



NUM. SUS. 00163

CC. AA. CANTABRIA

CONSEJERIA DE PRESIDENCIA
J. SECC. REGIMEN INTERIOR
DIPUT. REG. DE CANTABRIA

CANTABRIA
SANTANDER
D.P. 39003

Año LVI

Boletín Oficial de Cantabria

Jueves, 16 de julio de 1992. — Número 142

Página 2.313

SUMARIO

II. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

2. Otras disposiciones

Gobierno Civil de Vizcaya.—Expediente número 254/92	2.314
Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en Cantabria.—Convenio colectivo de trabajo del Ayuntamiento de Torrelavega (personal laboral)	2.314

III. ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

1. Personal

Ramales de la Victoria.—Sustitución de funciones en el primer teniente de alcalde	2.325
Anievas.—Plantilla de personal	2.325

3. Economía y presupuestos

Castañeda y Bárcena de Pie de Concha.—Ordenanzas fiscales de los impuestos sobre actividades económicas	2.325
---	-------

4. Otros anuncios

Santander.—Solicitudes de licencias de aperturas de gimnasio, garaje comunitario y confitería-heladería .	2.326
Piélagos.—Solicitud de licencia para instalación de tanque de gas propano	2.327
Medio Cudeyo.—Solicitud de licencia para proyecto de decoración de disco-bar	2.327
Reocín.—Aprobar diversas modificaciones puntuales de las normas subsidiarias	2.327

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

2. Anuncios de Tribunales y Juzgados

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Uno de Torrelavega.—Expediente número 321/92 .	2.328
--	-------

II. ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

2. Otras disposiciones

GOBIERNO CIVIL DE VIZCAYA

En este Gobierno Civil de Vizcaya se tramita en el expediente número 254/92, pliego de cargos en trámite de audiencia, contra don Mariano Martínez Pérez, por no pasar la correspondiente revista de armas correspondiente a una carabina.

Como quiera que no ha sido hallado en el domicilio de la avenida Santander, número 4, en Noja (Cantabria), de acuerdo con el artículo 80.3 de la Ley de Procedimiento Administrativo, de 17 de julio de 1958, se notifica el pliego de cargos por medio del presente anuncio, pudiendo efectuar las alegaciones que estime pertinentes en el correspondiente pliego de descargos, ante este organismo, en el plazo de diez días hábiles, contados a partir del siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria», cumplimentando así lo preceptuado en el artículo 136, párrafos 2 y 3 del citado texto legal.

Transcurrido el citado plazo sin haber ejercitado tal derecho, se le considerará decaído en el mismo.

Bilbao a 15 de junio de 1992.—El gobernador civil, Daniel Vega Baladrón.

92/57473

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CANTABRIA

Convenio colectivo de trabajo del Ayuntamiento de Torrelavega (personal laboral)

SECCION PRIMERA

ARTICULO 1. AMBITO DE APLICACION.-

1.- Ambito.- La regulación de las condiciones de trabajo y de la negociación colectiva contenida en el presente Convenio, será de aplicación al personal que, con relación jurídica laboral, presta servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Torrelavega, de acuerdo con sus condiciones específicas.

2.- Periodo de vigencia.- El presente Convenio comenzará a surtir sus efectos a partir del 1 de Enero de 1.992, finalizando el 31 de Diciembre de 1.993.

3.- Comisión de Interpretación, Estudios y Vigilancia.- Dentro del mes siguiente a la entrada en vigor de este Convenio, será constituida una Comisión con la denominación del epígrafe, la cual asumirá las funciones de interpretación y desarrollo de lo acordado, y estará constituida por el Sr. Alcalde-Presidente, el Presidente de la Comisión Informativa de Gobierno Interior y Personal del Ayuntamiento y un vocal de dicha Comisión que sea miembro de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo. Por parte de los trabajadores, constituirán la Comisión los que estén integrados en la Comisión Negociadora del Convenio.

4.- Denuncia del Convenio.- Este Convenio se considera denunciado en tiempo y forma por ambas partes con un mes de antelación a la fecha de vencimiento.

ARTICULO 2. ORGANIZACION DEL TRABAJO.- Por el presente Convenio las partes se comprometen al cumplimiento y observancia de las disposiciones y normas vigentes en materia de organización del trabajo, entendiéndose que la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponderá a la Corporación, a través de la Alcaldía-Presidencia, sin perjuicio de las atribuciones que puedan competir al Pleno y las Delegaciones que se puedan realizar de acuerdo con la legislación vigente.

ARTICULO 3. AUMENTO DE RETRIBUCIONES AÑO 1.992.- Las retribuciones del personal laboral para el año 1.992, quedarán fijadas según se detalla en el Anexo I del presente Convenio y que se

establecen con arreglo a los siguientes criterios, respetando, en todo caso, lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 31/1991, de 30 de Diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1.992:

a) El Sueldo Base, en el que se incluyen las dos pagas extraordinarias, así como los trienios a devengar por el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, sufrirá un incremento del 5 % con respecto a las percibidas en el año 1.991.

b) El Complemento Salarial que se distribuirá en doce pagas mensuales, será el que figura en el Anexo I, y que ha sido fijado atendiendo a la adecuación de las retribuciones a efectos de evitar los desequilibrios entre el personal laboral y funcionario, atendiendo a la consecución de los objetivos asignados, incremento de productividad y organización del trabajo o clasificación profesional.

Para tales efectos, el Ayuntamiento destinará un fondo que figura en el Anexo I y que se distribuirá en el año 1.992, garantizándose el incremento que sobre tal cuantía fijara la Ley de Presupuestos Generales del Estado de aplicación en citado año, a repartir una vez efectuada la valoración de puestos y tareas por la empresa especializada contratada a tal fin por el Excmo. Ayuntamiento.

Para 1.993 el Salario Base, incluidas las dos pagas extraordinarias así como los trienios a devengar por el personal laboral se incrementarán de acuerdo a la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1.993.

Para el complemento salarial a devengar durante 1.993 se mantendrá el fondo con los mismos criterios de 1.992. El personal laboral afectado por el presente Convenio percibirá durante 1.992 una paga de 22.020 ptas. como retribución consolidable que se incluye en el complemento específico.

ARTICULO 3. BIS.- El personal laboral de esta Corporación, será compensado por la desviación que pueda experimentar el I.P.C. durante el año 1.992, con respecto a la previsión inicial realizada, caso de que el I.P.C. real sea superior al previsto. El incremento de retribuciones, una vez incorporada dicha revisión, mantendrá la misma diferencia en puntos respecto al I.P.C. registrado, que la original incluida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, en relación con el I.P.C. previsto.

Si durante el segundo periodo de vigencia de este Convenio, el I.P.C. real fuese superior al previsto, será compensada la desviación que se produzca. Dichas revisiones serán consolidables a todos los efectos.

ARTICULO 4. ASPECTOS SOCIALES.- Los aspectos sociales para el año 1.992 serán los que figuren en las cuantías que aparecen en los artículos de este Convenio. Para 1.993 se incrementarán en el mismo porcentaje que las retribuciones.

Los representantes de los trabajadores podrán recabar toda clase de información relacionada con las cuestiones de personal que afecten a los artículos establecidos en el presente Convenio.

SECCION SEGUNDA

ARTICULO 5. JORNADA DE TRABAJO Y CALENDARIO LABORAL.- La jornada de trabajo será de 1.575 horas anuales, estableciéndose un horario del 1 de Enero al 31 de Mayo y del 1 de Octubre al 31 de Diciembre, y otro del 1 de Junio al 30 de Septiembre, con carácter general, y salvo casos especiales por razón del Servicio.

ARTICULO 6. HORARIO DE TRABAJO.- El horario normal de trabajo de los distintos servicios, será el que se pacte en los calendarios laborales.

Los trabajadores disfrutarán de una pausa en la jornada de trabajo, por un periodo de veinte minutos, computable como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la buena marcha de los servicios, significando que solamente podrán disfrutar citada pausa los trabajadores que realicen jornada continuada de 5,45 horas. Los trabajadores que efectúen la prestación de servicios durante un periodo superior a 7,30 horas, disfrutarán de una pausa en la jornada de trabajo por un periodo de 30 minutos.

ARTICULO 7. TRABAJOS ESPECIALES O EXTRAORDINARIOS.- Dada la naturaleza del servicio público que en general se presta, los trabajadores que realicen trabajos en festivos, domingos, a turnos o nocturnos (de 22 a 6 horas), y dentro de su jornada habitual, así como los que tengan mayor dedicación por realización de retenes o por ser requeridos una vez ausentes del puesto de trabajo, percibirán en su Complemento Específico, una compensación económica según se detalla en el Anexo II.

a) Se fijarán criterios relativos dentro de un mismo servicio para el disfrute de los domingos o festivos.

b) Se reconocen como días festivos no recuperables, los señalados en el R.D. 1.346/89, de 3 de Noviembre, y Decreto 164/1991, de 2 de Diciembre, de la Comunidad Autónoma de Cantabria, estos:

1 de Enero (miércoles)
6 de Enero (lunes)
19 de Marzo (jueves)

17 de Abril (viernes)
1 de Mayo (viernes)
15 de Agosto
15 de Septiembre (martes)
12 de Octubre (lunes)
2 de Noviembre (lunes)
7 de Diciembre (lunes)
8 de Diciembre (martes)
25 de Diciembre (miércoles)

Además de las anteriores, se reconocen con carácter retribuido y no recuperable las siguientes:

22 de Mayo (festividad de Santa Rita)
24 de Junio (San Juan)
17 de Agosto (San Roque)
16 de Septiembre (San Cipriano)
24 de Diciembre (Nochebuena)
31 de Diciembre (Nochevieja)

Se fija el día de la festividad de Santa Rita como la fecha en la que el Ayuntamiento celebre el acto de despedida de los funcionarios jubilados durante el año, contando desde el día 23 de Mayo del año anterior.

c) Todo el personal que realice servicios especiales o extraordinarios, durante la vigencia de este Convenio, será retribuido conforme al baremo establecido en el Anexo II, en el que consta la cuantificación de las gratificaciones extraordinarias por servicios especiales o extraordinarios realizados por los trabajadores.

Todo lo anterior, previo cumplimiento de los trámites reglamentarios, y especialmente lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 8/80, Estatuto de los Trabajadores y demás normas de general aplicación, sobre abono de gratificaciones u horas extraordinarias.

ARTICULO 8. VACACIONES.

a) Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de una vacación retribuida de 22 días laborables, o a los días que en proporción les correspondan si el tiempo servido fuera menor, garantizándose en todo caso unas vacaciones anuales de un mes natural, cumpliéndose estrictamente la jornada anual.

b) Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre de cada año. También podrán disfrutarse las vacaciones anuales en otros periodos de tiempo diferente al señalado anteriormente, previa petición del trabajador y salvaguardando las necesidades del servicio.

c) La vacación anual podrá disfrutarse en un solo periodo o en dos iguales, a elección del trabajador y condicionado a las necesidades del servicio. A este fin, los turnos de vacaciones deberán comenzar los días 1 y 16 de cada mes. Cuando el disfrute de vacaciones en tales periodos impida agotar los 22 días laborables, el resto de los días por disfrutar se podrán acumular a los seis días de asuntos particulares que figuran en el artículo 9 de este Convenio.

No obstante, si el Servicio lo permite, se podrá fijar el periodo de disfrute de las vacaciones en fechas distintas y agotando los 22 u 11 días laborables.

d) Los criterios de fijación del mes de vacaciones, se harán de forma rotativa.

e) Los calendarios de vacaciones se presentarán por cada uno de los servicios antes del 31 de Marzo, debiendo ser expuestos en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento y Tablones de los Departamentos.

ARTICULO 9. PERMISOS Y LICENCIAS.- Los trabajadores tendrán derecho a licencia en los casos legalmente establecidos, y en cualquier caso, en las circunstancias siguientes, de acuerdo con las previsiones legales, debiéndose solicitar, al menos, con 18 horas de antelación, salvo casos extraordinarios debidamente justificandos.

1) Por enfermedad: según dispone la legislación vigente, recogida en el artículo 12 de este Convenio.

2) Por matrimonio: quince días.

3) Por embarazo: la mujer trabajadora tendrá derecho a un periodo de licencia de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley 3/89.

a) En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas.

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

c) En el caso de adopción, si el padre y la madre trabajan, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Asimismo, las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora de su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

No obstante, este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

4) Para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, durante los días de su celebración.

5) Por el nacimiento de un hijo y la muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia, y cuatro días cuando sea en distinta localidad.

6) Por traslado de domicilio por cambio de residencia, un día.

7) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público o personal, así como para la asistencia a consulta médica.

8) Por motivos particulares. A lo largo de cada periodo de vigencia de este Convenio, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar hasta seis días de licencia o permiso por asuntos particulares, no incluidos en lo indicado en los puntos anteriores. Los trabajadores podrán disfrutar dichos días a su conveniencia, previa autorización, que se comunicará a la respectiva unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio, debiéndose solicitar con 48 horas de antelación. Citados días se computarán como horas de trabajo efectivo.

No obstante, cuando la licencia exceda de seis días, será sin sueldo ni abono a ningún efecto, hasta un máximo de seis meses de duración.

