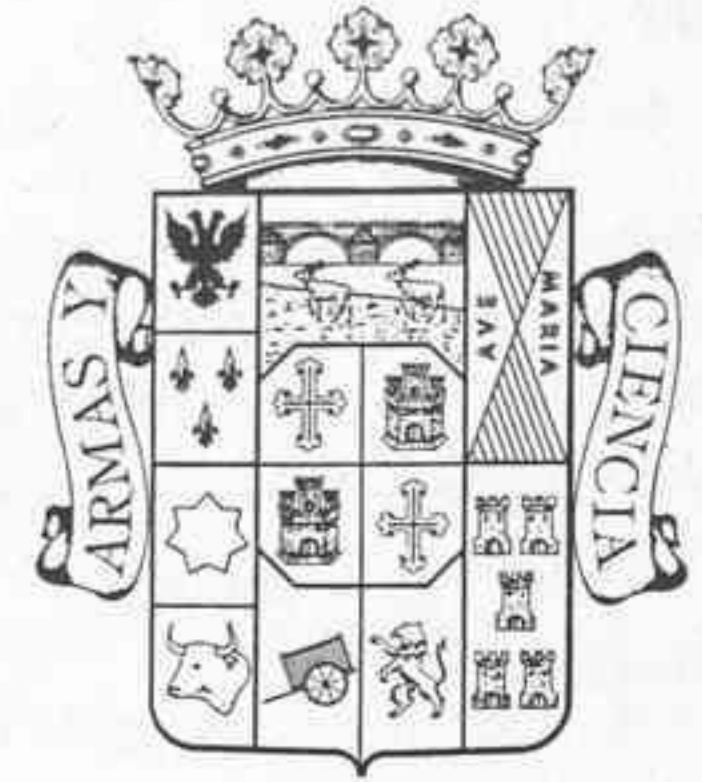




BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE PALENCIA



DEPOSITO LEGAL: P - 1 - 1958

Año CXV

Miércoles, 23 de mayo de 2001

Núm. 62

PRECIOS DE SUSCRIPCION

Suscripción anual	Importe suscripción	Gastos envío	Total suscripción	
			Pesetas/Euros	
Ayuntamientos menores de 500 habitantes, Juzgados de Paz y Juntas Vecinales	2.540	1.500	4.040	24,28
Ayuntamientos mayores de 500 habitantes, Juzgados de Primera Instancia y Cámaras Oficiales	3.370	1.500	4.870	29,27
Particulares	4.040	1.500	5.540	33,30
<i>Suscripción inferior al año:</i>				
• Semestrales	2.025	750	2.775	16,68
• Trimestrales	1.105	375	1.480	8,89
<i>Venta de ejemplares sueltos:</i>				
Ejemplar corriente: 55 ptas., 0,33 euros; Ejemplar atrasado: 80 ptas., 0,48 euros				

Las leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el "Boletín Oficial del Estado" y no tendrán efecto retroactivo, si en ellas no se dispone otra cosa. (Art. 2.º, número 1 y 3 del Código Civil).
La ignorancia de las leyes no excusa de su cumplimiento. (Art. 6.º, núm. 1, del propio texto legal)

Inmediatamente que los Sres. Alcaldes y Secretarios reciban este "Boletín", dispondrán su exposición al público en el sitio de costumbre, donde permanecerá hasta el recibo del siguiente.

ANUNCIOS: Por cada palabra del anuncio o documento que se inserte en el "Boletín Oficial" de los establecidos en la Ordenanza: 30 pesetas, 0,18 euros

TODO PAGO SE HARA POR ADELANTADO

SUSCRIPCIONES Y VENTAS DE EJEMPLARES

Dirigirse a la Administración: Oficinas de la Intervención de la Diputación
Teléfono: 979 - 71 - 51 - 00

Toda correspondencia relacionada con los anuncios a insertar será dirigida a la Subdelegación del Gobierno en Palencia
Las suscripciones obligatorias se satisfarán durante el primer trimestre del año, y las voluntarias por adelantado

SE PUBLICA LOS LUNES, MIERCOLES Y VIERNES

Administración Provincial

DIPUTACION PROVINCIAL DE PALENCIA

Secretaría General. - PLANES PROVINCIALES

Anuncio notificación

Por resolución del Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial y en relación a la obra nº 30/98 PO "Mejora abastecimiento agua en VILLALCON", de la que es adjudicataria la empresa QUEIPO, S.L., y con motivo de las deficiencias en la ejecución de la misma, se ha procedido a la incautación de fianza definitiva depositada por dicha empresa en la Caja Provincial, con fecha 6 de octubre de 1998, por importe de 200.000 pesetas.

Por encontrarse en paradero desconocido, se efectúa por medio del presente anuncio notificación a la empresa QUEIPO, S. L., significándole que la presente resolución es definitiva en vía administrativa, pudiendo interponer contra ella postestivamente recurso de reposición ante el Ilmo. Sr. Presidente de esta Diputación en el plazo de un mes, contado a partir del siguiente día al de su recepción o directamente recurso ante la Sala de lo Contencioso Administrativo de Valladolid del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en el plazo de dos meses, a contar desde el siguiente día al de la presente notificación.

De no ser notificada resolución expresa en el plazo de un mes, a contar desde la interposición del recurso potestativo de reposición, se entenderá desestimado, en cuyo caso podrá interponer recurso contencioso administrativo ante la Sala de Valladolid del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en el plazo de seis meses, a contar desde que se entienda desestimado dicho recurso.

Todo ello sin perjuicio de que pueda utilizar cualesquiera otras acciones que estime pertinentes en defensa de sus intereses.

Palencia, 15 de mayo de 2001. - El Secretario General, José Luis Abia Abia.

1838

DIPUTACION PROVINCIAL DE PALENCIA

RECAUDACION PROVINCIAL DE TRIBUTOS LOCALES

EDICTO-NOTIFICACION LIQUIDACION EXPEDIENTE

Ayuntamiento: AUTILLA DEL PINO

No habiéndose podido practicar la notificación personal, se procede, de conformidad con lo establecido en el art. 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, a efectuar la misma, mediante el presente anuncio.

En el expediente administrativo de apremio que se instruye en este Servicio de Recaudación Provincial, contra el deudor D. ANTONIO BOFILL CASANOVAS, con DNI: 12.687.191-T, domiciliado en General Mola, 12, Autilla del Pino, en fecha 30-abril-2001, se adjudicaron los bienes inmuebles mediante subasta pública. Se le notifica como deudor la liquidación practicada en el expediente de conformidad con lo establecido en el artículo 148.5.c del R.G.R.

La liquidación realizada es la siguiente:

Principal de la deuda	1.293.299
Recargos de apremio	257.946
Costas del procedimiento	18.342

Contra el acto notificado puede interponer recurso de reposición ante el Tesorero del Ayuntamiento en el plazo de UN MES, a contar desde el día de la publicación del presente anuncio en el BOP, de conformidad con lo dispuesto en el art. 14.4 de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 103.3 del Reglamento General de Recaudación, se advierte a D. ANTONIO BOFILL CASANOVAS. que debe comparecer en el expediente ejecutivo que se sigue. Transcurridos ocho días desde la publica-

ción del presente anuncio, sin personarse el interesado, se le tendrá por notificado de todas las sucesivas diligencias hasta que finalice la sustanciación del procedimiento, sin perjuicio del derecho que le asiste a comparecer.

Palencia, 7 de mayo de 2001. - El Recaudador, Angel Garrido Revilla.

1735

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

DELEGACION TERRITORIAL DE PALENCIA

Servicio Territorial de Medio Ambiente

Solicitud de cambio de titularidad del Coto Privado de Caza P-10.030

Picis 28 Inversiones y Construcciones, S. L., con domicilio en Palencia, ha presentado en este Servicio Territorial, solicitud de Cambio de Titularidad del Coto Privado de Caza P-10.030, en el término municipal de Villalobón, que afecta a 847,35 Ha. de terrenos de los que es titular cinegético.

