienes se consideren perjudicados puedan presentar reclamaciones en este Ayuntamiento (Unidad de Urbanismo), durante el plazo de DIEZ DIAS hábiles.

Logroño, 21 de Julio de 1993.- El Alcalde.

Solicitud de licencia para ampliar un bar

IV.B.544

D. DIONISIO JOSE BERGANZO RAMIREZ, ha solicitado licencia municipal para la apertura de establecimiento destinado a BAR (AMPLIACION), en la calle Boterías nº 1 y 3 en el término de Logroño.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo previsto en el artículo 30 del Reglamento de Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas, de 30 de noviembre de 1961, a fin de que quienes se consideren perjudicados puedan presentar reclamaciones en este Ayuntamiento (Unidad de Urbanismo), durante el plazo de DIEZ DIAS hábiles.

Logroño , 21 de Julio 1993.- El Alcalde.

BOLETIN OFICIAL DE LA RIOJA

Edita e imprime: **Gobierno de La Rioja**
Vara de Rey 3.— 26071 Logroño
Teléfono 29 11 00

Publicación: martes, jueves y sábados

Depósito Legal: LO-1-1958

Franqueo concertado (26/2)

TASAS

(Ley 3/1992, de 9 de Octubre, de Tasas y Precios Públicos de la Comunidad Autónoma de La Rioja, publicada en el Boletín Oficial de La Rioja nº 124 de 15 de Octubre de 1992).

Anuncios	Pesetas
Por cada línea o fracción (a 2 columnas)	100
Suscripciones (edición normal o microfilmada)	
Anual	10.400
Semestral	5.200
Trimestral	2.600
Venta de ejemplares	
1 ejemplar	50