Los trabajadores que no hayan prestado servicios durante un año continuado o tuvieren contrato con el Ayuntamiento por un periodo inferior, disfrutarán de la parte proporcional de las vacaciones y licencias por asuntos particulares, regulados en el presente artículo.

ARTICULO 10. PROVISION DE VACANTES, PROMOCION INTERNA Y CAMBIO DE PUESTOS DE TRABAJO.-

1.- La selección y contratación del personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, se realizará bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, concurso-oposición u oposición libre, y en todo caso, de acuerdo con lo previsto en el Título III del Decreto 47/87, por los que se regulan los procedimientos de ingreso del personal al servicio de la Administración Autónoma de Cantabria.

2.- En ningún caso podrán producirse ascensos de categoría por el mero transcurso del tiempo de servicios.

3.- Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito e incluirán, en todo caso, expresión del presente Convenio Colectivo, así como el periodo de prueba, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

4.- Los trabajadores deberán tomar posesión de su puesto de trabajo en los términos y plazos que sean señalados por la convocatoria en base a la cual accedieron al mismo.

5.- Las plazas dotadas que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes constituyen la oferta de empleo del Ayuntamiento, en la cual se incluirán anualmente las correspondientes al personal laboral, que serán cubiertas en la forma prevista en la legislación vigente.

6.- Corresponde al Pleno de la Corporación aprobar anualmente a través del Presupuesto la Plantilla, que comprenderá todos los puestos de trabajo reservados a personal laboral, las relaciones de puestos de trabajo se efectuarán conforme a la normativa prevista para la Administración Local, de acuerdo con el artículo 90.2 de la Ley 7/85 y demás normas de general aplicación.

7.- Además de todo lo previsto anteriormente, la provisión de vacantes, promoción interna y cambios de puestos de trabajo, se ajustará a las normas que, de acuerdo con la legislación vigente, figuran en el Anexo III de este Convenio.

ARTICULO 11. INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA.- Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia en que se aleguen por el trabajador causas de enfermedad o incapacidad transitoria, se regularán con arreglo a los siguientes criterios:

La presentación del Parte de Enfermedad, expedido por facultativo competente será obligatorio en el plazo de cuatro días, dando cuenta al Jefe del Servicio, y facilitando posteriormente cada quince días, Partes de Confirmación de Baja, si persistiese la incapacidad.

Cuando un trabajador se encontrare en situación de baja laboral, el Ayuntamiento podrá requerir al mismo, para que el Jefe Local de Sanidad, le efectúe un reconocimiento e informe al respecto.

Durante el periodo en que se encuentre el trabajador en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, el Ayuntamiento abonará el 100% del salario, constituido por el sueldo base y complemento salarial).

En caso de accidente de trabajo u enfermedad profesional, se seguirán percibiendo todos los conceptos, incluidos los no periódicos ni fijos, cuya cuantía se determinará por la media de tres meses anteriores a la fecha del accidente, excluyendo las horas extraordinarias.

ARTICULO 12. COMISION DE SEGURIDAD E HIGIENE.- La Comisión de Seguridad e Higiene, estará constituida por un Presidente y un Vocal, miembros de la Corporación, dos Vocales Técnicos Municipales, dos Vocales miembros de la Junta de Personal y dos Vocales miembros del Comité de Personal Laboral, con voto todos ellos. Asimismo, formará parte un Secretario de la Comisión, con voz y sin voto, funcionario municipal.

Esta Comisión, tendrá competencia en todos los temas de Seguridad e Higiene que puedan surgir. A su vez, elaborará un programa anual destinado a la protección íntegra de la salud del trabajador en el puesto de trabajo.

La Corporación, facilitará a esta Comisión los medios necesarios que estén a su alcance para el cumplimiento de su misión. Dicha Comisión de Seguridad e Higiene podrá disponer de asesores en medicina laboral e higiene en la seguridad del trabajo. Son competencias específicas de la Comisión de Seguridad e Higiene las siguientes:

- 1.- Exigir el cumplimiento de lo legislado en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
- 2.- Proponer, informar y apoyar las actividades de la Corporación en materia de seguridad e higiene en el trabajo en lo que respecta a los trabajadores.
- 3.- Organizar campañas de formación y sensibilización de los trabajadores en materia de seguridad e higiene.
- 4.- Realizar visitas a todos los centros de trabajo, detectar deficiencias y proponer soluciones a las mismas.
- 5.- Investigar las causas de accidentes y de enfermedades profesionales.
- 6.- Proponer medidas especiales en los servicios en que los trabajadores estén expuestos a un mayor grado de contaminación u otra circunstancia de riesgo.
- 7.- Además de todo lo anterior, todas aquellas otras que se establezcan legalmente con carácter general.

La Comisión elaborará, en el primer trimestre de vigencia de este Convenio, unas normas de seguridad e higiene en el trabajo. Estas normas, reconocerán expresamente el conjunto de trámites legales que regulen la actividad administrativa y habrán de ser aprobadas en forma reglamentaria.

ARTICULO 13. RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.- El Ayuntamiento concertará una póliza de seguros a favor de los trabajadores que, no ocupando plaza de conductor, desempeñen dicha función, y que les cubra la retirada del permiso de conducir. El Ayuntamiento se hará cargo de los gastos que ocasione dicha retirada, sin perjuicio de que se reserve las acciones legalmente exigibles cuando lo estime oportuno. La Corporación ampliará la cobertura de seguro obligatorio de los vehículos.

En los casos de trabajadores que ocupen la plaza de conductor y les sea retirado el Carnet de Conducir, ya sea temporal o definitivamente, se les trasladará al servicio municipal que sea posible, manteniendo sus retribuciones, siempre de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente y con las normas que regulan los cambios de puesto de trabajo en este Ayuntamiento.

ARTICULO 14. VESTUARIO.- La Corporación garantizará la entrega de uniformes, ropa y calzado en los términos que se recogen en el Anexo IV.

Asimismo, se mantendrá un retén de vestuario en cada departamento, para casos justificados de deterioro por razones de servicio.

El vestuario de verano se entregará antes del 30 de Abril, y el de invierno antes del 1 de Septiembre.

Al personal de nuevo ingreso, se le hará entrega de doble vestuario.

Se instalarán taquillas en cada centro de trabajo, para todos los departamentos que utilicen uniformes o ropa con distintivos del Ayuntamiento, quedando prohibida la utilización de las mismas fuera de la jornada laboral.

ARTICULO 15. ASISTENCIA JURIDICA.- La Corporación, garantizará la asistencia jurídica a los trabajadores que la precisasen por razón de conflictos derivados del servicio, así como el abono de la fianza que fuera señalada, sin perjuicio de que el Ayuntamiento se reserve las acciones que le confiere la legislación vigente.

SECCION TERCERA

ARTICULO 16. DERECHOS PASIVOS.- La Corporación se compromete a prestar su apoyo ante los organismos competentes de la Administración Pública en los temas que se especifican a continuación:

- 1.- Actualización de pensiones.
- 2.- Equiparación de derechos pasivos entre hombre y mujer.
- 3.- Pensiones a favor de los padres, cónyuge viudo e hijos.
- 4.- Igualdad de derechos para todos los hijos: obtención de becas, bolsas de estudio, residencias de verano, Ayudas para subnormales, etc.

ARTICULO 17. FONDO SOCIAL DE CULTURA.- La Corporación creará un fondo socio-cultural en concepto de Bolsa de Estudios de 1.001.000 ptas., que quedará regulado según se detalla.

1.- Todo trabajador que desee solicitar la Bolsa de Estudios, deberá presentar su solicitud dentro de los plazos establecidos oportunamente, acompañada del justificante del Colegio donde el hijo o el trabajador curse los estudios, según lo establecido en las Normas que se establecen en el Anexo V.

2.- El Comité de Personal, recibidas las solicitudes, conjuntamente con la Comisión de Personal, serán los encargados del estudio y distribución de las cantidades correspondientes.

3.- Cuando se trate de personal que preste servicios a tiempo parcial, recibirá en concepto de Bolsa de Estudios, la parte proporcional a la jornada de trabajo.

4.- Este fondo financiará al personal del Ayuntamiento.

ARTICULO 18. MINUSVALIDOS.- La Corporación, abonará mensualmente las cantidades que abajo se detallan a cualquier trabajador del Ayuntamiento, en concepto de ayuda a hijos o cónyuges minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales que no perciban pensión alguna, o ésta sea inferior al salario mínimo interprofesional.

Minusválidos profundos (físicos, psíquicos o sensoriales)..... 24.290 pesetas.

Minusválidos no profundos (físicos, psíquicos o sensoriales)..... 12.957 pesetas.

ARTICULO 19. SUBVENCIONES.-

1.- Gafas.- En el supuesto de adquisición de gafas prescritas facultativamente, la ayuda económica consistirá en un máximo de 8.098 pesetas, incluida la montura, salvo que se trate de lentes bifocales o dos gafas para cerca y lejos, en cuyo caso se abonará hasta un máximo de 16.196 pesetas. En el supuesto de adquisición de lentes de contacto, se abonará el 100 por ciento del precio resultante, hasta un máximo de 8.098 pesetas. Las subvenciones para la montura de las gafas sólo se podrán otorgar una vez cada tres años. La subvención para cristales y lentes de contacto, cuando sea necesario, según prescripción facultativa.

2.- La ayuda económica para tratamiento y aparatos ortopédicos será del 100 por cien de su importe, incluido zapatos para el tratamiento de pies planos, en los casos en que el gasto no exceda de 4.866. Cuando el importe exceda de dicha cantidad, se abonará ésta más el 50% del exceso.

De las anteriores subvenciones económicas, será beneficiario el personal laboral, así como el cónyuge e hijos, siempre que no tengan ingresos ni se encuentren emancipados, y los pensionistas siempre que no se cubra tal gasto por otro organismo.

3.- En concepto de natalidad y matrimonio, el trabajador percibirá 9.125 pesetas, sin perjuicio de las prestaciones complementarias establecidas por la Seguridad Social. No obstante, en caso de matrimonio, cuando ambos cónyuges sean trabajadores de este Ayuntamiento, percibirán la cantidad de 13.687 pesetas.

ARTICULO 20. SEGURIDAD E HIGIENE.- Se realizará un chequeo anual obligatorio para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio que consistirá como mínimo en análisis de sangre, orina, vista y oídos. Asimismo, todo aquel trabajador que voluntariamente lo desee, podrá hacerse un reconocimiento médico, teniendo en cuenta los aspectos físicos, genéticos y patológicos.

La Comisión de Seguridad e Higiene podrá exigir una revisión médica de trabajadores individualmente, o de colectivos, en todos los casos en que se considerase necesario, en función del puesto de trabajo que ocupa.

ARTICULO 21. FORMACION Y PROMOCION PROFESIONAL.- Los trabajadores tendrán derecho a la formación y promoción profesional, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores, y en este Ayuntamiento en concreto, tendrán los mismos derechos que el personal funcionario en tal sentido, fijándose por la Corporación una cantidad económica proporcional a la del Personal Funcionario a tales efectos. La Corporación, junto con el Comité de Personal, programará cursos de formación dirigidos a todos los trabajadores, con cargo al Presupuesto. El Comité de Personal propondrá cursos a realizar en cada ejercicio.

ARTICULO 22. JUBILACIONES.- Las jubilaciones y demás derechos pasivos de los trabajadores se regularán por lo dispuesto en el artículo 154 de la Ley General de la Seguridad Social, y demás normas de general aplicación, especialmente la Ley 26/85, de 31 de Julio, de Medidas Urgentes para la Racionalización de la Estructura de la Acción Protectora de la Seguridad Social (Ley de Pensiones).

Se establecerán unos premios por jubilación anticipada, de acuerdo con la siguiente escala:

- A los 60 años: 5 mensualidades completas.
- A los 61 años: 4 mensualidades completas.
- A los 62 años: 3 mensualidades completas.
- A los 63 años: 2 mensualidades completas.
- A los 64 años: 1 mensualidad completa.

ARTICULO 23. PRESTAMOS DE VIVIENDA.— Los préstamos por adquisición y reparación de vivienda, se regularán por lo establecido en el Anexo VI del presente Convenio.

La Corporación creará un fondo de préstamo a la vivienda de 3.090.000 pesetas a la firma del presente Convenio.

Este fondo financiará al personal del Ayuntamiento.

ARTICULO 24: ANTICIPOS PERSONALES REINTEGRABLES.— Los trabajadores fijos podrán pedir anticipos por el importe de una o dos pagas o mensualidades del total devengado, con un importe máximo de 320.000 pesetas, cuando lo necesiten para sus necesidades. Estos anticipos no devengarán interés alguno y su reintegro se regula en el Anexo VII de este Convenio. La cantidad consignada inicialmente a estos efectos asciende a 1.575.000 pesetas, ampliable en función de las cantidades que se proceda a devolver por los peticionarios de anticipos.

Este fondo financiará al personal del Ayuntamiento.