De acuerdo con lo anterior y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 20 del Decreto 83/1998, de 30 de abril, que desarrolla reglamentariamente el título IV "De los terrenos", de la Ley 4/1996, de 12 de julio, de Caza de Castilla y León, este Servicio Territorial de Medio Ambiente, procede a abrir un plazo de información pública durante VEINTE DIAS HABILES, a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia, durante el cual las personas interesadas tendrán a su disposición el expediente correspondiente en este Servicio Territorial, sito en la Avenida Casado del Alisal, núm. 27, séptima planta, para su examen y alegaciones oportunas.

Lo que se comunica para general conocimiento.

Palencia, 11 de mayo de 2001. - El Jefe del Servicio Territorial de Medio Ambiente, José María Martínez Ejea.

1855

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

DELEGACION TERRITORIAL DE PALENCIA

Oficina Territorial de Trabajo

Referencia: CONVENIOS COLECTIVOS

Expediente: 7/01 3400412

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa PATRONATO MUNICIPAL DE DEPORTES, presentado en esta Oficina Territorial con fecha 24-04-01, a los efectos de registro y publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Palencia, suscrito por la representación legal de la empresa, de una parte y por el Comité de Empresa, U.G.T. y CSIF, de otra, el día 22-02-01, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R. D. L. 1/95, de 26 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y en la Orden de 12-9-97 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia, ACUERDA:

1. - ORDENAR su inscripción en el Registro de Convenios de esta Oficina Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.
2. - DISPONER su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Palencia.

En Palencia, a veinticinco de abril de dos mil uno. - El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Miguel Meléndez Morchón.

CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL DEL PATRONATO MUNICIPAL DE DEPORTES

CAPITULO I: AMBITO DE APLICACION

ARTICULO 1º: PARTES CONTRATANTES.

El presente Convenio se establece entre el Patronato Municipal de Deportes y el personal laboral del mismo y es concertado por los representantes legítimos de ambas partes, de conformidad con las disposiciones siguientes:

ARTICULO 2º: AMBITO PERSONAL.

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal laboral que trabaja y percibe su salario con cargo al Capítulo I del Presupuesto del Patronato Municipal de Deportes.

La aplicación de este Convenio, se entiende extendida a todos los centros de trabajo y dependencias existentes en el momento de la ratificación de este Convenio, así como aquellos que puedan crearse en el futuro.

EXCLUSIONES:

- Personal que tenga la consideración de eventual conforme el art. 104 de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.
- Personal adscrito a Convenios de Financiación a través de Fondos Europeos, INEM, Junta de Castilla y León o cualquier otra Administración Pública u Organismo Oficial; todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional Segunda.
- Los alumnos-trabajadores de Escuelas Taller, Casas de Oficios o Talleres de Empleo que dependan del Patronato y que se regirán por la legislación que, de forma explícita, regule las condiciones laborales en cada caso.

ARTICULO 3º: AMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio tendrá una duración de 4 años, comenzando su vigencia el día 1 de enero del año 2000 y finalizando la misma el 31 de diciembre del año 2003, independientemente de la fecha de su publicación en el B.O.P.

De no producirse denuncia expresa de alguna de las dos partes antes de su vencimiento, se entenderá prorrogado de año en año, salvo lo relativo a retribuciones, que se actualizarán según lo dispuesto en la L.P.G.E.

ARTICULO 4º: DENUNCIA.

1. Cualquiera de las partes legitimadas para ello, podrá denunciar formalmente el Convenio en el último trimestre del año 2003.
2. En el plazo de un mes de la referida denuncia, se constituirá la correspondiente Comisión Negociadora.
3. Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, se mantendrá aquél en todo su contenido.
4. Iniciada la negociación, el Patronato pondrá a disposición de los sindicatos la documentación necesaria para la misma, y la ampliará en los términos en que éstos lo soliciten, de acuerdo con la normativa vigente.

ARTICULO 5º: VINCULACION A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible que, a efectos de aplicación práctica, serán considerados globalmente, interpretándose de la forma más favorable para los trabajadores.

Igualmente, sólo serán válidos los acuerdos negociados entre la representación legal de los trabajadores y el Patronato.

ARTICULO 6º: GARANTIA "AD PERSONAM".

La entrada en vigor de este Convenio, implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el mismo, por estimar que en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores, quedando, no obstante, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

ARTICULO 7º: IRRENUNCIABILIDAD.

Se tendrá por nula y no hecha, la renuncia por parte de los trabajadores de cualquier beneficio establecido en el presente Convenio.

CAPITULO II: ORGANIZACION DEL TRABAJO**ARTICULO 8º: DIRECCION Y CONTROL DEL TRABAJO.**

1. Corresponde al Patronato, la organización, dirección y control del trabajo, pudiendo establecer las medidas de racionalización, mecanización y distribución del mismo que resulten aconsejables, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, negociación e información reconocidos a los trabajadores en la legislación vigente.
2. Cualquier cambio en las condiciones de trabajo de los trabajadores al servicio de este Patronato, deberá ser informado a la representación sindical.

ARTICULO 9º: REORGANIZACION Y REESTRUCTURACION DEL TRABAJO.

- 1) Los proyectos de reorganización administrativa que impliquen modificación sustancial de las condiciones de trabajo de los empleados municipales, tendrán el siguiente tratamiento con independencia de lo establecido al respecto en la legislación vigente:
 - a) El Patronato INFORMARA a la representación legal de los trabajadores de aquellos proyectos de cambios organizativos que impliquen transformaciones del régimen jurídico del Servicio u organo o reasignación de efectivos de personal.
 - b) En la fase de elaboración del proyecto de cambio de marco jurídico del Servicio u Organo afectado, o de la realización de los trabajos técnicos para la reasignación de efectivos, el Patronato CONSULTARA con la representación legal de los trabajadores sobre la repercusión que tales procesos tengan en las condiciones de trabajo del personal afectado.
 - c) Finalizado el cambio de marco jurídico o los trabajos técnicos para la reasignación de los efectivos, el Patronato NEGOCIARA con la representación laboral de los trabajadores, el destino, régimen y condiciones de trabajo del personal afectado en el marco de los criterios y condiciones que se acuerden, así como los posibles cursos de formación para la adaptación o reciclaje.
 - d) Regirá el mismo procedimiento para cualquiera otros cambios que puedan producirse en el sistema de trabajo, como consecuencia de la aplicación de nuevas tecnologías.

- 2) Cualquier privatización que se produzca en el Patronato, no supondrá la pérdida de ningún puesto de trabajo fijo/fijo discontinuo del personal del servicio afectado. Tanto éstos como los trabajadores cuyos puestos de trabajo sean amortizados como consecuencia de un Plan de Empleo, serán reasignados a otro puesto de trabajo con carácter fijo, sin merma alguna de sus retribuciones y siempre de su mismo grupo y categoría.

CAPITULO III: COMISION DE VIGILANCIA E INTERPRETACION DEL CONVENIO**ARTICULO 10: CREACION DE LA COMISION.**

Dentro del mes siguiente a la fecha de publicación del presente Convenio, se constituirá una comisión paritaria que realizará la interpretación, mediación y arbitraje de los conflictos que éste pudiera plantear.

ARTICULO 11: COMPOSICION DE LA COMISION.

Esta comisión de vigilancia e interpretación del Convenio, estará formada por los siguientes miembros:

- * Un representantes del Equipo de Gobierno.
- * Un representante por cada partido político con representación en la Corporación.
- * Un representante del Comité de Empresa.
- * Un representante por cada una de las secciones sindicales legalmente constituídas.
- * En cualquier momento, la Comisión podrá contar con los asesores que estime oportunos.

La Comisión elegirá de entre sus miembros, un presidente y un secretario.

ARTICULO 12: REUNIONES.

La comisión se reunirá una vez cada tres meses, como norma general, o a solicitud de una de las partes.

ARTICULO 13: ACUERDOS.

Los acuerdos que se tomen, quedarán reflejados en el Acta correspondiente a cada reunión, teniendo el carácter y eficacia que se establezca en la normativa correspondiente.

ARTICULO 14: FUNCIONES DE LA COMISION.

La interpretación, estudio y vigilancia de la aplicación y cumplimiento del Convenio.

Informe sobre las categorías laborales no recogidas en el presente Convenio, que vengan aconsejadas por las necesidades de organización del trabajo o por la integración de nuevos colectivos de trabajadores.

La formulación de planes de homologación a las categorías existentes en este Convenio, para el personal que, en virtud de transferencia de otras administraciones, sea integrado en este Patronato.

El estudio de las quejas y reclamaciones que, sobre la interpretación de este Convenio, puedan formularse por escrito.

Las que se le atribuyan expresamente en este Convenio.

Las cuestiones o conflictos se plantearán a la comisión a través de las partes o directamente por el propio personal afectado.

Todo trabajador tendrá derecho a elevar sus quejas y reclamaciones a esta comisión.

Ambas representaciones, de común acuerdo, podrán nombrar un mediador para resolver las controversias surgidas de la interpretación del Convenio. Su nombramiento y sometimiento requerirá la unanimidad de las partes.

CAPITULO IV: SELECCION, PROVISION, PROMOCION Y CONTRATACION DEL PERSONAL LABORAL

ARTICULO 15.

La selección del personal laboral, de este Patronato, la provisión de los puestos de trabajo a él reservado y su promoción profesional, se llevará a cabo con arreglo a lo dispuesto en la legislación aplicable y en el presente capítulo.

ARTICULO 16.- SELECCION DEL PERSONAL LABORAL DE NUEVO INGRESO.

1. - La selección de todo el personal laboral se realizará de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso oposición libre en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

2. - El ingreso en los puestos reservados a personal laboral de este Patronato de Palencia se realizará, con carácter general a través del sistema de oposición, salvo que, por la naturaleza de los puestos o de las funciones a desempeñar, sea más adecuada la utilización del sistema del concurso oposición o concurso.

3. - Los procedimientos de selección se regirán por las bases de la convocatoria que apruebe el órgano competente del Patronato, para cada una de las categorías laborales.

Las bases deberán contener al menos:

- La naturaleza y características de los puestos convocados, con determinación expresa de la categoría y especialidad a que pertenezcan, con indicación de la titulación que correspondan a cada una de ellas, así como, en su caso las que correspondan a promoción interna.
- El sistema selectivo elegido: Oposición, concurso-oposición o concurso.
- Las pruebas de aptitud o de conocimientos a superar, con determinación de su número y naturaleza. En todo caso, uno de los ejercicios obligatorios deberá tener carácter práctico.

Las de la fase de oposición tendrán carácter eliminatorio y en la realización de los ejercicios escritos deberá garantizarse, siempre que sea posible, el anonimato de los aspirantes.

En las pruebas selectivas que se realicen por el sistema de concurso-oposición, la fase de concurso, que será previa a la de oposición, no tendrá carácter eliminatorio ni podrá tenerse en cuenta para superar las pruebas de la fase de oposición.

En los procesos selectivos podrán establecerse la superación de un período de prácticas o de un curso de formación. En los sistemas de concurso o concurso-oposición podrán establecerse entrevistas curriculares. En los de oposición y de concurso-oposición podrán establecerse pruebas de carácter voluntario no eliminatorio.

En los supuestos de concurso-oposición o concurso se especificarán los méritos y su correspondiente valoración, así como los sistemas de acreditación de los mismos.

Con carácter previo a la asignación del personal de nuevo ingreso se ofertarán los destinos ocupados temporalmente al personal laboral fijo de plantilla.

ARTICULO 17: PROVISION DE PUESTOS DE TRABAJO.

Formas de provisión:

1. - Los puestos de trabajo adscritos a personal laboral se proveerán de acuerdo con los procedimientos de concurso, que es el sistema normal de provisión, o de libre designación, de conformidad con lo que determinen las relaciones de puestos de trabajo en atención a la naturaleza de sus funciones.
2. - Cuando las necesidades del servicio lo exijan, los puestos de trabajo podrán cubrirse mediante redis-

tribución de efectivos o por reasignación de efectivos como consecuencia de un Plan de Empleo.

3. - Temporalmente podrán ser cubiertos mediante comisión de servicios y adscripción provisional.
- 2 Los procedimientos de concurso y de libre designación para la provisión de puestos de trabajo a desempeñar por personal laboral al servicio de este Patronato, se regirán por la convocatoria respectiva, que se ajustarán en todo caso a lo dispuesto en el artículo 101 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, y en las normas específicas que le sean aplicables.
- 3 Las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo, tanto de concurso como de libre designación, así como sus respectivas resoluciones, se publicarán en el B.O.P.
- 4 La Comisión de Valoración estará formada por los siguientes miembros:
 - El Presidente del Patronato o persona en quien delegue.
 - Un representante del Equipo de Gobierno.
 - Un representante por cada partido político con representación en la Corporación
 - Un representante del Comité de Empresa, debiéndose tener en cuenta la composición de dicho Comité.
 - Secretario con voz y sin voto, designado por el organo convocante.

Los miembros de esta Comisión de Valoración deberán poseer una titulación o especialización igual o superior a la requerida para los puestos de trabajo que se pretenden proveer.

- 5 Los cambios de puesto de trabajo habrán de ser comunicados por escrito dirigido al Comité de Empresa, y siempre previo informe de estos órganos, aunque no suponga promoción económica o profesional del trabajador, sólo podrán llevarse a cabo cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

ARTICULO 18: PROMOCION INTERNA.

Anualmente, se determinará el número de plazas que se ofrecerán a la Oferta Pública de Empleo, que estará en función de las vacantes existentes en plantilla, y una vez resuelto el concurso de traslados.

El Comité de Empresa participará en la redacción de las bases de las respectivas convocatorias y en la concreción del número de plazas de las ofertadas que se reservan al sistema de promoción interna. Un representante de este órgano se integrará en los Tribunales Calificadores, con voz y voto.

A) PROMOCION INTERNA.

- Consiste en el ascenso de categoría asimilada a un Grupo a otra categoría asimilada al Grupo inmediato superior o en el acceso a categoría asimiladas al mismo Grupo
- Para participar en pruebas de promoción interna los trabajadores deberán tener una antigüedad de, al menos, dos años en la categoría a que pertenezcan el día de finalización del plazo de presentación de solicitudes de participación y poseer la titulación y el resto de los requisitos establecidos con carácter general para el acceso a la categoría a la que aspiren ingresar.
- Se garantiza que un mínimo del 50% de los puestos totales ofertados deberá cubrirse mediante este sistema, entre aquellos trabajadores que reúnan las condiciones y requisitos establecidos en las convocatorias respectivas.
- Los trabajadores interesados, podrán estar exentos de las materias cuyo conocimiento se acredite suficientemente en las pruebas de ingreso de origen, y de acuerdo con lo que se determine en la convocatoria.

- e) El sistema de promoción interna se realizará mediante oposición o concurso-oposición.
- f) Cuando en las convocatorias los puestos reservados a la promoción interna queden desiertas, pasarán a engrosar los puestos destinados a personal de nuevo ingreso.

ARTICULO 19: CONTRATACION TEMPORAL.

Dentro del primer trimestre de cada año, por la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio se elaborarán las bases de las Bolsas de Trabajo para las contrataciones por sustituciones de incapacidad temporal, licencias y vacaciones de aquellas categorías profesionales en las que se produzca un elevado número de incidencias.

Las contrataciones para los supuestos especificados en el párrafo anterior, en las categorías profesionales en las que no exista bolsa de trabajo, se efectuarán en virtud de los correspondientes procesos selectivos o mediante oferta genérica de empleo, con participación del Comité de Empresa en la confección de las bases y definición de los perfiles laborales solicitados.

Para el resto de las contrataciones no comprendidas en este artículo, la comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio determinará el proceso de selección y participará en la redacción de las respectivas convocatorias.

En ningún caso se procederá a la contratación de personal a través de Empresas de Trabajo Temporal.

ARTICULO 20: TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL. FIJOS DISCONTINUOS.

Tendrán consideración de trabajadores a tiempo parcial, quienes presten sus servicios un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior el considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos períodos de tiempo.

El contrato de trabajo a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o duración determinada, en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato de formación.

Cuando el contrato de trabajo a tiempo parcial se concierte por tiempo indefinido, para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y se repitan o no en fechas ciertas, se denominará contrato fijo-discontinuo.

Retribuciones: se percibirán por mensualidades completas o la parte proporcional de los días trabajados, sin perjuicio de los descansos diarios y semanales legalmente establecidos.