ARTICULO 25. VIVIENDAS SOCIALES.— Por parte de la Corporación, se realizarán los trámites oportunos para efectuar ante el organismo competente de la Diputación Regional de Cantabria las reservas de viviendas para los trabajadores de este Ayuntamiento previstas en la legislación vigente, en aquellas parcelas que aún faltan por edificarse en el Polígono de "El Zapatón" o polígonos dentro del Municipio de Torrelavega, realizándose igualmente ante ese organismo las gestiones oportunas en relación con las solicitudes de viviendas sociales que formule el personal de este Ayuntamiento.

ARTICULO 26. AYUDAS ECONOMICAS Y SOCIALES.— De las ayudas económicas y sociales que se tramiten por el Negociado de Personal se dará cuenta a la Comisión Informativa de Gobierno Interior y Personal, previo informe del Comité de Personal.

ARTICULO 27. SEGURO DE ACCIDENTE.— Durante la vigencia del presente convenio el personal afectado por el mismo dispondrá de un seguro de accidente consistente en 9.261.000 pesetas en el caso de invalidez y 5.788.125 en caso de muerte.

SECCION CUARTA

ARTICULO 28. DERECHOS SINDICALES.— En todo lo referente a la composición de los órganos de representación de los trabajadores del Ayuntamiento de Torrelavega, así como en cuanto a garantías, derechos y deberes del mismo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/85 de 2 de Agosto y Disposiciones aprobadas por la O.I.T. y ratificadas por el Gobierno Español, salvo determinaciones que se especifiquen en otros apartados del presente Convenio.

ARTICULO 29. DERECHOS Y COMPETENCIAS DEL COMITE DE PERSONAL.—

El Comité de Personal, además de las competencias que con carácter general se detallan en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, ejercerá en esta Corporación, la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores del Ayuntamiento de Torrelavega, y en particular la negociación de sus condiciones salariales, sindicales y sociales cuando lo autorice la legislación vigente.

El Comité de Personal deberá ser informado de las siguientes materias y tendrá las siguientes competencias, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, citadas en el artículo anterior.

a) En todas las cuestiones que afecten a los empleados municipales y que se traten en las Comisiones Informativas.

A estos efectos, se enviará al Comité de Personal el Orden del Día de las convocatorias que correspondan, cuando se traten asuntos en los que se requiera informe de citado Comité y se entienda necesaria su presencia.

b) Ser informado con carácter previo, a la adopción de todos los acuerdos y resoluciones en materia de personal referentes a premios y sanciones.

c) Tendrán acceso y podrán emitir informe en cualesquiera otros expedientes en materia de personal, previa petición formulada al efecto.

d) Plantear y negociar ante los órganos correspondientes de la Corporación cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios, condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo, régimen de asistencia, seguridad y previsión social en lo que sea competencia de la Corporación.

Lo señalado en el apartado anterior se concretará a las siguientes competencias:

1.- En el caso de adopción de medidas disciplinarias por supuestas faltas de cualquier trabajador, la Corporación informará paralelamente al trabajador y al Comité de Personal al iniciarse la tramitación del expediente o sanción. En estos supuestos, el Comité de Personal podrá emitir informe al respecto para su consideración por la Corporación.

2.- El Comité de Personal podrá hacer propuestas a la Corporación sobre materias relativas a obras sociales y Seguridad Social, así como de todas aquellas que considere oportunas, tales como seguridad e higiene en el trabajo.

3.- La Corporación reconoce el derecho de huelga de los trabajadores, de conformidad con la legislación vigente, siempre que

se respeten los servicios mínimos que debe prestar el Ayuntamiento como Administración Pública que es.

4.- El Comité de Personal intervendrá en la gestión de obras sociales establecidas por el Ayuntamiento en beneficio de sus trabajadores o familiares.

5.- El Comité de Personal conocerá trimestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismos y sus causas; los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias; los índices de siniestrabilidad; los estudios periódicos del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que la Comisión de Seguridad e Higiene realiza.

6.- De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 24 del Decreto 47/87, el Comité de Personal designará a un representante de entre sus miembros, para formar parte de los distintos tribunales calificadoros de pruebas selectivas de personal laboral del Ayuntamiento de Torrelavega.

ARTICULO 30. RECONOCIMIENTO DEL COMITE DE PERSONAL.

a) Los miembros del Comité de Personal no podrán ser discriminados en su promoción económica-profesional en razón precisamente del desempeño de su representación durante su mandato, y dentro del año siguiente a la expiración del mismo.

b) Cuando a juicio del responsable de un servicio haya que realizar un traslado por necesidad del mismo, que afecte a un representante sindical, salvada su voluntariedad, será el último en el traslado, cambio de turno o de puesto de trabajo.

c) Cada miembro del Comité de Personal dispondrá de las horas legalmente establecidas de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución de sus retribuciones, para el ejercicio de sus funciones de representación. Para la utilización de este derecho avisarán, con carácter general, con 48 horas de antelación o 24 como mínimo al Jefe de su Servicio, que dará cuenta inmediata al Negociado de Personal.

A voluntad de la candidatura por la que fueron elegidos miembros del Comité de Personal, se podrán acumular las horas sindicales de los distintos Delegados, en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo, sin perjuicio de sus retribuciones, previo conocimiento de la Corporación.

El crédito horario generado por los distintos miembros será de carácter anual.

Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en el periodo de negociación del Convenio y las solicitadas por la Corporación.

d) La Corporación facilitará al Comité de Personal el local y los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

e) Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tableros de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y espacios visibles para información del Comité de Personal. Su puesta en práctica será llevada a cabo por los responsables de cada dependencia, de acuerdo con los miembros de dicho Comité.

f) El Comité de Personal tendrá derecho al libre acceso de asesores sindicales durante la negociación del Convenio, así como en aquellos casos en que lo considere necesario.

ARTICULO 31. SECCIONES SINDICALES.— Los trabajadores del Ayuntamiento afiliados a una Central Sindical, podrán constituir Secciones Sindicales, en los términos previstos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, las cuales tendrán los mismos derechos y garantías que el Comité de Personal.

a) La Corporación reconoce y acepta las Secciones Sindicales.

b) Cada una de las Secciones Sindicales legalmente constituida que cumplan los requisitos establecidos en la Ley 11 de 1.985 dispondrán de 20 horas mensuales para ejercer su actividad sindical, rigiendo para la utilización de estas horas los mismos plazos de preaviso estipulados para los miembros del Comité de Personal. Estas horas se determinarán sin perjuicio de las que pudieran corresponder como miembro del Comité de Personal, salvo casos de fuerza mayor.

El crédito horario regulado en este artículo podrá ser disfrutado por cualquier miembro de las ejecutivas de las Secciones Sindicales legalmente constituidas, distribuyéndolo en la forma referida.

c) Ningún miembro de la Sección Sindical podrá ser discriminado en su trabajo por razones de afiliación sindical.

d) Todo miembro de la Sección Sindical, tendrá derecho a ejercer libremente el cargo o representación sindical para la que ha sido elegido, tanto fuera como dentro de las dependencias del Ayuntamiento.

e) Las Secciones Sindicales, podrán difundir, libremente, publicaciones y avisos de carácter sindical. Asimismo, podrán fijar todo tipo de comunicaciones y anuncios del mismo con carácter en los tableros que a tal efecto establecerá la Corporación dentro de sus dependencias y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de todos los trabajadores.

f) Las Secciones Sindicales podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados a través de la nómina.

g) Las Secciones Sindicales que tengan un mínimo de un 10 por ciento de afiliación demostrada, tendrán derecho a reunirse hasta un máximo de 6 horas anuales dentro de la jornada de

trabajo, sin disminución de retribuciones, y de acuerdo con las normas que regulan el derecho de reunión de los trabajadores.

ARTICULO 32. ASAMBLEAS.— El personal laboral tendrá derecho a celebrar Asambleas en las dependencias del Ayuntamiento, así como a disponer de un máximo de 3 horas anuales retribuidas para realizar las mismas.

El ejercicio del derecho de reunión, se regulará por lo dispuesto en el Título II, Sección Segunda, Capítulo II del Estatuto de los Trabajadores, en relación con la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

SECCION QUINTA

ARTICULO 33. INCOMPATIBILIDADES.— El régimen de incompatibilidades, se regulará por lo dispuesto en la Ley 53/1.984, de 26 de Diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, así como por cualquier otra norma legal que en el futuro puedan dictarse, comprometiéndose la Corporación al estricto cumplimiento de las mismas como medida de fomento de empleo.

ARTICULO 34. HORAS EXTRAORDINARIAS.—

a) Se suprimen con carácter general las horas extraordinarias que se realizan de forma habitual, permitiéndose exclusivamente aquellas que sean de absoluta necesidad para el servicio y previa emisión de informe por el Jefe del Servicio y autorización del Alcalde o Concejales en quien delegue, y en ningún caso podrán exceder de 80 horas anuales por trabajador, estableciéndose además lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Toda hora realizada sin estos requisitos previos no tendrá la consideración de extraordinaria y será compensada su realización con el mismo tiempo de descanso.

b) Sólo tendrán la consideración de horas extraordinarias las realizadas para prevenir y reparar siniestros, así como aquellas averías que afecten al buen servicio tanto del Ayuntamiento como de la comunidad, y todas aquellas que se determinen de acuerdo al párrafo a) de este artículo.

c) El valor de la hora extraordinaria para la vigencia de este Convenio será el establecido en el Anexo VIII, que servirá como base para cuantificar las gratificaciones por servicios extraordinarios que presta el personal del Ayuntamiento.

d) Los trabajadores que presten servicios extraordinarios en virtud de lo dispuesto en los apartados a) y b) de este artículo, tendrán derecho al abono económico de los mismos, sin que el Ayuntamiento pueda obligar al trabajador a compensar con días libres tales trabajos.

e) Las horas extraordinarias que sean de realización obligatoria, serán efectuadas en riguroso orden rotativo, por las personas que habitualmente realizan estas funciones, salvo casos excepcionales y debidamente justificados.

ARTICULO 35. INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO.—

a) Indemnizaciones por uso de vehículos particulares.

La indemnización a percibir por el trabajador como gasto de viaje por el uso de vehículo particular en comisión de servicio, se devengará conforme a lo que sigue, y en todo caso, de acuerdo con las cuantías previstas en la legislación del Estado.

Si se tratase de automóviles, será la cantidad que resulte a razón de 23 pesetas por kilómetro recorrido.

Si se tratase de motocicletas, será la cantidad que resulte a razón de 12 pesetas por kilómetro recorrido.

Si se tratase de otros vehículos, será la cantidad que importe realmente su utilización, según justificación fehaciente, sin que pueda devengarse en ningún caso cantidad que suponga coste superior al de 23 pesetas por kilómetro recorrido.

Las indemnizaciones anteriormente referidas se abonarán desde el kilómetro 0 (cero), desde la salida, sin que se deduzcan los dos primeros kilómetros.

b) Indemnizaciones a trabajadores por razón del servicio.

Se aplicará lo establecido en la legislación vigente.

ARTICULO 36. SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

1.- Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por la duración correspondiente según se establece en el artículo 9.c).

b) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario o servicio social, sustitutivo o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesión en el servicio.

c) Ejercicio de cargo público representativo, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo.

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

2.- La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Ayuntamiento. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco, y el derecho a esta situación, sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos de que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste, casos éstos en que el periodo de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de un nuevo periodo de excedencia por un nuevo hijo, pondrá fin, en su caso, al que se viniera disfrutando.

3.- El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, existieran en una categoría similar a la que ostentaba, podrá optar a ella, o bien esperar a que se produzca aquélla.

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

SECCION SEXTA

ARTICULO 37. ESTRUCTURA DEL SALARIO.— La naturaleza jurídica salarial, denominación, definición y módulo de cálculo de los diversos conceptos retributivos deberá adaptarse estrictamente a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el Decreto 2380/73, de 17 de Agosto, sobre ordenación del salario, y en la Orden de 22 de Noviembre del mismo año, expresamente declarados vigentes por la Disposición Final Cuarta de dicho Estatuto, estando constituida la estructura salarial de la siguiente forma: salario base, complementos salariales, antigüedad y dos pagas extraordinarias. El salario bruto para el personal laboral será de idéntica cuantía al del personal funcionario, que ostente la misma categoría profesional y desempeñe un puesto de trabajo con la misma valoración.

ARTICULO 38. PAGAS EXTRAORDINARIAS.— El importe de cada una de las dos pagas extraordinarias ascenderá a la catorceava parte del sueldo base que figura en el Anexo I de este Convenio, más la antigüedad de una mensualidad, no incluyéndose por tanto en las mismas los Complementos Salariales.

ARTICULO 39. COMPLEMENTOS SALARIALES.— Los complementos salariales retribuirán las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, penosidad, toxicidad, nocturnidad, peligrosidad o régimen de trabajo en turnos, de acuerdo con las cantidades que figuran en el Anexo I de este Convenio.

ARTICULO 40. ANTIGÜEDAD.— El complemento de antigüedad estará constituido por una cantidad fija según la tabla que figura en el Anexo I y se fijará por trienios.

SECCION SEPTIMA

ARTICULO 41. REGIMEN DISCIPLINARIO.— El régimen disciplinario del personal laboral del Ayuntamiento de Torrelavega, tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, y quedará regulado conforme se establece en el presente artículo, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en la que pudieran incurrir los propios trabajadores, la cual se hará efectiva en la forma que determine la Ley.

1.- Calificación de las faltas. Las faltas de los trabajadores se clasificarán en leves, graves o muy graves.

1.1.- Se considerarán como faltas leves:

a) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las funciones.

b) La ligera incorrección con el público, los compañeros y subordinados.

c) La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada.

d) El incumplimiento de la jornada de trabajo sin causa justificada.

e) Las faltas repetidas de puntualidad dentro del mismo mes, sin causa justificada.

f) El descuido en la conservación de los locales, del material y de los documentos del servicio, siempre que no se causen perjuicios graves.

g) El incumplimiento de las normas relativas a incompatibilidades, siempre que no sea grave o muy grave.

h) El incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

1.2.- Se considerarán como faltas graves:

- a) El incumplimiento de las órdenes que provengan de los superiores y relativas al trabajo propio de su puesto.
- b) La falta de consideración con los ciudadanos en relación con el servicio encomendado al trabajador.
- c) La falta de consideración y respeto con el personal de nivel superior, igual o inferior.
- d) Originar o tomar parte en enfrentamientos en el Centro de Trabajo.
- e) No respetar el deber de secreto profesional, por lo que se refiere a los asuntos que conozca por razón de las funciones que tenga encomendadas, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1.7.
- f) Causar por negligencia o mala fe, daños graves en la conservación de los locales, del material o de los documentos del servicio.
- g) La negativa a realizar trabajos extraordinarios en aquellos casos en los que le sea ordenado por parte de sus superiores por existir necesidades de urgente cumplimiento.
- h) El ejercicio de actividades compatibles con el desarrollo de sus funciones, antes de haber obtenido la oportuna autorización.
- i) Faltas de asistencia sin causas justificadas dentro del mismo mes.
- j) Intervención en un procedimiento administrativo, cuando existan motivos de abstención legalmente establecidos.
- k) La reincidencia en faltas leves.
- l) El incumplimiento con negligencia grave de los deberes y obligaciones derivados de la función encomendada.
- m) Los supuestos de conducta irregular del trabajador que, por su trascendencia o reiteración, entrañen riesgo de importancia para el prestigio de la función o el desarrollo del servicio.
- n) Las acciones u omisiones dirigidas a eludir el sistema de control de horarios, o a encubrir los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- 1.3. Se considerarán como faltas muy graves:
- a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de su función.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- c) El abandono del Servicio.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave al Ayuntamiento o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por Ley o clasificados como tales.
- f) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- g) La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- i) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- j) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- k) La participación en huelgas a los que la tengan expresamente prohibida por ley.
- l) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- m) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- n) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un periodo de un año.
- 1.4.- Constituye abandono de Servicio la dejación de las tareas propias del puesto de trabajo de manera persistente y continuada. También lo será la omisión absoluta de los deberes que el cargo impone al trabajador.
- 1.5.- La ausencia injustificada del Servicio cuando, por sus circunstancias y la intencionalidad que pudiera presumirse, no implique el supuesto previsto en el número anterior, constituirá falta grave.
- 1.6.- La negligencia y el incumplimiento del deber de prestación del trabajo, se considerará como falta grave o leve, según el riesgo o daño generado para el servicio con la actitud del trabajador.
- 1.7.- La infracción del deber del sigilo y la violación del secreto profesional en los asuntos que el trabajador conozca por razón del cargo, se calificarán como falta grave o leve, según la situación preminente del trabajador inculcado y las conse-

cuencias del riesgo o daño para el interés público y el de los particulares afectados.

1.8.- Para graduar las faltas y las sanciones, se tendrán en cuenta, además de lo que objetivamente se haya cometido u omitido, la intencionalidad, la proporcionalidad, la perturbación de los servicios, los daños producidos, la reincidencia y el grado de participación en comisión u omisión.

2.- Sanciones disciplinarias.- Las sanciones que se podrán imponer por las faltas enumeradas en el punto 1 anterior, serán las siguientes:

- a) Amonestación.
- b) Deducción proporcional de retribuciones.
- c) Suspensión de empleo y sueldo por un periodo comprendido entre quince días y dos años.
- d) Suspensión de empleo y sueldo por un periodo comprendido entre dos años y un día y seis años.
- e) Despido.

2.1.- La sanción de despido, se regulará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 54 y concordantes, del Estatuto de los Trabajadores y únicamente se podrá imponer por faltas muy graves.

2.2.- La suspensión de empleo y sueldo por periodos comprendidos entre dos años y un día y seis años, sólo podrá imponerse por faltas calificadas de muy graves, y entre quince días y dos años por las faltas graves.

2.3.- Las faltas leves, solamente podrán ser corregidas con las sanciones de amonestación y deducción proporcional de retribuciones.

2.4.- Las faltas de puntualidad y las de asistencia, cuando constituyan faltas leves, se sancionarán con la pérdida proporcional de las retribuciones.

En la deducción proporcional de las retribuciones se tomará como base la totalidad de remuneraciones íntegras anuales que perciba el trabajador en el momento de la comisión de la falta, dividiéndose la misma por la jornada anual. La cantidad obtenida será el valor/hora que habrá de aplicarse al tiempo de trabajo no cumplido.

3.- Procedimiento sancionador: El procedimiento para la iniciación, desarrollo y resolución de expediente disciplinario al personal laboral del Ayuntamiento de Torrelavega, seguirá los mismos trámites que el establecido para el personal funcionario, respetando, en todo caso, el contenido del artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, y las particularidades siguientes:

3.1.- No se podrán imponer sanciones por faltas graves o muy graves sino en virtud del expediente instruido al efecto.

3.2.- Para la imposición de sanciones por faltas leves, no será preceptiva la previa instrucción de expediente al que se refiere el apartado anterior, salvo el trámite de audiencia al inculcado que deberá evacuarse en todo caso.

3.3.- Cuando se incoe un expediente disciplinario a un trabajador que ostente la condición de Delegado Sindical o Delegado de Personal, deberá notificarse dicha incoación a la correspondiente Sección Sindical o Comité de Personal, según proceda, a fin de que puedan ser oídos durante la tramitación del procedimiento.

4.- Juez Instructor y Secretario.- El órgano que incoe el expediente disciplinario, nombrará a un Juez Instructor, de entre los miembros electos de la Corporación. Asimismo, a un Secretario, de entre el personal municipal.

5.- Personas responsables.- Serán responsables de las faltas que cometieren, los trabajadores en activo que presten servicios en el Ayuntamiento.

Igualmente, incurrirán en responsabilidad los trabajadores que encubrieren las faltas consumadas de carácter muy grave, cuando se deriven graves daños para la Administración o los ciudadanos y, por ello, se les aplicará el régimen disciplinario del presente Convenio.

5.1.- No podrá exigirse responsabilidad disciplinaria al trabajador, una vez cese la relación laboral con este Ayuntamiento, y siempre que los actos origen de la responsabilidad sean posteriores al mencionado cese.

5.2.- El cese de relación laboral entre el trabajador y el Ayuntamiento no liberará de la responsabilidad civil o penal por faltas cometidas durante el tiempo en que existió aquella.

6.- Órgano competente.- El órgano competente para la incoación de expediente disciplinario, será el Alcalde-Presidente o en todo caso el miembro de la Corporación en quien delegue aquél, y que ostente la Jefatura directa del personal.

6.1.- Para la imposición de sanciones, será competente el Alcalde-Presidente salvo para la consistente en la separación del servicio o el despido laboral, cuya competencia corresponde al Pleno de la Corporación.

7.- Extinción de la responsabilidad disciplinaria y prescripción.- La responsabilidad disciplinaria se extingue por el cumplimiento de la sanción, muerte, prescripción de la falta o de la sanción, indulto y amnistía.

7.1.- 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 la que el Ayuntamiento tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA.- Cuando por causas imputables a la Corporación o por necesidades del servicio, algún trabajador no hubiese disfrutado la totalidad de los beneficios contemplados en este Convenio (vacaciones, vestuario, etc.), la Corporación se compromete a otorgarlos dentro del primer trimestre de 1.992.

Por lo que se refiere a los seis días de asuntos propios, cuando no se pudieren disfrutar durante el año natural, se podrá prorrogar tal disfrute hasta el día 10 de Enero del año siguiente.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA.- Las mejoras sociales que constan en este Convenio han sido incrementadas en un 5 % con respecto a las cuantías de 1.991.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.- Adjunto al presente Convenio figura la Tabla de conceptos retributivos elaborada conforme al R.D. 861/86, así como a las cuantías pendientes de abono hasta el año 1.992, resultantes de la modificación de Complementos Específicos del Personal Laboral y según lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 37/88, derivados de la modificación de las condiciones de los puestos de trabajo.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.- De acuerdo con la disposición trigésima de la Ley 31/1.991, el personal afectado por el presente Convenio, verá incrementada su retribución en el 0,6667% como consecuencia de la desviación entre el IPC previsto y el registrado en 1.991.

Este incremento tendrá efectos retroactivos al 1.1.1991.

A N E X O I

TABLA DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS PARA EL AÑO 1.992

TABLA DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS - AÑO 1.992

CAT. PROF.	PUESTO DE TRABAJO	SUELDO BASE Y PAGAS EXTRAS	VALOR TRIEN.	COMPLEM. SALARIAL	TOTAL RET. S/TRIENIOS
TEC.SUP.	JEFE DE SERVICIO	1.949.990	71		
"	ADJUNTO J.SERVICIO	"	71	650.799	3.658.577
"	JEFE SECCION	"	71	544.468	3.377.574
"	ADJUNTO J.SECCION	"	71	635.281	3.357.639
"	JEFE NEGOCIADO	"	71	592.176	3.140.234
TEC.MED.	ADJUNTO J.SERVICIO	1.655.010	57	673.121	3.385.919
"	JEFE SECCION	"	57	548.831	3.086.957
"	ASISTENTE SOCIAL	"	57	400.500	2.585.550
TEC.AUX.	DELINEANTE	1.233.694	43	447.935	2.177.637
"	ADJUNTO J.SECCION	"	43	492.127	2.498.189
"	JEFE NEGOCIADO	"	43	469.035	2.300.797
"	ADMINISTRATIVO	"	43	447.935	2.177.637
"	PROGRAMADOR C.P.D.	"	43	936.657	2.836.471
ENCARG.	ENCARGADO	1.008.758	29	542.600	2.115.392
JEF.GRUP.	JEFE DE GRUPO	"	29	458.796	1.963.560
OPERADOR	OPERADOR C.P.D.	"	29	669.800	2.140.556
OFICIAL	BOMBERO	"	29	426.574	1.897.330
OFICIAL	OFICIAL	"	29	461.590	1.898.314
OFICIAL	CONDUCTOR	"	29	460.609	1.897.333
AUXILIAR	AUX. ADMINIST.	"	29	593.340	2.030.064
AYUDANTE	AYUDANTE	920.906	21	415.398	1.730.240
OPERARIO	OPERARIO	"	21	428.419	1.675.257
OPERARIO	REVISOR	"	21	425.914	1.706.772
OPERARIO	COBRADOR	"	21	"	"
OPERARIO	ORDENANZA	"	21	428.419	1.675.257
OPERARIO	NOTIFICADOR	"	21	"	"
MUSICO	MUSICO DE 1.(*)	"	"	"	"
MUSICO	MUSICO DE 2.(*)	"	"	"	"
MUSICO	MUSICO DE 3.(*)	"	"	"	"

(*) TIEMPO PARCIAL

A N E X O I I

TABLAS DE SALARIOS POR SERVICIOS ORDINARIOS EN FESTIVO, DOMINGO, NOCHE Y RELEVO Y EXTRAORDINARIOS DE RETEN Y POR LLAMADA

CATEGORIAS	PRECIO FESTIVO POR HORA	PRECIO FESTIVO POR HORA
Sargento Policía M.	750	375
Cabo Policía M.	671	336
Encargado	672	336
Auxiliar	644	322
Policía Municipal	623	312
Jefe de Grupo	623	312
Bombero	602	301
Conserje Plaza Abastos	602	301
Conserje Piscina	602	301
Oficial	602	301
Conductor	602	301
Vigilante Aguas	560	280
Ayudante Oficinas	549	275
Conserje Colegio - M.N.G.	532	266
Vigilante Jardines	532	266
Operario	532	266

* Se han detallado los puestos que prestan servicios en domingos o festivos, dentro de su jornada habitual. El resto del personal, si por cualquier motivo le fuera asignada jornada habitual en esos días (sin que supongan servicios extraordinarios), le será reconocido la cuantía con arreglo a la misma fórmula que para los puestos que se detallan y que consiste en el 50% del precio de hora normal para los festivos y el 25% para los domingos. En el resto de los casos, se entendería que son servicios extraordinarios y serían remunerados como tales.

CATEGORIAS	PRECIO HORA NOCTURNIDAD	PRECIO HORA RELEVO
Grupo A	248	248
Grupo B	210	210
Grupo C	157	157
Grupo D	128	128
Grupo E	117	117

* Los precios que se detallan, lo son por cada hora trabajada, dentro de la jornada habitual en horario nocturno (22 horas a 6 horas), y por cada hora de los días habituales de jornada en que se encuentren realizando relevos (3 turnos diarios rotativos). Tanto el precio de la nocturnidad, como el del relevo, equivalen a uno 20% del salario base.