Derechos: los derechos que legal o convencionalmente tengan reconocidos, cuando fueran susceptibles de fraccionamiento, se concederá en la parte proporcional que les corresponda.

Llamamiento: se procederá a su llamamiento con antelación suficiente al inicio de la actividad. El orden de éste se establecerá de conformidad con la puntuación obtenida en proceso de selección.

En el supuesto que no acuda, se entenderá que rescinde unilateralmente relación laboral con el Patronato.

ARTICULO 21: TRABAJADORES CON CAPACIDAD DISMINUIDA.

El presente artículo afecta a:

- 1) El personal que por razón de limitaciones físicas o psíquicas derivadas de enfermedad común, profesional o accidente de trabajo, que le dificulte notoriamente para el desempeño del puesto de trabajo que ostente, o le incapacite de forma irreversible, siempre que no sea de manera absoluta para la actividad laboral. Ambos colectivos podrán obtener un puesto de trabajo definitivo ajustándose al siguiente procedimiento:
- 2) Antes de los Concursos de Traslados, se abrirá un plazo de presentación de solicitudes para aquellos trabajadores que se encuentren en la situación anterior.

- 3) Se presentarán las instancias en el plazo de quince días con la documentación médica que se considere conveniente, en el caso de que se aleguen limitaciones físicas o psíquicas.

El Comité de Seguridad y Salud, con el asesoramiento de los Servicios Médicos del Patronato, previos los informes del/los especialista/s que, en su caso, haya/n sido consultado/s, determinará la procedencia o no de la solicitud, y determinará qué plazas, de entre las que vayan a salir a concurso de traslados, han de reservarse a este personal, a efectos de que se haga constar esta circunstancia en la convocatoria.

Si se estima improcedente la solicitud se comunicará al afectado, quien en el plazo de siete días podrá alegar lo que estime conveniente.

Si se estimara procedente la solicitud por el Comité de Seguridad y Salud, oídos los médicos especialistas, se tipificará la patología, el grado de intensidad y las condiciones de los puestos de trabajo compatibles con la misma, y conforme a ello, se determinará la plaza que entre las vacantes se le otorga, notificándose tal resolución al interesado.

Las adscripciones de esta naturaleza serán definitivas y de carácter irrenunciable, con las siguientes particularidades:

- 1ª) Podrán participar en los Concursos de Traslados o provisión de puestos de trabajo que se convoquen, cuando la plaza a la que opta sea compatible con su enfermedad, estando en todo lo demás sujetos a los mismos derechos y limitaciones que el resto del personal.
- 2ª) La plaza que se asigne podrá ser del mismo nivel que la que ostente o incluso de inferior grupo o nivel, si bien, en este último caso, se respetarán las retribuciones que viniera percibiendo, salvo los complementos específicos que aparezcan íntimamente ligados al antiguo puesto de trabajo.
- 3ª) La adscripción se realizará a título de prueba por un tiempo máximo de dos meses, a efectos de comprobación de que el trabajador se encuentre capacitado para el desempeño de su nuevo puesto de trabajo.
- 4ª) Transcurridos tres años desde la adscripción, se procederá a una revisión de la situación y de las causas que la motivaron, otorgándose al trabajador, en caso de que así se considere, un nuevo puesto de trabajo acorde a su capacidad física.

ARTICULO 22: SITUACIONES ESPECIALES.

A) TRASLADOS PROVISIONALES:

- 1) En los casos que a continuación se enumeran, la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio, podrá proponer traslados provisionales con el siguiente orden de preferencia:
 - a) Por razones de carácter preventivo derivadas del riesgo para la salud, que conlleve la actividad de puestos de trabajo especiales, o en los casos de enfermedad o limitación de la capacidad que pueda ser reversible, siendo preceptivo informe médico que aconseje el cambio de puesto de trabajo, y oído el Comité de Seguridad y Salud.

Asimismo, la trabajadora gestante tendrá derecho a ocupar, durante su embarazo, un puesto de trabajo, función o turno distinto al suyo, compatible con su estado, si la prescripción del especialista que atiende su embarazo así lo aconseja y esto es corroborado por los Servicio Médicos del Patronato.

- b) Por causas de fuerza mayor y extraordinarias de carácter familiar.
- c) Con ocasión de realización de estudios oficiales que incidan directamente en la mejora de las expectativas

profesionales del solicitante en el Patronato de Palencia.

- 2) Con carácter general, para cubrir las plazas por este sistema se exigirá que el trabajador pertenezca al mismo grupo y categoría que el de la plaza vacante, así como que reúna los requisitos y actitudes necesarias para su desempeño.
- 3) Duración: Hasta que se superen los motivos que originaron el cambio, y en todo caso, hasta la provisión definitiva de las plazas.
- 4) Procedimiento: Petición al Patronato, que dará traslado de la misma a la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

La Comisión formulará la propuesta de resolución.

Estos traslados provisionales no constituirán méritos a efectos de concurso de traslados.

B) TRABAJOS DE DIFERENTE CATEGORIA:

- 1) Por necesidades del servicio se podrá encomendar a un trabajador la realización de trabajos de superior o inferior categoría, si bien para los trabajos de inferior categoría la diferencia nunca será superior a un grupo y el trabajador vendrá obligado a prestarlos.

En estos casos y siempre que el trabajo vaya a tener una duración superior a un mes, deberá hacerse mediante orden escrita del jefe respectivo e informe correspondiente del Comité de Empresa.

- 2) Cuando un trabajador desempeñe un puesto de trabajo de superior grupo o nivel, por nombramiento provisional y hasta tanto se realicen las oportunas pruebas para la provisión definitiva, tendrá derecho a recibir la diferencia retributiva del total de los conceptos entre su nuevo puesto y el que anteriormente ocupaba, pero no consolidará ningún derecho respecto al puesto.
- 3) Sólo por razones de sustitución necesaria y de urgencia podrá un trabajador desempeñar las tareas de un puesto superior, sin el correspondiente nombramiento.

En todo caso, estas sustituciones excepcionales no podrán durar menos de una semana ni más de un mes. Los trabajadores afectados percibirán las retribuciones del nuevo puesto, siempre que estas sean superiores. Estas situaciones se justificarán por escrito.

- 4) Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el Patronato precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un puesto inferior al suyo, sólo podrá hacerlo por el tiempo máximo de 2 meses, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su puesto y comunicándolo a los representantes sindicales.
- 5) Ningún trabajador podrá realizar trabajos de categoría superior durante más de 6 meses/año y de 8 meses/dos años.

C) COMISION DE SERVICIOS:

Cuando un puesto de trabajo quede vacante podrá ser cubierto, en caso de urgente e inaplazable necesidad, en comisión de servicios de carácter voluntario, con un trabajador que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la relación de puestos de trabajo.

Las citadas comisiones de servicios tendrán una duración máxima de una año prorrogable por otro en caso de no haberse cubierto el puesto con carácter definitivo.

CAPITULO V: CLASIFICACION DEL PERSONAL

ARTICULO 23: DESCRIPCION DE CATEGORIAS PROFESIONALES

Las categorías profesionales del personal al servicio del Patronato Municipal de Deportes son las que se detallan a continuación: y sus definiciones se adjunta en el Anexo I.

Administrador.
 Director Técnico.
 Técnico de G. Medio en materia Deportiva.
 Coordinador de Seminario.
 Unidad de Gestión Gastos.
 Unidad de Gestión Ingresos.
 Unidad de Gestión de Instalaciones.
 Unidad de Gestión Informática.
 Oficial Responsable de Mmto.
 Técnico Deportivo.
 Entrenador.
 Monitor -T. D.
 Auxiliar Administrativo.
 Oficial de Mantenimiento.
 Auxiliar de Instalaciones.
 Socorrista.
 Taquillero.
 Celador de Instalaciones.
 Ordenanza.

ARTICULO 24:

Cuando el trabajador considere que han variado las condiciones del puesto de trabajo que viene desarrollando, podrá solicitar que se proceda al estudio de tales modificaciones.

ARTICULO 25:

Durante el último trimestre de cada año, se procederá a la revisión del Catálogo de Puestos de Trabajo que entrará en vigor una vez aprobado por el órgano competente. Dichas Relaciones de Puestos de Trabajo serán públicas.

CAPITULO VI: POLITICA SALARIAL

ARTICULO 26: CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

A) *Retribuciones básicas:*

- a) Sueldo.
- b) Trienios.
- c) Pagas extraordinarias.

B) *Retribuciones complementarias:* Complemento de destino, complemento específico complemento de productividad. Y Complementos de Jornada Partida, Corretornos, Turnicidad, Nocturnidad.

C) Gratificaciones por servicios extraordinarios.

ARTICULO 27: PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Las pagas extraordinarias, que serán dos al año, por un importe mínimo cada una de ellas de una mensualidad de sueldo, trienios y Complementos se devengarán el primer día hábil de los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derecho del trabajador en dichas fechas, salvo en los siguientes casos:

- a) Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio y diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada día de servicios prestados en el importe resultante de dividir la cuantía de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un período de seis meses entre ciento ochenta y dos (ciento ochenta y tres en años bisiestos) o ciento ochenta y tres días, respectivamente.

- b) Los trabajadores en servicio activo que se encuentren disfrutando de licencia sin derecho a retribución en las fechas indicadas devengarán la correspondiente paga extraordinaria, pero su cuantía experimentará la reducción proporcional prevista en el párrafo a) anterior.
- c) En el caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados, salvo que el cese sea por jubilación o fallecimiento, en cuyo caso los días del mes en que se produce dicho cese se computarán como un mes completo.

A los efectos previstos en el presente artículo, el tiempo de duración de licencias sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

Si el cese en el servicio activo se produce durante el mes de diciembre, la liquidación de la parte proporcional de la paga extraordinaria correspondiente a los días transcurridos de dicho mes se realizará de acuerdo con las cuantías de las retribuciones básicas vigentes en el mismo.

ARTICULO 28: ANTIGÜEDAD.

La antigüedad del trabajador al servicio del Patronato de Palencia, se retribuirá cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública y, por tanto, se devengará exclusivamente en trienios.

Los trienios se considerarán perfeccionados en el mes de vencimiento si es el día 1º del mes o a partir del mes siguiente si el vencimiento no es el día 1º del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicio.

TABLA DEL VALOR DEL TRIENIO PERSONAL LABORAL (AÑO 2001):

Asimilado a Grupo A	8.425 Ptas.
Asimilado a Grupo B	7.822 Ptas.
Asimilado a Grupo C	7.462 Ptas.
Asimilado a Grupo D	6.138 Ptas.
Asimilado a Grupo E	5.535 Ptas.

Dichas cantidades se incrementarán cada ejercicio con el porcentaje marcado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

ARTICULO 29: GRATIFICACIONES POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS.

- 1) Ante el elevado índice de paro en Palencia y al objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir la realización de horas extraordinarias por parte del personal al servicio de este Patronato al máximo, esto es, las realizadas por encima de la jornada laboral ordinaria de trabajo que, en ningún caso, podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo.

Se ajustarán a los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias habituales: supresión total y absoluta.
- b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes: realización.
- c) Horas extraordinarias no estructurales, entendiéndose como tales las necesarias por haberse producido imprevistos, ausencias, interrupciones en el servicio, alteraciones de turnos del personal u otras circunstancias no estructurales derivadas de la actividad de los Servicios.

Tendrán un carácter excepcional.

Se podrán realizar únicamente en casos de necesidad debidamente acreditada.

- 2) La iniciativa de la realización de horas extraordinarias corresponde al Patronato.

Para su realización será preciso el informe/propuesta del Servicio, con expresión de las causas, horas solicitadas o trabajadas y personas afectadas, debiendo ser autorizadas por el Administrador.

En todo caso, se dará la información que hace referencia al acuerdo anterior a la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio sobre el particular.

- 3) Cualquier excepción hecha a la regla general, deberá ser consultada con la representación sindical y ambas partes se comprometen a habilitar los mecanismos pertinentes para que dicha irregularidad se subsane en el plazo máximo de dos meses.

Compensación económica: La compensación económica se realizará por cada hora extraordinaria realizada, con arreglo al siguiente cuadro:

Valor hora extraordinaria para el año 2000

GRUPO	Normal	Nocturna o Festiva	Nocturna y Festiva
A	3.350	3.853	4.022
B	2.792	3.212	3.351
C	2.234	2.568	2.681
D	2.010	2.312	2.413
E	1.787	2.056	2.144

Valor hora extraordinaria año 2001 y durante toda la vigencia del Convenio

GRUPO	Normal	Nocturna o Festiva	Nocturna y Festiva
A	3.685	4.138	4.966
B	3.071	3.450	4.140
C	2.457	2.875	3.450
D	2.211	2.562	3.075
E	1.965	2.315	2.775

- 4) La realización de horas extraordinarias se registrará por la correspondiente dependencia del Patronato, totalizándose cada mes y remitiendo, mediante el oportuno parte escrito, copia resumen mensual a los órganos de representación sindical.
- 5) Cuando un colectivo de trabajadores haya totalizado o se presume que vaya a realizar un número de horas aproximado a la jornada en cómputo anual de un trabajador, se analizará esta situación con los representantes sindicales y se negociará la necesidad de crear en la plantilla de ese colectivo, tantas plazas como jornadas anuales pudiesen resultar en exceso.
- 6) Los puestos o plazas que, independientemente del Grupo al que pertenezcan, gocen de libre disponibilidad horaria, no recibirán retribuciones en concepto de horas extraordinarias.
- 7) No se podrá suplir la baja por Incapacidad Temporal de un trabajador mediante prolongación de la jornada laboral de otro trabajador. Excepcionalmente, podrá cubrirse una situación de esta naturaleza mediante prolongación de jornada el día de inicio de la Incapacidad Temporal.
- 8) Para el abono de las horas extraordinarias se computará el tiempo realmente trabajado, a excepción de que el mismo sea inferior a una hora, en cuyo caso se abonará una hora extraordinaria completa.
- 9) No se podrán realizar horas extraordinarias en períodos de vacaciones, asuntos propios o cualquier otra licencia.

ARTICULO 30: JORNADAS NOCTURNAS Y/O FESTIVAS. JORNADAS PARTIDAS Y CORRETORNOS.

Se entenderá trabajo en período nocturno el efectuado entre las 22,00 horas y las 6,00 horas del día siguiente, aunque si la mitad o más de la jornada se realiza en período nocturno, se entenderá realizada toda ella en turno de noche, salvo que el trabajo sea nocturno por propia naturaleza y cuya retribución estará de acuerdo con lo que resulte del Catálogo de Puesto de Trabajo y las retribuciones asignadas a los distintos puestos del mismo. Aquellos puestos de trabajo que no tengan contemplado en el Complemento Especifico el trabajo realizado en período nocturno se les abonará un cantidad de 345 pts/hora por el periodo realmente trabajado.

Se considerarán festivos: domingos, fiestas nacionales, autonómicas, locales, los días 24 y 31 de diciembre, así como el Día del Patrón de los distintos servicios.

El horario será de las cero a las veinticuatro horas de los días expresados en el párrafo anterior.

Al objeto de compensar la realización de jornadas nocturnas o festivas se llevará a cabo mediante contraprestación económica. A aquellos puestos de trabajo que no contemplen en el Complemento Especifico el trabajo realizado en festivos, se abonará una cantidad, quedando fijada la misma para el año 2001 en 5.250 ptas. por festivo realizado. Asimismo las Jornadas partidas o correturnos se retribuirán a razón de 14.500 ptas/mes (Horario mínimo: 2 tardes/mañanas semanales con un mínimo de cuatro horas laborables por semana), incluido el mes de vacaciones. La turnicidad se retribuirá con un plus de 5.500 ptas/mes incluido vacaciones. Dichos precios se actualizarán de acuerdo al porcentaje marcado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado en los ejercicios posteriores.

Plus	Importe	Año
Plus Domingo/Festivo	5.250 ptas/mes	2001
Plus Jornada Partida/Correturno	14.500 ptas/mes	2000
Plus Turnicidad	5.500 ptas/mes	2000
Plus de Nocturnidad	345 ptas/hora	2000

ARTICULO 31: DIETAS.