CATEGORIAS	PRECIO POR DIA DE RETEN (FESTIVO)	PRECIO POR DIA DE LLAMADA
Grupo A	6.421	3.211
Grupo B	6.267	3.133
Grupo C	4.662	2.331
Grupo D	3.822	1.911
Grupo E	3.506	1.753

* Los precios que se detallan lo son para el personal que, en casos extraordinarios, sea requerido para realizar servicios fuera de su jornada habitual y con las siguientes características:

a) Retenes: se entenderá como tal la disponibilidad específica en casos de fiestas o descansos continuados por puentes. Al precio del retén se le añadirá el valor/hora correspondiente en función de las horas extraordinarias realizadas. El percibo de la cantidad de retén es incompatible con la de la llamada.

b) Llamada: se asignará la cantidad que se detalla en función del Grupo, cuando el personal sea requerido para prestar servicios extraordinarios que no impliquen la disponibilidad del retén, y siempre que haya finalizado su jornada de trabajo y se haya ausentado posteriormente de la dependencia. Se le añadirá el valor/hora correspondiente en función de las extraordinarias realizadas.

SERVICIO DE AGUAS

CATEGORIAS	PRECIO POR DIA DE RETEN (LABORABLE)
Grupo A	
Grupo B	
Grupo C	
Grupo D	1.303
Grupo E	1.190

EQUIVALENCIA DE LOS GRUPOS CON CATEGORIAS:

GRUPO A: Técnico Superior.
 GRUPO B: Técnico Medio.
 GRUPO C: Técnico Auxiliar.
 GRUPO D: Encargado, Operador, Oficial y Auxiliar.
 GRUPO E: Ayudante y Operario.

A N E X O I I I

NORMAS REGULADORAS SOBRE

PROVISION DE VACANTES

PROMOCION INTERNA Y

CAMBIO DE PUESTOS DE TRABAJO

NORMATIVA DE REGIMEN INTERNO SOBRE PROVISION DE VACANTES, PROMOCION INTERNA Y CAMBIO DE PUESTOS DE TRABAJO, DEL PERSONAL LABORAL.

EXPOSICION DE MOTIVOS

El artículo 10 del Convenio Colectivo detalla las líneas básicas, de acuerdo con la legislación correspondiente, sobre la provisión de vacantes, promoción interna y cambios de puestos de trabajo para el personal laboral.

Igualmente, en los anteriores preceptos, se recogía la necesidad de elaborar una Normativa en la que se regulara minuciosamente, de acuerdo con las prescripciones legales y en especial la Ley 23/88, todo lo referente a la movilidad y promoción del personal.

Ello es lo que ha motivado la redacción de las presentes reglas que regularán en este Ayuntamiento de Torrelavega todo lo referente a los sistemas de provisión de vacantes, promoción interna y cambios de puestos de trabajo.

CAPITULO PRIMERO: AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.- Las presentes Normas serán de aplicación a los procedimientos referentes a la provisión de vacantes, promoción interna y cambio de los puestos de trabajo del personal laboral:

a) Trabajadores laborales fijos en la plantilla orgánica del personal laboral, que se encuentren en situación de servicio activo.

Artículo 2.- Queda excluido de la aplicación de las presentes normas, el siguiente personal:

a) Los trabajadores laborales fijos que se encuentren en alguna de las situaciones contempladas en los artículos 45 al 48 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Los trabajadores contratados con carácter temporal.

c) Los trabajadores cedidos por la Oficina de Empleo, al amparo de lo dispuesto en el R.D. 1445/82.

Artículo 3.- El personal que figura en los supuestos del artículo anterior, se regirá por las cláusulas del propio contrato y por la legislación específica que regule la modalidad de contratación, o el carácter y situación funcional.

CAPITULO SEGUNDO

De la provisión de vacantes y promoción interna.
Sección Primera - Principios Generales.

Artículo 4.- La provisión de vacantes regulará todo lo concerniente a la forma de cubrir las plazas vacantes en la plantilla y los puestos que figuran en el correspondiente catálogo.

Artículo 5.- Las plazas y puestos pertenecientes a la plantilla y catálogo del personal laboral serán cubiertas por trabajadores laborales.

Artículo 6.- Hasta tanto se cubran reglamentariamente las plazas en propiedad, y se destine al personal al puesto correspondiente, podrá habilitarse temporalmente a un trabajador, dependiendo de la plantilla en que figure la vacante, para ocupar el puesto, por concurso de méritos.

Los méritos a que se hace mención en el párrafo anterior, serán los mismos que los establecidos para la promoción interna.

Artículo 7.- Cuando una vacante no pudiera ser cubierta temporalmente, hasta tanto se cubra en propiedad, por personal laboral perteneciente a la correspondiente plantilla, y las necesidades del servicio aconsejaren cubrir la plaza de forma urgente, se podrá nombrar a un trabajador interino o contratar temporalmente con arreglo a la legislación específica para tales supuestos.

Artículo 8.- El orden en el procedimiento de provisión de vacantes y promoción interna, así como el de vacantes posteriores, seguirá el siguiente procedimiento:

a) Se comenzará con el sistema de provisión de puestos.

b) Las vacantes que quedaren como consecuencia de la fase anterior, se cubrirán por el sistema de promoción interna, salvo que por algún trabajador se solicite el cambio de puesto a esa vacante y, en tal caso, se proveerá esa o esas plazas por lo regulado en el apartado a).

c) Las vacantes resultantes, una vez hechos los procesos anteriores, se cubrirán por promoción libre, si bien se garantizará el sistema de concurso-oposición al personal laboral para que pueda optar a plazas vacantes de funcionarios.

Sección Segunda - De la provisión de puestos.

Artículo 9.- Los puestos de trabajo que figuran en el catálogo de este Ayuntamiento, se proveerán de acuerdo con los siguientes procedimientos:

a) Concurso: constituye el sistema normal de provisión, y en él se tendrán únicamente en cuenta los méritos exigidos en la correspondiente convocatoria, entre los que figurarán los adecuados a las características de cada puesto de trabajo, así como la posesión de un determinado grado de personal, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad.

b) Libre designación: podrá cubrirse por este sistema los puestos de trabajo que se determinen en el catálogo de puestos, en atención a la naturaleza de sus funciones y, en todo caso, cuyo nivel de complemento de destino sea el 24 o superior, para el personal funcionario y el de la categoría equivalente para el personal laboral.

Artículo 10.- Las convocatorias para proveer puestos de trabajo por concurso o por libre designación, así como sus correspondientes resoluciones, se harán públicas en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Cantabria y en los Tablones de Anuncios de los Centros de trabajo.

Artículo 11.- Las convocatorias para proveer puestos de trabajo a que se refiere el artículo anterior, deberán incluir, en todo caso, los siguientes datos y circunstancias:

a) En las convocatorias de concurso:

- Denominación, nivel y localización del puesto.
- Requisitos indispensables para desempeñarlo.
- Baremo para puntuar los méritos.
- Puntuación mínima para la adjudicación de las vacantes convocadas.

b) En las convocatorias de libre designación:

- Denominación, nivel y localización del puesto.
- Requisitos indispensables para desempeñarlo.

Artículo 12.- Anunciada la convocatoria, se concederá un plazo de quince días hábiles para la presentación de solicitudes.

Artículo 13.- Los nombramientos de libre designación requerirán, además de las circunstancias señaladas en el art. 11 b), las siguientes:

a) Informe previo, en su caso, del Jefe de Servicio, Dependencia o Unidad Administrativa, a los que esté adscrito el puesto de cubrir.

b) Cuando el trabajador propuesto estuviera destinado en otro Servicio, Dependencia o Unidad Administrativa, se requerirá también informe favorable del Jefe o responsable.

Artículo 14.- Los informes antedichos serán preceptivos, pero no vinculantes para la resolución que pueda adoptar el órgano competente para el nombramiento.

Artículo 15.- El personal que haya sido nombrado para puestos de trabajo de libre designación, podrá ser cesado libremente por el órgano que le haya nombrado, y sin que tal cese tenga la consideración de sanción disciplinaria.

Artículo 16.- El personal que acceda a un puesto de trabajo por el procedimiento de concurso, podrá ser removido por causas sobrevenidas, derivadas de una alteración en el contenido del puesto de trabajo, realizadas a través de las relaciones de puestos, que modifiquen los supuestos que sirvieron de base a la convocatoria, o de una falta de capacidad para su desempeño, manifestada por rendimiento insuficiente, que no comporte inhibición y que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto.

La remoción se efectuará previo expediente contradictorio, mediante resolución motivada del órgano que realizó el nombramiento, oído el Comité de Personal.

Artículo 17.- Al personal afectado por lo previsto en el párrafo anterior, le será de aplicación lo dispuesto en el art. 29, del Capítulo Tercero, de las presentes Normas.

Artículo 18.- Los trabajadores de nuevo ingreso, ocuparán las vacantes resultantes de los concursos para la provisión de puestos de trabajo y las de promoción interna. No obstante, podrán serles ofrecidos otros puestos en atención a las necesidades de los servicios.

Sección Tercera - De la promoción interna.

Artículo 19.- El Ayuntamiento de Torrelavega facilitará la promoción interna de todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de las presentes Normas, consistente en el ascenso desde cuerpos, escalas o categorías de un grupo de titulación a otros del inmediato superior. El personal deberá para ello poseer la titulación exigida para el ingreso en los últimos, tener una antigüedad al menos de dos años en el cuerpo, escala o categoría a que pertenezcan, así como reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso se establezcan.

Artículo 20.- A efectos de facilitar el acceso a la promoción interna que se garantiza en el artículo anterior, el Ayuntamiento de Torrelavega cubrirá mediante tal sistema todas las plazas vacantes que vayan a integrar la Oferta de Empleo Público, siempre que exista un trabajador con los requisitos que se exijan al efecto con carácter general.

Las plazas que una vez convocadas mediante el sistema de promoción interna fueran declaradas desiertas al no superar los aspirantes las pruebas correspondientes, o aún existiendo personal que cumpliera los requisitos, desistiese de presentarse a la convocatoria, serán acumuladas a las plazas que se ofertan mediante el sistema libre, debiendo aprobar el Pleno de la Corporación las bases correspondientes de la convocatoria.

No obstante lo establecido anteriormente, y por razones debidamente concretadas y justificadas, que por la naturaleza de la plaza y puesto a cubrir lo aconsejen, el Ayuntamiento podrá ofertar la plaza o puesto mediante convocatoria libre.

Artículo 21.- El personal que accede a otros cuerpos, escalas o categorías, por el sistema de promoción interna, tendrá, en todo caso, preferencia para cubrir los puestos de trabajo vacantes ofertados sobre los aspirantes que no procedan de este turno.

Artículo 22.- El personal que haya ascendido mediante el sistema de promoción interna, conservará el grado personal que hubiera consolidado en el cuerpo, escala o categoría de procedencia, siempre que se encuentre incluido en el intervalo de niveles correspondientes al nuevo, y el tiempo de servicios prestados en aquellos sea de aplicación para la consolidación del grado personal en éste.

Artículo 23.- El sistema de acceso por promoción interna, revestirá obligatoriamente la modalidad de concurso-oposición.

1. En la fase de concurso, que no tendrá carácter eliminatorio, se valorará la antigüedad del trabajador, escala o categoría al que pertenezca, así como su historial profesional en la Administración y los cursos de promoción superados en centros oficiales o instituciones públicas de formación. Tales méritos se detallan en el Apéndice I de las presentes Normas.

2. La fase de oposición constará en todos los casos de dos pruebas de las que la primera tendrá carácter teórico y versará sobre los conocimientos profesionales del cuerpo o escala correspondiente.

3. En ningún caso, la puntuación obtenida en la fase de concurso podrá aplicarse para superar los ejercicios de la fase de oposición.

4. Se podrán establecer en las convocatorias de promoción interna exenciones de pruebas prácticas o teóricas, para trabajadores que procedan de cuerpos, escalas o categorías en las que hayan acreditado los conocimientos que se exigían para dichas pruebas.

Artículo 24.- El esquema de los Cuerpos, Escalas o Categorías entre los que se pueda establecer la promoción interna, serán los que se detallan en la legislación laboral, que se resumen en el Apéndice II de estas Normas. Igualmente la Corporación facilitará la creación del Grupo de Técnicos de Gestión, encuadrados en el Grupo B.

CAPITULO TERCERO

De los cambios de puestos de trabajo

Sección Primera-De la garantía del nivel del puesto de trabajo

Artículo 25.- El personal laboral tendrá derecho, cualquiera que sea el puesto de trabajo que desempeñe, al percibo del complemento de destino, de los puestos del nivel correspondiente a su grado personal.

El personal laboral se registrará expresamente por su legislación específica (artículos 22 y siguientes de la Ley 8/80), y en todo caso, respetando la equiparación con el personal funcionario de su nivel y categoría para casos análogos.

Artículo 26.- El personal que se encuentre en situación de servicios especiales, consolidará el complemento de destino correspondiente al grado personal, contabilizándose a tales efectos el tiempo de permanencia en dicha situación como prestado en el último puesto desempeñado en la situación de servicio activo o en el que posteriormente se hubiera obtenido por concurso.

Artículo 27.- Los trabajadores de nuevo ingreso comenzarán a consolidar el grado correspondiente al nivel del puesto de trabajo al que hayan sido destinados.

Artículo 28.- Ningún trabajador podrá ser designado, en los supuestos contemplados en el art. 35 para un puesto de trabajo inferior en más de dos niveles al correspondiente a su grado personal. Para el personal laboral se estará al respecto a lo dispuesto en su legislación específica.

En relación con todo ello, se estará, igualmente, a lo dispuesto en la Sección Segunda de este Capítulo.

Sección Segunda - Del cambio del puesto de trabajo.

Artículo 29.- El personal podrá cesar en un puesto de trabajo y ser destinado a otro, por los siguientes supuestos:

a) Por petición expresa del trabajador, siempre que no se contemplen las características del apartado b) siguiente.

b) Por motivos de enfermedad o incapacitación del funcionario o trabajador y a petición de él mismo o iniciativa de la Corporación.

c) Por remoción previo expediente contradictorio y mediante resolución motivada, según se contempla en el artículo 16 de estas Normas.

Artículo 30.- Cuando el trabajador solicite el cambio de puesto, se procederá a cubrir el mismo mediante el sistema de concurso y respetándose todos los trámites del mismo.

Artículo 31.- Si como consecuencia de lo anterior, el puesto al que acceda el trabajador estuviese dotado con un nivel y retribuciones inferiores al del puesto de procedencia, el Ayuntamiento garantizará el nivel consolidado que corresponda legalmente, percibiendo aquél el resto de las retribuciones con que esté dotado el nuevo puesto.

Artículo 32.- Si el trabajador fuese destinado a un nuevo puesto por motivos de enfermedad o incapacitación, seguirá percibiendo las retribuciones complementarias fijas que devengaba en el puesto de procedencia de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se garantizará el nivel consolidado con arreglo a la legislación vigente.

b) El resto de las retribuciones, si para el nuevo puesto fueran inferiores, se le garantizarán en un complemento personal transitorio que será absorbido con arreglo a la legislación específica del mismo.

Artículo 33.- La Corporación, junto con el Comité de Personal, designará los puestos que, en virtud del artículo 169.1 d), párrafo segundo, del R.D.L. 781/86, serán cubiertos por personal que por su edad o cualquier otra circunstancia, padezca incapacidad, y pueda ser destinado a realizar funciones de subalterno.

Artículo 34.- Para cubrir los puestos de trabajo a que se hace referencia en el artículo anterior, se realizará una convocatoria que se anunciará en los Tablones de Anuncios de los centros de trabajo, consistente en un concurso de méritos.

Tales méritos serán determinados en la propia convocatoria, y en ello se contemplará, además del baremo general que rija en la provisión de puestos mediante concurso, un baremo especial en el que se tenga en cuenta el grado de incapacitación, la edad del aspirante y la penosidad, peligrosidad, esfuerzo, etc. que requiere el puesto de trabajo en el que se encontraba adscrito.

El total de los méritos que puntuarán para tales plazas, lo serán al 50% los de carácter general y al 50% los de carácter especial del párrafo anterior.

Artículo 35.- Cuando un trabajador fuese cambiado de puesto de trabajo, en aplicación de lo establecido en el artículo 29.c) anterior, pasará a obtener otro puesto por los sistemas previstos en la Sección Segunda del Capítulo Segundo. En caso contrario, si no obtuvieren el puesto por el sistema referido, continuará percibiendo en tanto se le atribuya otro puesto y durante un plazo máximo de tres meses, las retribuciones complementarias correspondientes al puesto del que fue removido.

También será de aplicación el supuesto anterior cuando los funcionarios y trabajadores cesen por alteración del contenido o supresión de su puesto.

CAPITULO CUARTO

Del reintegro en el servicio activo

Artículo 36.- El reintegro en el servicio activo de los trabajadores que no tengan reserva de plaza y destino se efectuará mediante su participación en los concursos que se convoquen para la provisión de puestos de trabajo, o mediante la adscripción con carácter provisional de un puesto vacante.

Artículo 37.- Los reintegros a que se refiere el artículo anterior, se efectuarán necesariamente con ocasión de la existencia de un puesto vacante dotado presupuestariamente por el orden de la fecha de prestación de la solicitud y respetando el siguiente orden de prelación:

- a) Excedentes forzosos.
- b) Suspensos.
- c) Excedentes voluntarios en los apartados b), a) y c) del art. 29.3 de la Ley 30/84, de 2 de Agosto, por este orden.

Artículo 38.- Los trabajadores reintegrados con destino provisional tendrán la obligación de participar en el primer concurso para la provisión de puestos de trabajo que se convoque, siempre que reúnan los requisitos necesarios, salvo que haya obtenido previamente destino para el desempeño de un puesto de libre designación. La plaza prevista se incluirá necesariamente en el siguiente concurso.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Con objeto de garantizar la ejecución efectiva de todo lo regulado en las presentes Normas, se constituirá una Comisión Paritaria formada por representantes de la Corporación y del personal (un representante de cada Sindicato, que haya obtenido Delegados en la Junta o Comité de Personal), que tendrá competencias sobre elaboración de relación de puestos de trabajo, redacción de bases de las convocatorias, inclusión de méritos optativos y cualesquiera otras circunstancias que garanticen la provisión del puesto por un sistema imparcial de igualdad, mérito y capacidad.

Todo lo anterior, sin perjuicio de las competencias que sobre estas materias tengan atribuidas los distintos órganos de la Corporación Municipal.

Segunda.- La Comisión Paritaria, en el ejercicio de sus competencias, emitirá el correspondiente informe, que será preceptivo pero no vinculante, para el órgano competente de la Corporación.

Tercera.- Las pruebas selectivas para los procedimientos de promoción interna o nuevo ingreso, se efectuarán y calificarán por una empresa de consulting de reconocido prestigio en los ámbitos de las administraciones públicas.

Cuarta.- En todo lo no regulado en las presentes Normas se estará a lo dispuesto en la legislación específica aplicable.

DISPOSICION TRANSITORIA

Las provisiones de puestos, pruebas de promoción interna y cambios de puestos de trabajo que se produjeran hasta la fecha, en que entren en vigor las presentes Normas, se registrarán por las suyas específicas, sin que éstas puedan tener efectos retroactivos cuando exista perjuicio para alguno de los trabajadores de la plantilla de personal.

DISPOSICION FINAL

Las presentes Normas comenzarán a regir, una vez transcurridos los plazos reglamentarios de exposición pública para reclamaciones del personal, y previa aprobación por el Pleno de la Corporación, del Convenio Colectivo del Personal Laboral, de los cuales formará parte.

A N E X O I V

RELACION DE PRENDAS DE TRABAJO QUE FACILITARA EL AYUNTAMIENTO AL PERSONAL

Se proveerá a todos los trabajadores de los distintos departamentos de las siguientes prendas de trabajo:

OBRAS, JARDINES, CEMENTERIO Y CARPINTERIA.

- Un traje de agua en función de su deterioro.
- Un par de botas de seguridad al año con puntera. En carpintería, en lugar de botas de seguridad, se darán zapatos de seguridad con puntera.
- Dos trajes azules al año, compuesto de pantalón y chaquetilla
- Un par de botas de agua, en función de su deterioro.

- Un anorak de invierno cada dos años.
- Un par de guantes en función de su deterioro.
- Un jersey de lana azul en función de su deterioro.
- Dos pares de calcetines de lana al año.

ELECTRICISTAS.

- Un anorak de invierno cada dos años.
- Un par de guantes en función de su deterioro.
- Dos equipos al año compuestos de pantalón y chaquetilla azules.
- Un par de botas de seguridad al año.
- Un jersey de lana azul en función de su deterioro.
- Dos pares de calcetines de lana al año.

LIMPIEZA.

Conductores.

- Un anorak de invierno cada dos años.
- Un par de zapatos de seguridad al año.
- Dos trajes de verano al año, compuesto de chaquetilla y pantalón.
- Un par de guantes en función de su deterioro.
- Un par de botas de agua en función de su deterioro.
- Dos pares de calcetines de lana al año.
- Un jersey de lana gris en función de su deterioro.

Operarios de limpieza viaria.

- Un anorak de invierno cada dos años.
- Un traje de agua en función de su deterioro.
- Un par de botas de agua en función de su deterioro.
- Un par de guantes en función de su deterioro.
- Dos trajes compuestos de chaquetilla y pantalón en función de su deterioro.
- Un par de zapatos de seguridad al año.
- Un jersey de lana gris en función de su deterioro.
- Un par de calcetines de lana al año.

Mujeres de limpieza.

- Dos batas al año.
- Un par de guantes en función de su deterioro.
- Un par de zapatillas al año.

Revisores de Contadores.

- Un anorak de invierno, cada dos años.
- Un par de zapatos al año.

Recogida de residuos sólidos urbanos.

- Un traje de agua fino, en función de su deterioro.
- Un anorak cada dos años.
- Un par de botas de agua en función de su deterioro.
- Un par de guantes de goma en función de su deterioro.
- Dos trajes al año, compuestos de pantalón y chaquetilla.
- Un par de zapatos de seguridad al año.
- Un jersey de lana gris en función de su deterioro.
- Dos pares de calcetines de lana al año.

SERVICIO DE AGUAS.

- Un anorak de invierno cada dos años.
- Dos trajes azules al año compuestos de pantalón y chaquetilla
- Un par de guantes en función de su deterioro.
- Un par de botas de agua en función de su deterioro.
- Un par de botas de seguridad.
- Un jersey de lana azul en función de su deterioro.
- Dos pares de calcetines de lana al año.
- Un traje de agua en función de su deterioro.

DEPURADORA.

- Dos chaquetillas y dos pantalones blancos en función de su deterioro.
- Un par de zapatos de seguridad al año.
- Un par de botas de agua en función de su deterioro.
- Un par de guantes en función de su deterioro.
- Un anorak cada dos años.
- Un traje de agua en función de su deterioro.

SERVICIO DE EXTINCION DE INCENDIOS.

- Un anorak de invierno en función de su deterioro.
- Dos equipos al año compuestos de pantalón y chaquetilla (homologados).
- Dos camisas de invierno.
- Dos camisas de verano.
- Guantes según deterioro (juba, goma, ignífugos).
- Un par de botas altas de goma en función de su deterioro.
- Dos pares de calcetines de lana al año.
- Un par de zapatos al año.
- Un jersey de uniforme de lana azul al año.
- Un cinturón según deterioro.
- Dos camisetas de algodón azul al año.
- Un pantalón de chaquetón al año.
- Un cinturón de escape según deterioro.
- Una máscara personal con cartuchera.
- Un par de botas homologadas según deterioro.
- Una bolsa para guardar material según deterioro.

NOTIFICADORES Y CONSERJES.

- Una placa de identificación.
- Un traje al año, compuesto de pantalón y chaquetilla.
- Un par de camisas al año.
- Un jersey azul al año.
- Una corbata negra al año.
- Un impermeable, en función de su deterioro (notificador).

- Un par de zapatos al año.
- Un buzo o bata en función de su deterioro, para los Conserjes de Colegio previa petición del mismo.
- Un anorak de invierno en función de su deterioro.

A los Conserjes de Colegios y del Palacio Municipal se les proveerá del equipo anteriormente citado, excepto el impermeable, al igual que los Conserjes de la Plaza de Abastos, si bien en estos últimos, se sustituirá la chaquetilla del traje por un jersey color gris con hombreras.

POLICIA MUNICIPAL.

- Un anorak cada 3 años.
- Un pantalón de agua cada 3 años.
- Una chaquetilla cada dos años.
- Tres pantalones cada dos años.
- Dos gorras cada 3 años.
- Un casco para los servicios de circulación y motoristas en función de su deterioro.
- Dos camisas de invierno al año.
- Dos camisas de verano al año.
- Dos pares de guantes blancos en función de su deterioro.
- Un par de botas de goma forradas, en función de su deterioro.
- Un juego de reflectantes en función de su deterioro.
- Dos pares de calcetines de invierno negros al año.
- Dos pares de calcetines de verano negros al año.
- Un par de guantes de invierno cada dos años.
- Un par de corbatas negras al año.
- Un par de zapatos de invierno al año.
- Un par de zapatos de verano al año.
- Un jersey azul cada tres años.
- Un par de botas de media caña exclusivamente para el personal de Policía motorizado en función de su deterioro.
- Un bolso para el personal femenino en función de su deterioro
- Un impermeable en función de su deterioro.

Se dotará a todo el personal que precise uniforme, del correspondiente escudo del Ayuntamiento que obligatoriamente deberá colocarse en la parte superior de la chaquetilla del traje, o en el lado superior izquierdo del jersey, mono u otra prenda que corresponda.

PRENDA COMPLEMENTARIA PERSONAL DE OFICIO: A todo el personal de oficios municipal, se le dotará de dos nikis al año, salvo para casos concretos y motivados en los que se podrá utilizar camisa.

MERCADO NACIONAL DE GANADOS.