- 1) Los trabajadores que por necesidades del servicio tengan que efectuar viajes o desplazamientos, que les obliguen a realizar gastos de manutención y/o pernoctar fuera del domicilio, tendrán derecho a recibir una compensación en concepto de gastos.
- 2) Esta compensación, independientemente de la categoría del trabajador, se abonará como sigue:

Dieta completa: 14.500 ptas.

Manutención completa: (comida y cena) 6.000 ptas.

Media manutención: (comida o cena) 3.000 ptas.

Alojamiento: (incluye desayuno) 8.500 ptas.

- 3) El abono de las dietas, debidamente justificado el desplazamiento y su duración, será íntegro y por adelantado.

A petición del trabajador, el Patronato sustituirá el pago de la totalidad o parte de los conceptos por la contratación directa de los mismos.

ARTICULO 31 bis: PLUS POR PRESTACION DE SERVICIO FUERA DEL TERMINO MUNICIPAL

Los trabajadores que deban realizar su trabajo para coordinar alguna de las actividades del Patronato Municipal de Deportes fuera del término municipal recibirán un plus diario de conformidad con la siguiente tabla:

Asimilado a Grupo A.....	7.250 ptas.
Asimilado a Grupo B.....	6.750 ptas.
Asimilado a Grupo C.....	6.250 ptas.
Asimilado a Grupo D.....	5.750 ptas.
Asimilado a Grupo E.....	5.250 ptas.

ARTICULO 32: KILOMETRAJE.

Los desplazamientos necesarios por razón del puesto de trabajo se realizarán, en todo caso, haciendo uso de los vehículos oficiales del Patronato.

El Patronato estará obligado a facilitar el transporte para que los trabajadores que lo necesiten desarrollen su tarea de forma eficaz.

Con carácter excepcional, los trabajadores que previa autorización y no siendo posible la utilización de vehículos oficiales, utilicen su vehículo para desplazamientos por razón del puesto de trabajo que ocupan, serán indemnizados con la cantidad de 36 ptas./km.

ARTICULO 33: CLAUSULA DE GARANTIA SALARIAL.

Durante la vigencia del presente Convenio, la masa salarial del personal de este Patronato experimentará el crecimiento global marcado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio, sin perjuicio del que pudiera derivarse de la concesión de los objetivos asignados, mediante el incremento de la productividad o modificación de los sistemas de organización del trabajo o clasificación profesional.

En el supuesto de que en el ámbito de la Administración General del Estado o de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, se introduzca, en desarrollo de lo dispuesto en sus respectivas leyes de presupuestos, alguna cláusula de revisión salarial, la misma será igualmente aplicable al personal laboral de este Patronato, siempre que suponga una mejora retributiva.

Durante el año 2000 se procederá a la revisión general del Catálogo de Puestos de Trabajo.

Los incrementos económicos que se deriven de dicha revisión tendrán efectos desde el 1 de julio del año 2000 para los trabajadores fijos, y para los trabajadores fijos-discontinuos que hubieran prestado servicios durante el todo el año 2000 de cuatro mensualidades y media de las que le correspondieran a 1 de octubre, todo ello con independencia de la fecha de la firma del Convenio.

CAPITULO VII: JORNADAS DE TRABAJO Y CALENDARIO LABORAL**ARTICULO 34: JORNADA LABORAL.**

Durante la vigencia de este Convenio, la jornada laboral será de 1.519 horas reales y efectivas de trabajo al año. Aquel personal que viene prestando servicios en jornadas especiales ya establecidas, seguirá manteniendo sus respectivas situaciones y turnos, salvo que se pacte nuevo calendario.

La jornada laboral se prestará con carácter general de forma continuada, que podrá ser discontinua y flexible en los casos que así lo requiera el trabajo, con acuerdo entre la representación de los trabajadores y el Patronato.

Con carácter general, la jornada laboral de los trabajadores de este Patronato, no sujetos a jornadas especiales o turnos, será de lunes a viernes en horario de 7,45 horas a 15,00 horas.

Tendrá la consideración de horario obligado entre las 8,30 horas y las 14,30 horas, y será considerado de horario flexible el resto.

En caso de que no se complete la jornada establecida dentro de estos márgenes horarios, se efectuará por la tarde, durante la semana en curso y en horario de apertura del centro de trabajo.

Durante la jornada laboral continuada se tendrá un descanso de 30 minutos que será considerado como tiempo efectivo trabajado.

Para los trabajadores con contenido lectivo (Técnicos Deportivos, Entrenadores y Monitores Deportivos) se establece una jornada de veintiséis horas lectivas semanales, estableciéndose un máximo de cuatro horas de clase continuadas diarias y un máximo de seis horas en un día. Asimismo para dichos trabajadores se establece un seminario formativo de una hora semanal. Hasta completar el resto de la jornada se considerará como horas de preparación, que no serán de obligada presencia en el centro de trabajo. Así como la asistencia a dos cursos de formación que organice el Patronato Municipal de Deportes.

ARTICULO 35: CALENDARIO LABORAL.

La jornada de trabajo será distribuída por el Patronato, previa negociación con la representación social de los trabajadores, quedando reflejada en el calendario laboral que se confeccionará dentro del último trimestre de cada año, para el año siguiente.

En caso de desacuerdo se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

El calendario que afecte a los servicios generales se confeccionará anualmente.

Las modificaciones de los calendarios de trabajo de los Servicios de este Patronato, se realizarán necesariamente a través de la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

Los calendarios laborales de cada servicio deberán contener el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales y otros días inhábiles a tenor de la jornada laboral pactada.

ARTICULO 36: JORNADAS ESPECIALES.

Se establecerán jornadas especiales en Semana Santa, Feria de San Antolin y Navidades, con horario de nueve a trece horas en oficinas y en aquellos otros servicios en los que la índole del trabajo y la jornada en cómputo anual lo permita.

Los trabajadores que durante la época de reducción de jornada se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, vacaciones o disfrutando licencias o días de libre disposición, no tendrán derecho a la reducción horaria.

Los días 24 y 31 de diciembre, así como el patrón de los distintos Servicios, en los casos en que por necesidades del Servicio sea preciso trabajar dichos días los trabajadores serán compensados con otro día.

CAPITULO VIII: VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

VACACIONES

ARTICULO 37:

1. - El personal tendrá derecho a disfrutar durante cada año natural completo de servicio activo una vacación de veintidós días laborables para los trabajadores de que realicen su jornada de lunes a viernes y de treinta y un días naturales para los trabajadores que relicen su jornada de lunes a domingo, o los días que en proporción le correspondan si el tiempo de servicios fueran menor.

Como norma general, los trabajadores disfrutarán las vacaciones entre el 1 de julio y el 1 de octubre, ambos inclusive, salvo que medie petición del empleado en sentido contrario.

Cuando se produzca el cierre o inactividad de un centro de trabajo, el personal del mismo vendrá obligado a disfrutar sus vacaciones coincidiendo con dicho cierre o inactividad y se le garantizará el derecho al disfrute de veinticinco días laborables.

Cuando el trabajador solicite la totalidad de sus vacaciones entre el 1 de julio y el 1 de octubre y, por necesidades del servicio, deba disfrutarlas todas ellas fuera de dicho período, la duración de las mismas será de veintisiete días laborables.

2. - La vacación anual estará condicionada a las necesidades del servicio y podrá disfrutarse, a elección del interesado, en un máximo de cuatro períodos a lo largo del año natural, siempre que cada período tenga una duración mínima de siete días naturales consecutivos.

3. - La prestación de servicios hasta el día de inicio de las vacaciones y después del día posterior a su finalización, se acomodará al calendario laboral de cada puesto de trabajo, sin perjuicio de que, a los solos efectos del cómputo de los veintidós días laborables, se tengan en cuenta cinco días por cada semana natural, con la excepción de los días festivos que no sean domingo.

4. - Durante el período o períodos de vacaciones se tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones.

5. - Para los servicios que por la naturaleza o peculiaridad de sus funciones, requieran un régimen especial, se establecerán las excepciones oportunas al régimen general y fijarán los turnos de vacaciones que resulten adecuados, previa negociación con los representantes sindicales.