- Un anorak de invierno en función de su deterioro.
- Dos pares de calcetines de lana al año.
- Un par de botas de seguridad de cuero al año.
- Un jersey de lana verde en función de su deterioro.
- Dos trajes de color verde al año compuesto de chaquetilla y pantalón.
- Un traje de agua en función de su deterioro.
- Un par de botas de agua de color verde en función de su deterioro.
- Un par de guantes en función de su deterioro.

BANDA MUNICIPAL DE MUSICA.

Un uniforme completo, en función de su deterioro, compuesto de:

- Una chaquetilla y un pantalón.
- Una gorra.
- Dos camisas.
- Una corbata negra.
- Dos pares de calcetines negros.
- Un par de zapatos negros.

Las nuevas prendas previstas en este Convenio se entregarán una vez cubiertos los plazos de vigencia previstos en los últimos convenios.

Ejemplo: si un servicio tenía estipulado un traje cada dos años y se le hizo entrega en 1.991, no tendrá derecho ni al traje ni a la prenda que lo sustituya hasta 1.993.

A N E X O V

NORMAS REGULADORAS SOBRE DISTRIBUCION DE BOLSA DE ESTUDIOS

El Ayuntamiento fijará un fondo en sus Presupuestos, a efectos de conceder una Bolsa de Estudios a los trabajadores e hijos de éstos que con ellos convivan y dependan económicamente, con arreglo a las siguientes condiciones:

a) Para ser beneficiario de la Bolsa de Estudios, se requerirá el haber prestado servicios durante las dos terceras partes del año en este Ayuntamiento.

b) Las cantidades a abonar serán las siguientes:

- Preescolar y E.G.B. 7.137 pts.
- FP., BUP Y COU 10.706 pts.
- Estudios Universitarios 14.274 pts. + Matrícula

c) Para el devengo de la Bolsa de Estudios deberá presentar justificante que acredite la realización de los estudios, así como el aprovechamiento de los mismos, certificándose el pase de curso o la aprobación del 80% de las asignaturas pendientes.

d) Se abrirá un plazo anual de solicitudes que se anunciará en los Tablones de los distintos Centros de Trabajo, resolviéndose inicialmente por la Comisión de Personal, previo informe de los representantes del personal, concediendo un plazo de reclamaciones de quince días y aprobándose definitivamente por resolución de la Alcaldía, previo dictamen de la Comisión I. de Personal y propuesta de la Comisión de Gobierno.

e) El Negociado de Personal estará facultado para requerir cuanta documentación sea precisa para comprobar la veracidad de lo alegado por el peticionario.

f) El falseamiento de los datos por parte del peticionario implicará la pérdida de la Bolsa, con independencia de las responsabilidades en que pudiera incurrir.

A N E X O V I

NORMAS REGULADORAS SOBRE DISTRIBUCION DE CREDITO DE VIVIENDA

El Ayuntamiento facilitará al personal un crédito para adquisición o reparación de vivienda, fijando a tales efectos una cuantía de 2.425.280 pts., en el presupuesto. Las reglas para su distribución serán las siguientes:

a) Beneficiarios: lo serán los trabajadores que adquieran la primera vivienda o, en su caso, cuando hubieren vendido la única que posean, adquieran otra para domicilio habitual. Será preciso no haber sido beneficiario de otro crédito de la misma naturaleza.

b) Cuando sean varios los adquirentes y varios o todos presten servicios en este Ayuntamiento, el crédito se concederá a uno solo de ellos. Igualmente, si uno o varios de ellos adquiriese vivienda solo o con terceros distintos, se aplicará la regla del párrafo anterior.

c) Declaración de ingresos: las cantidades a conceder en concepto de crédito, lo serán en función de los ingresos de todos y cada uno de los adquirentes, aunque alguno de ellos no preste servicios en este Ayuntamiento, y con arreglo al siguiente baremo:

- De 1.200.000 a 2.000.000 de pesetas/año: 800.000 pesetas al 3% de interés a devolver en ocho años.
- De 2.000.001 a 2.250.000 pesetas/año: 700.000 pesetas al 3% de interés a devolver en ocho años.
- De 2.250.001 a 2.500.000 pesetas/año: 600.000 pesetas al 3% de interés a devolver en ocho años.
- De 2.500.001 pesetas/año en adelante: 500.000 pesetas al 3% de interés a devolver en ocho años.

d) Baremo reductor: se fija un baremo reductor del ingreso anual en 100.000 pesetas/año por cada hijo o miembro de la unidad familiar que conviva y dependa económicamente de los adquirentes. Cuando los miembros de la unidad familiar obtengan ingresos, deberán ser declarados por el peticionario.

e) Crédito de reparación: se aplicarán las mismas reglas que para la adquisición, en lo que se refiere a beneficiarios, fijándose además las siguientes:

- La cantidad máxima a otorgar por la reparación de vivienda, será de 200.000 pts., a devolver según la escala de ingresos establecida para la adquisición, al 3% de interés.
- El solicitante deberá presentar, junto con la petición, presupuesto de la obra a realizar.
- Previa la concesión del crédito, será preciso el informe del Aparejador Municipal, en el que se certifique la veracidad del presupuesto en relación con la obra a realizar.
- Cuando el presupuesto de la obra a realizar, fuere inferior a las 200.000 pts. que se establecen como cuantía máxima, el crédito lo será por un importe igual al del presupuesto.

A N E X O V I I

ANTICIPOS PERSONALES REINTEGRABLES

De acuerdo con lo establecido en el art. 24 del presente Convenio, la concesión de anticipos personales reintegrables se ajustará al siguiente procedimiento:

- 1) Las solicitudes se cursarán a través del Registro General
- 2) Deberán ser informadas por la comisión de personal antes de su resolución definitiva por la Alcaldía.
- 3) Mientras el trabajador sea beneficiario de un anticipo no podrá solicitar otro nuevo hasta transcurridos 2 meses después de su cancelación.

4) En caso de agotarse el crédito presupuestario como consecuencia del volumen de solicitudes, tendrán preferencia al anticipo los trabajadores que lo soliciten por primera vez y aquellos que mayor tiempo lleven sin solicitarlo.

5) A partir de la concesión de la totalidad del crédito presupuestario, se podrá disponer de las cantidades que el Ayuntamiento recupere mensualmente para incrementar el número de concesiones si éstas son necesarias.

ANEXO VIII

CALCULO Y DETALLE DEL PRECIO DE LA HORA EXTRAORDINARIA

La cuantificación de los precios de las horas, correspondientes a los servicios especiales o extraordinarios realizados durante el año 1.992, por funcionarios, se calcularán según se detalla:

HORA EXTRAORDINARIA NORMAL:

Será el resultado de multiplicar por 1,5 el precio de la hora ordinaria, que se obtendrá de dividir el salario anual entre el número de horas totales de la jornada, y que figuran en la cláusula 8 del Acuerdo.

$$\frac{\text{Sueldo Bruto Anual} \times 1,5}{1.575}$$

HORA EXTRAORDINARIA FESTIVA O NOCTURNA:

Se procederá a su cálculo de igual forma que en la extraordinaria normal, si bien se multiplicará por 2 en lugar de 1,5.

$$\frac{\text{Sueldo Bruto Anual} \times 2}{1.575}$$

HORA EXTRAORDINARIA FESTIVA Y NOCTURNA:

Será el resultado de multiplicar por 3 el precio de hora ordinaria.

$$\frac{\text{Sueldo Bruto Anual} \times 3}{1.575}$$

A efectos de los cálculos anteriores, se computarán festivas, las horas realizadas entre las 0 horas del sábado y las 24 horas del domingo, salvo para el personal que preste servicios de forma habitual en esos días, en cuyo caso, se abonarán si las realizaran fuera de su jornada habitual.

Los precios de las horas extraordinarias, por categorías, se detallan en la página siguiente.

CATEGORIAS	HORA EXTRA NORMAL		HORA EXTRA FES.O NOC.		HORA EXTRA FES.Y NOC.	
	S/T	P/T	S/T	P/T	S/T	P/T
JEFE SERVICIO	4.019	71	5.358	95	8.037	143
ADJUNTO JEFE SERVICIO	3.484	71	4.646	95	6.969	143
JEFE DE SECCION	3.217	71	4.289	95	6.433	143
ADJUNTO JEFE SECCION	3.198	71	4.264	95	6.396	143
JEFE DE NEGOCIADO	2.991	71	3.988	95	5.981	143
ADJUNTO JEFE SERVICIO	3.225	57	4.300	95	6.449	114
JEFE DE SECCION	2.940	57	3.920	95	5.880	114
ASISTENTE SOCIAL	2.462	57	3.283	95	4.925	114
DELINEANTE	2.074	43	2.765	57	4.148	86
ADMINISTRATIVO	2.074	43	2.765	57	4.148	86
ADJUNTO JEFE SECCION	2.379	43	3.172	57	4.758	86
JEFE NEGOCIADO	2.191	43	2.922	57	4.382	86
PROGRAMADOR	2.701	43	3.602	57	5.403	86
ENCARGADO	2.015	29	2.686	38	4.029	57
JEFE DE GRUPO	1.870	29	2.493	38	3.470	57
OPERADOR	2.039	29	2.718	38	4.077	57
BOHBERO	1.807	29	2.409	38	3.967	57
OFICIAL DE OFICIOS	1.805	29	2.407	38	3.610	57
CONDUCTOR	1.807	29	2.409	38	3.967	57
AUXILIAR	1.933	29	2.578	38	3.867	57
AYUDANTE DE OFICIOS	1.648	21	2.197	29	3.296	43
NOTIFICADOR	1.595	21	2.127	29	3.191	43
REVISOR CONTADORES	1.625	21	2.167	29	3.251	43
COBRADOR	1.625	21	2.167	29	3.251	43
ORDENANZA	1.595	21	2.127	29	3.191	43
OPERARIO	1.595	21	2.127	29	3.191	43
MUSICO DE 1.						
MUSICO DE 2.						
MUSICO DE 3.						

92/55449

III. ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

1. Personal

AYUNTAMIENTO DE RAMALES DE LA VICTORIA

ANUNCIO

De conformidad con lo previsto en los artículos 23.3 de la L. B. R. L. y el 47 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales, razones de ausencia por causa de un viaje oficial, aconsejan efectuar la expresa delegación por decreto, que surtirá efecto los días 12 al 15, ambos inclusive, del mes de julio. En consecuencia, he resuelto:

—Disponer la sustitución en mis funciones por el primer teniente de alcalde, en el concejal don Manuel Varona Garay.

Resolución que se publica en cumplimiento del artículo 44.2 del R. O. F.

Ramales de la Victoria a 3 de julio de 1992.—El alcalde (ilegible).

92/59627

AYUNTAMIENTO DE ANIEVAS

Plantilla de personal del Ayuntamiento de Anievas

En cumplimiento de lo que establece el artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, se hace pública la plantilla de personal de este Ayuntamiento.

Personal funcionario: Con habilitación de carácter nacional. Subescala Secretaría-Intervención. Grupo B. Una plaza.

Cotillo, 9 de junio de 1992.—El alcalde (ilegible).

92/52626

3. Economía y presupuestos

AYUNTAMIENTO DE CASTAÑEDA

Transcurrido el plazo de exposición al público del acuerdo provisional y ordenanza fiscal reguladora del impuesto sobre actividades económicas adoptado en sesión de fecha 14 de mayo de 1992 y no habiéndose presentado reclamación alguna contra el acuerdo y su ordenanza provisional, en los plazos fijados por Ley, dicho acuerdo, así como la ordenanza reguladora, quedan elevados a definitivos.

En consecuencia y dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 17.3 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, se procede a la publicación íntegra de la ordenanza fiscal.

Ordenanza fiscal del impuesto sobre actividades económicas

Artículo primero. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 88 de la Ley 39/88, de 28 de diciembre, para todas las actividades ejercidas en este término municipal, las cuotas mínimas de las tarifas del impuesto sobre actividades económicas serán incrementadas mediante la aplicación sobre las mismas de un coeficiente único del 1,4.

Artículo segundo. Por aplicación del artículo 89 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, modificada por la Ley 6/1991, se clasifican todas las calles de categoría única, aplicando para todas las actividades ejercidas en este término municipal a las cuotas incrementadas por aplicación del coeficiente único establecido en el artículo primero de esta ordenanza, una escala de índice 1.

Artículo tercero. A los efectos de lo dispuesto en el Real Decreto legislativo 1.175/90 (tarifas e instrucciones del impuesto sobre actividades económicas), se considera con derecho al cómputo de superficie señalado en la regla 14. 5), apartado 1, punto F. b. 5 de la instrucción del impuesto, a aquellos locales que estén facultados según la regla 4. a) de la citada instrucción, como almacenes o depósitos cerrados al público.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente ordenanza fiscal entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria» y comenzará a aplicarse a partir del 1 de enero de 1992, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa.

Castañeda, 26 de junio de 1992.—El alcalde (ilegible).

92/61937

AYUNTAMIENTO DE BÁRCENA DE PIE DE CONCHA

ANUNCIO

No habiéndose producido reclamaciones contra el acuerdo de aprobación provisional de imposición del impuesto sobre actividades económicas y aprobación de la Ordenanza fiscal nº 5 que lo regula, para su entrada en vigor el día 1º de enero de 1.992, adoptado en sesión celebrada el día 7 de mayo de 1.992 y publicado en el Boletín Oficial de Cantabria, nº 100, de fecha 19 de mayo de 1.992, el citado acuerdo pasa a definitivo.