6. - Las vacaciones del personal con contenido lectivo serán:

- Trabajadores de 9 meses: Disfrute del Calendario Escolar + hasta 30 de Junio.
- Trabajadores de 12 meses: Disfrute del Calendario Escolar + hasta 30 de junio y 1 mes.

ARTICULO 38:

1. - Cuando el disfrute de las vacaciones se pretenda llevar a cabo en los meses de julio, agosto y septiembre la solicitud se efectuará en el mes de abril, y para el resto de los meses con veinte días de antelación a la fecha en que se pretenda disfrutar, viniendo obligada la Administración a contestar la solicitud antes del 15 de mayo para el primer caso, o cinco días antes de la fecha indicada como de comienzo del disfrute, para el resto.

2. - En cada órgano o unidad administrativa competente, vistas las solicitudes que vaya presentando el personal adscrito a la misma, se autorizará y confeccionará un calendario de disfrute de los períodos vacacionales, garantizando, en todo caso, el normal funcionamiento de los servicios.

ARTICULO 39:

1. - Una vez solicitadas y autorizadas las vacaciones, cuando el trabajador se encuentre en situación de baja debidamente justificada en el momento de iniciar el período o períodos vacacionales, incluido el mismo día de su inicio, podrá solicitar el cambio de fecha de disfrute siempre que éste se pretenda llevar a efecto dentro del año natural correspondiente.

2. - Podrá procederse a la interrupción del período o períodos vacacionales, pudiendo disfrutarse de los mismos con posterioridad, pero siempre dentro del año natural, cuando se produzca internamiento hospitalario, conlleve o no declaración de una situación de incapacidad transitoria, siempre que la duración de dicha hospitalización y, en su caso, de la incapacidad transitoria, supere el cincuenta por ciento del período vacacional que se estuviera disfrutando en ese momento, previa solicitud a la que deberá acompañarse la documentación acreditativa de tales extremos.

En este supuesto, los días no disfrutados podrán tomarse en un período independiente o acumulándolos a alguno pendiente.

ARTICULO 40:

1. - El período o períodos de vacación anual no podrán acumularse, ni directamente ni con días intermedios no laborables, a los días de permiso por razones particulares.

2. - El trabajador podrá disfrutar el período o períodos de vacación anual a continuación del permiso por maternidad y paternidad, estando sujeto, en este caso, a la previa solicitud con veinte días de antelación.

L I C E N C I A S**ARTICULO 41:**

La concesión de licencia por enfermedad estará condicionada a la presentación del parte de baja a partir del cuarto día de enfermedad, y a los de su continuidad o confirmación con la periodicidad señalada en las normas aplicables a los distintos regímenes de Seguridad Social.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio del deber por parte del trabajador de justificar las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia cuando se aleguen causa de enfermedad o incapacidad transitoria.

Tanto el parte de baja como los de continuidad o confirmación se expedirán por facultativo competente en los modelos oficiales previstos en dichas normas.

Respecto a los requisitos para solicitar las licencias por enfermedad y sus prórrogas, duración de estas situaciones y derechos económicos inherentes a las mismas, se estará a lo dispuesto en las normas aplicables a los diferentes colectivos de personal al servicio del Patronato de Palencia.

ARTICULO 42:

Podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo en los mismo términos y condiciones que las previstas en el artículo anterior para la licencia de enfermedad, cuando concurra la circunstancia a que se refiere el número 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

ARTICULO 43:

1. - Por razón de matrimonio los trabajadores tendrán derecho a una licencia de quince días naturales que abarcarán, en todo caso, el día del hecho generador.

A estos efectos, se asimilará al matrimonio la pareja de hecho inscrita legalmente, o en Entidades Locales que carezcan del tal Registro, la convivencia de hecho suficientemente acreditada por el respectivo Patronato.

2. - Dicha licencia podrá acumularse, a petición del interesado, a la vacación anual o a cualquier otro tipo de licencia o permiso.

3. - Durante esta licencia se tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones.

ARTICULO 44:

1. - Para la realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública, con subordinación a las necesidades del servicio y previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente, los trabajadores podrán solicitar licencias por el tiempo que aquellos duren.

En cuanto a la duración de las mismas y requisitos para su concesión se estará a lo que al respecto se acuerde en la Comisión de Formación de esta Administración.

2. - Durante estas licencias se tendrá derecho a percibir las retribuciones básicas.

Si se trata de órdenes o comisiones de servicio, el interesado percibirá la totalidad de sus retribuciones, sin perjuicio de la consideración, cuando proceda, de residencia eventual a efectos de indemnizaciones por razón de servicio.

ARTICULO 45:

1. - Con subordinación a las necesidades del servicio, el trabajador público podrá solicitar licencias por asuntos propios, cuya duración acumulada no podrá exceder nunca de tres meses cada dos años ni podrá ser inferior a quince días.

Excepcionalmente, en caso de enfermedad grave de familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad, podrá reducirse hasta el límite de siete días naturales el período mínimo de duración de la licencia previsto en el párrafo anterior.

A efectos de computar el límite de los dos años, se irán tomando en consideración aquellos que correspondan a partir del ingreso como trabajador público.

2. - Durante estas licencias no se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de ser computables a efectos de antigüedad en todo caso.

SECCIÓN 1ª. Permisos por maternidad y paternidad**ARTICULO 46:**

1. - El personal femenino, en el supuesto de parto, tiene derecho al disfrute de un permiso cuya duración será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de respetarse las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

2. - En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas, a elección del empleado, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados, minusválidos o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

3. - En los supuestos de adopción internacional o de acogimiento permanente internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción o acogimiento.

En este supuesto, si la adopción o el acogimiento permanente no llega a producirse, cualquier nuevo intento de adopción o acogimiento, tanto nacional como internacional, efectuado en los doce meses siguientes conllevará exclusivamente el derecho al permiso que le corresponda menos el tiempo consumido.

4. - En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en el caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

ARTICULO 47:

1. - A la solicitud de permiso por maternidad y paternidad se acompañará el correspondiente parte expedido por Facultativo competente que testimonie que a su juicio la gestante se encuentra dentro del período de diez semanas antes del parto, salvo en

embarazos múltiples acreditados, en los que dicho período se amplía en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Posteriormente, deberá acreditarse, mediante la presentación del Libro de Familia o, en su caso, certificado médico, la fecha en que tuvo lugar el alumbramiento.

2. - A la solicitud del permiso por adopción o acogimiento nacional se acompañará copia de la resolución judicial o decisión administrativa que la ampara, salvaguardando los datos personales que consten en dicha documentación y que no sean de interés.

A la solicitud del permiso por adopción o acogimiento internacional, se acompañará, para el periodo anticipado, la documentación previa justificativa de la preasignación de los menores, sin perjuicio de acreditarla posteriormente, mediante copia de la resolución judicial o decisión administrativa que la ampara.

ARTICULO 48:

El disfrute del permiso por maternidad y paternidad no afectará en ningún caso a los derechos económicos de los empleados.

SECCIÓN 2ª. Permisos por motivos familiares, de exámenes o sindicales.

ARTICULO 49:

El trabajador, previo aviso cuando fuera posible y posterior justificación en todo caso, tendrá derecho a un permiso, con derecho a la totalidad de las retribuciones, por alguno de los motivos siguientes y el tiempo que se indica:

a) Tres días naturales por el nacimiento, adopción o acogimiento permanente, o por el fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y cuatro días naturales si tales hechos ocurrieran fuera de la localidad de residencia del trabajador.

En el supuesto de que los familiares lo fueran en tercer grado de consanguinidad o afinidad el permiso será de un día natural, y dos días naturales si los hechos ocurrieran fuera de la localidad de residencia del trabajador.

b) Un día natural por matrimonio de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y dos días naturales si se celebrara en lugar diferente al de la localidad de residencia del trabajador.

c) Dos días naturales por traslado de su domicilio habitual sin cambio de residencia, y tres días naturales si fuera el lugar distinto al de su localidad.

El traslado implica traslado de enseres y muebles, y se justificará mediante la presentación de copias del contrato de compraventa o alquiler, los contratos de los diversos suministros, factura de empresa de mudanzas o cualquier otra prueba documental que lo justifique fehacientemente.

d) Las empleadas, por lactancia de un hijo de menor de doce meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

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

La reducción de jornada por este motivo podrá ampliarse a una hora diaria, siempre que ésta se haga coincidir con la parte variable del horario que constituye el tiempo de flexibilidad de la jornada.