En consecuencia, dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 39/1.988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, se procede a la publicación íntegra de la ordenanza fiscal.

Contra el referido acuerdo definitivo podrá interponerse recurso ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, en el plazo de dos meses, contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de Cantabria.

ORDENANZA NUMERO 5.-

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DEL IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONOMICAS.-

Artículo 1º.-

De conformidad con lo previsto en el artículo 88 de la Ley 39/1.988, de 28 de diciembre, el coeficiente del Impuesto sobre Actividades Económicas aplicable a este Municipio queda fijado en los términos que se establecen en el artículo siguiente.

Artículo 2º.-

Para las actividades ejercidas en este término municipal, las cuotas mínimas de las Tarifas del Impuesto sobre Actividades Económicas serán incrementadas median-

te aplicación sobre las mismas de un coeficiente único de 1,4.

DISPOSICION FINAL

La presente Ordenanza, una vez aprobada por el Ayuntamiento Pleno, entrará en vigor el día de su publicación en el B.O.de Cantabria y comenzará a aplicarse a partir del día 1º de Enero de 1.992, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresas.

Bárcena de Pié de Concha, a 24 de JUNIO de 1.992.-

EL ALCALDE

Fdo.: José-Félix de las Cuevas G.

92/60623

4. Otros anuncios

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

EDICTO

«Antonio González Machín, S. C.», ha solicitado de esta Alcaldía licencia para la apertura de una actividad de gimnasio, a emplazar en Simancas, 25.

En cumplimiento del artículo 30, número 2, apartado a), del Reglamento de Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas de 30 de noviembre de 1961, se abre información pública por término de diez días hábiles para que, quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer, puedan hacer las observaciones pertinentes.

El expediente se halla de manifiesto y puede consultarse, durante las horas de oficina, en el Negociado de Policías de este Ayuntamiento.

Santander, 29 de junio de 1992.—El alcalde (ilegible).

92/59331

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

EDICTO

«Promotora Mar Jardín», ha solicitado de esta Alcaldía licencia para apertura de garaje comunitario, a emplazar en travesía Los Castros, número 14.

En cumplimiento del artículo 30, número 2, apartado a), del Reglamento de Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas de 30 de noviembre de 1961, se abre información pública por término de diez días hábiles para que, quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer, puedan hacer las observaciones pertinentes.

El expediente se halla de manifiesto y puede consultarse, durante las horas de oficina, en el Negociado de Policías de este Ayuntamiento.

Santander, 28 de abril de 1992.—El alcalde (ilegible).

92/51376

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER**EDICTO**

Don Miguel Ángel Cifuentes Quintana, ha solicitado de esta Alcaldía licencia para la apertura de una confitería-heladería con obrador anexo, a emplazar en Castelar, 13, bajo.

En cumplimiento del artículo 30, número 2, apartado A), del Reglamento de Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas de 30 de noviembre de 1961, se abre información pública por término de diez días hábiles para que, quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer, puedan hacer las observaciones pertinentes.

El expediente se halla de manifiesto y puede consultarse, durante las horas de oficina, en el Negociado de Policías de este Ayuntamiento.

Santander, 4 de junio de 1992.—El alcalde (ilegible).

92/51821

AYUNTAMIENTO DE PIÉLAGOS**ANUNCIO**

Por «Construcciones Bezana, S. L.», con domicilio en Bezana, calle Respuela, número 8, se ha solicitado licencia para la instalación de un tanque de gas propano en Mortera, barrio Pozo La Torre (parcela 487, polígono 35).

En cumplimiento del artículo 30, número 2, apartado a) del Reglamento de Actividades Molestas, Insalubres, Nocivas y Peligrosas, de 30 de noviembre de 1961, se abre información pública por el término de diez días hábiles para que, quienes se consideren afectados de algún modo por la actividad que se pretende establecer, puedan hacer las observaciones que estimen pertinentes.

Piélagos a 29 de mayo de 1992.—El alcalde, Jesús A. Pacheco Bárcena.

92/50231

AYUNTAMIENTO DE MEDIO CUDEYO**EDICTO**

Por don Jacinto Fernández Fernández se solicita licencia municipal para el ejercicio de la actividad de proyecto de decoración de local para disco-bar, en la localidad de Solares, plaza del Sol, número 2, bajo, de este municipio.

Lo que, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 30 del Reglamento de 30 de noviembre de 1961, se hace público para que, los que pudieran resultar afectados de algún modo por la mencionada actividad que se pretende instalar, puedan formular las observaciones pertinentes en el plazo de diez días, a contar de la inserción del presente edicto en el «Boletín Oficial de Cantabria».

Medio Cudeyo, 23 de junio de 1992.—El alcalde (ilegible).

92/57526

AYUNTAMIENTO DE REOCÍN**ANUNCIO**

Aprobadas inicialmente por el Ayuntamiento Pleno, en sesión de fecha 19 de mayo de 1992, las siguientes modificaciones puntuales de las normas subsidiarias de planeamiento de este municipio:

a) Consistente en reclasificar como suelo urbano R-2 tres parcelas en Villapresente, propiedad de don Antonio Noriega Diego.

b) Consistente en clasificar como urbana la totalidad de una finca, sita en Quijas, propiedad de don Miguel González Gutiérrez y hermanos.

c) Consistente en clasificar como urbana la totalidad de una finca sita en Cerrazo, propiedad de don Tomás González Landa.

d) Consistente en clasificar una parcela de 41.028 metros cuadrados, actualmente como suelo apto para urbanizar (área novena), como suelo urbano con una ordenanza particular, en consideración a los servicios de que dispone y al objeto de destinarla a la construcción de viviendas de protección oficial y de precio tasado.

Se exponen al público en las dependencias de este Ayuntamiento, por plazo de un mes, durante el cual podrán ser examinados los expedientes respectivos por cuantas personas se consideren afectadas y formular cuantas observaciones o alegaciones se estimen pertinentes.

Reocín a 27 de mayo de 1992.—El alcalde, José Manuel Becerril Rodríguez.

92/48603

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**2. Anuncios de Tribunales y Juzgados****JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA
E INSTRUCCIÓN NÚMERO UNO
DE TORRELAVEGA****EDICTO***Expediente número 321/92*

Don Marcelino Sexmero Iglesias, juez de primera instancia número uno de Torrelavega y partido,

Hago saber: Que en este Juzgado se sigue expediente de dominio 321/92 sobre inscripción de dominio del inmueble que se dirá, por reanudación del tracto sucesivo interrumpido y exceso de cabida con relación a 12,48 áreas, estando inscritas 41,22 áreas, según las fincas que por agrupación formaron la que hoy es objeto del expediente, que fue admitida por la promovente, «Talleres Landaluce, S. A.», con domicilio social en Torrelavega a don Martín Franco Ibeas en escritura de 2 de diciembre de 1961, ante el notario de Cabezón de la Sal, don Eugenio Pérez Murgotio y cancelación de inscripciones registrales contradictoria, que se determinan seguidamente en cada una de las fincas agrupadas que formaron la que es objeto del expediente, en favor

de don Martín Franco Ibeas en estado de casado con doña Elisa Pérez Irigoyen, así como de cuantas otras resultaren contradictorias con la pretensión deducida.

Inmueble objeto del expediente y fincas agrupadas que formaron aquélla

Terreno edificable en término de Campuzano, Ayuntamiento de Torrelavega, mies del Soto, de 60 áreas 80 centiáreas, o sea, 32 carros 10 céntimos, pero que actualmente mide 30 carros o 53 áreas 70 centiáreas y linda: Norte, don Casto Arce y vía del ramal del Norte; Oeste, carretera de Santander a Palencia, y Sur, don Higinio García y herederos de doña Asunción Muñoz. Actualmente linda: Norte, carretera general de Santander a Valladolid o prolongación de la calle de Joaquín Cayón y herederos de don Casto Arce Echevarría; Sur, la sociedad adquirente y «Rocacero, S. L.»; Este, ramal de enlace de «Ferrocarril Cantábrico» y RENFE y herederos de don Casto Arce Echevarría, y Oeste, «Rocacero, S. L.» y la sociedad adquirente.

Fincas agrupadas que formaron la antes indicada

a) Prado en Campuzano, Ayuntamiento de Torrelavega, sitio del Soto, de 9 áreas 41 centiáreas. Linda: Este, mies del Soto y regato que la divide; Sur, don Teodoro Rodríguez; Oeste, carretera que va a Valladolid, y Norte, carretera y finca de don Isidro Díaz Bustamante. Inscrito al libro 69, folio 12, finca 6.973, inscripción octava, de fecha 19 de septiembre de 1934.

b) En Campuzano, Ayuntamiento de Torrelavega, mies del Soto, mide 5 carros, o sea, 8 áreas 95 centiáreas, linda: Norte, don Anastasio Mendiguchía; Oeste, carretera nacional de Santander a Valladolid; Este, prado del señor Conde de Mansilla, hoy de esta pertenencia, y Sur, portalón de doña Amalia Campuzano. Inscrita al libro 124, folio 51, finca 12.577, inscripción primera de fecha 19 de septiembre de 1934.

c) Terreno en Campuzano, mies del Soto, Ayuntamiento de Torrelavega, de 7 áreas 16 centiáreas, que linda: Norte y Oeste, más de don Martín Franco Ibeas; Sur, herederos de don Jun Daguerra, y Este, ramal del «Ferrocarril Cantábrico». Inscrito al libro 140, folio 94, finca 11.706, inscripción quinta de fecha 20 de febrero de 1945.

d) Prado en Campuzano, Ayuntamiento de Torrelavega, mies del Soto, que mide 5 áreas 13 centiáreas. Linda: Oeste, carretera nacional, y por los demás vientos con el señor Franco. Inscrito al libro 107, folio 209, finca 4.602, inscripción sexta de fecha 4 de mayo de 1935.

e) Prado en Campuzano, Ayuntamiento de Torrelavega, en el sitio y mies del Soto, de 7 áreas 16 centiáreas, que linda: por todos los vientos, con más del señor Franco. Inscrito al libro 142, folio 152, finca 15.359 de fecha 15 de abril de 1946.

f) Terreno edificable en Campuzano, sitio del Soto, de cabida 10 carros 8 céntimos, igual a 18 áreas 4 centiáreas. Linda: Norte, con don Casto Arce; Sur y Este, más de esta pertenencia, y Oeste, con carretera de Santander a Palencia. Inscrito sólo 3,41 áreas en el libro 140, folio 95, finca 7.561 de fecha 20 de febrero de 1945.

En virtud de resolución de hoy, por medio de este edicto, que se fijará en tablón de anuncios del Ayuntamiento de Torrelavega y en el de este Juzgado de Primera Instancia Número Uno y se publicará en el «Boletín Oficial de Cantabria» y periódico «Diario Montañés», de Santander, se cita a cuantas personas ignoradas pudiera perjudicar la inscripción de dominio solicitada y la cancelación de las inscripciones registrales contradictoria, reseñadas y las que puedan así resultar, así como a los vendedores y antiguos dueños de las fincas, don Martín Franco Ibeas y esposa, doña Elisa Pérez Irigoyen y por fallecimiento de los mismos a sus causahabientes ignorados y a los mismos también como causahabientes de dicho matrimonio, titulares registrales de las fincas que formaron la agrupación de la vendida a la promovente, para que en el término de diez días siguientes a la última fijación o publicación indicadas, se personen en el expediente si lo estiman oportuno alegando lo que a su derecho convenga por razón del mismo bajo apercibimientos legales.

Torrelavega a 17 de junio de 1992.—El juez, Marcelino Sexmero Iglesias.—La secretaria accidental, Nieves Martínez Antuña.

92/57210

BOLETÍN OFICIAL DE CANTABRIA

TARIFAS

	PTA
Suscripción anual	9.400
Suscripción semestral	4.694
Suscripción trimestral	2.350
Número suelto del año en curso	64
Número suelto de años anteriores	100

Las tarifas se incrementarán con el preceptivo porcentaje del IVA (artículo 57.1.4.º del Reglamento): 6 %

Anuncios e inserciones:

a) Por palabra	29
b) Por línea o fracción de línea en plana de tres columnas	156
c) Por línea o fracción de línea en plana de dos columnas	260
d) Por plana entera	26.000

Las tarifas se incrementarán con el preceptivo porcentaje del IVA (artículo 56 del Reglamento): 13 %

(El pago de las inserciones se verificará por adelantado)

Boletín Oficial de Cantabria

Edita: Diputación Regional de Cantabria. Administración: Casimiro Sainz, 4. 39003-Santander. Teléfonos: 20.71.51 - 52 - 53. Fax: 20.71.46
 Imprime: Imprenta Regional de Cantabria. General Dávila, 83. 39006-Santander. Teléfono 23.95.82. Fax 37.64.79
 Inscripción: Registro de Prensa, Sección Personas Jurídicas, tomo 13, folio 202, número 1.003. Dep. Legal: SA-1-1958