Este derecho podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud por parte de éste, el cual acreditará la condición de trabajadora de la madre y el no disfrute de la misma de este permiso.

A efectos de lo dispuesto en esta letra se incluye dentro del concepto de hijo, tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con fines adoptivos o permanente.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá avisar al órgano competente en materia de personal con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previa justificación de tal circunstancia y acreditándose debidamente la asistencia.

f) Por el tiempo indispensable para acudir, por necesidades propias o de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de las horas de trabajo.

En el supuesto de familiar hasta el primer grado, si dos o más empleados de esta Administración generasen este derecho por el mismo sujeto causante, sólo uno de ellos podrá hacer uso del mismo.

g) Los trabajadores que acrediten la guarda legal de un familiar que padeciera disminución física, psíquica o sensorial igual o superior al treinta y tres por ciento tendrán derecho a una hora diaria de ausencia en el trabajo, previa acreditación de la necesidad de atención al mismo.

El trabajador por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

La reducción de jornada por este motivo podrá ampliarse a una hora diaria, siempre que ésta se haga coincidir con la parte variable del horario que constituye el tiempo de flexibilidad de la jornada.

La concreción horaria y la determinación del período de uso del permiso previsto en esta letra corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá avisar al órgano competente en materia de personal con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Cuando dos trabajadores tuvieran a su cargo una misma persona en tales circunstancias, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

ARTICULO 50:

El trabajador tendrá asimismo derecho, en las mismas condiciones de preaviso, justificación y retribuciones previstas en el artículo anterior, a los permisos que a continuación se indican:

a) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, sin que puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborables en cómputo trimestral.

En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber, se descontará su importe de las retribuciones.

Se entiende por deber de carácter público o personal:

- 1) La asistencia a Juzgados o Tribunales de Justicia, previa citación.
- 2) La asistencia a Plenos, Comisiones Informativas o de Gobierno de las Entidades Locales, por los miembros de las mismas.
- 3) La asistencia a reuniones o actos, por aquellos trabajadores que ocupen cargos directivos en Asociaciones Cívicas que hayan sido convocadas formalmente por algún órgano de la Administración.

- 4) El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
- b) Por el tiempo indispensable para la asistencia a las sesiones de un Tribunal de Selección o Comisión de Valoración, con nombramiento de la autoridad competente como miembro del mismo.
- c) El día completo en que se concurra a exámenes finales o parciales liberatorios, cuando se trate de estudios encaminados a la obtención de un título oficial, académico o profesional.

Igualmente se reconocerá tal derecho en los supuestos de asistencia a pruebas para el acceso a la Función Pública de las distintas Administraciones, así como las correspondientes a las convocatorias de promoción interna.

- d) Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos que normativa o convencionalmente se determine.

ARTICULO 51:

Todos los permisos a que se refiere esta sección comenzarán a computarse desde el hecho causante, salvo los supuestos de accidente, enfermedad grave u hospitalización a que se refiere el artículo 49º letra a), que comenzarán a computarse desde la fecha que se indique en la solicitud del trabajador y siempre que el hecho causante se mantenga durante el disfrute del permiso.

Cuando pudieran concurrir varios permisos de los enumerados en los artículos anteriores de esta sección en el mismo periodo de tiempo, los mismos no serán acumulables, pudiendo optarse por el de mayor duración.

ARTICULO 52:

1. - Los empleados que, por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o un disminuído físico, psíquico o sensorial, igual o superior al treinta y tres por ciento que no desempeñe una actividad retribuída, tendrán derecho a una disminución de la jornada de trabajo entre un tercio y la mitad de su duración, con una reducción proporcional de sus retribuciones.

Tendrán el mismo derecho quienes tengan la guarda de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuída.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso previsto en este apartado corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. No obstante, la Administración podrá modificar la franja horaria solicitada cuando, por concurrir diversas solicitudes u otros motivos, el Servicio Público pudiera verse afectado.

Cuando concurren varias solicitudes de miembros de la misma unidad familiar que presten servicios en esta Administración, el disfrute del permiso no podrá realizarse en la misma franja horaria.

El trabajador deberá avisar al órgano competente en materia de personal con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

La concesión de la reducción de la jornada por razón de la guarda legal es incompatible con el ejercicio de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que sea objeto de la reducción.

2. - Los trabajadores a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, establecida en el artículo 33 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción proporcional de la retribuciones.

3. - La misma reducción de jornada y de igual forma que la prevista en el apartado anterior podrá ser solicitada y obtenida,

de manera temporal, por aquellos trabajadores que la precisen en procesos de recuperación por enfermedad.

SECCIÓN 3ª. Permisos por razones particulares

ARTICULO 53:

1. - A lo largo del año o durante el mes de enero del año siguiente, siempre con subordinación a las necesidades del servicio y previa autorización, el trabajador podrá disfrutar hasta seis días laborables de permiso por asuntos particulares, incrementados, en su caso, en un número igual al de días festivos de carácter nacional, autonómico y local que en cada año natural coincida en sábado, salvo que, en virtud del régimen aplicable al empleado, ese día hubiera sido para él laborable de no ser festivo.

Durante estos días se tendrá derecho a la retribución íntegra.

Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas.

2. - El personal que ingrese o cese a lo largo del año disfrutará del número de días que le correspondan en proporción al tiempo trabajado.

El personal con contenido lectivo tendrá incluido en sus vacaciones todos los permisos y posibles compensaciones de jornada que le correspondan.

ARTICULO 54:

1. - La solicitud en orden al disfrute del permiso se formulará con la siguiente antelación:

- Para el personal de los servicios especiales y el sometido al régimen de turnos, que requiera la cobertura del puesto de trabajo en ausencia del titular, siete días naturales.
- Para el resto del personal, tres días.
- En los casos de urgencia debidamente acreditada, se podrá prescindir de los anteriores plazos y se solicitará con la mayor antelación posible.

SECCIÓN 4ª. Otros permisos

ARTICULO 55:

Los trabajadores, como reconocimiento a su reiterada dedicación y eficacia, podrán hacerse acreedores de determinados permisos.

En cuanto a la duración, requisitos y procedimiento para la concesión y disfrute de dichos permisos, se establecerán los siguientes:

Se reconoce en función de la antigüedad legalmente reconocida en el Patronato, el derecho a los siguientes premios:

- Por la prestación continuada de 15 años de servicio: permiso retribuído de 5 días naturales.
- Por la prestación continuada de 25 años de servicio: permiso retribuído de 10 días naturales.
- Por la prestación continuada de 35 años de servicio: permiso retribuído de 15 días naturales.

El reconocimiento del derecho a estos premios, procederá solamente en el año natural en el que se cumplan los 15, 25 o 35 años de servicios continuados.

El disfrute de los días de permiso del premio se efectuará siempre en subordinación a las necesidades del Servicio y según la elección del trabajador, en un sólo periodo a lo largo del año en que proceda su reconocimiento, no siendo acumulable a ningún otro permiso o licencia.

ARTICULO 56:

Los días 24 y 31 de diciembre de cada año tendrán la consideración de días no laborables.

Los trabajadores que, conforme a lo previsto en el párrafo anterior, vengán obligados a prestar servicios los días referidos, serán compensados oportunamente.

Cuando las fechas indicadas coincidan en días no laborables, pasarán a incrementar el número de días de permiso por asuntos particulares a que se refiere el artículo 49.

CAPITULO IX: SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 57: CAUSAS Y EFECTOS DE LA SUSPENSION DE LA RELACION LABORAL.

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, los/las trabajadores/as tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los casos siguientes:

- a) En los supuestos de suspensión por prestación del servicio militar o prestación social sustitutoria, ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función (art. 48.3 E.T.). El tiempo de este servicio se computará a efectos de antigüedad.
- b) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria (art. 45.g) E.T.)

ARTICULO 58: EXCEDENCIA FORZOSA.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante 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.

ARTICULO 59: EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

El trabajador con al menos un año de antigüedad en el Patronato, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante de la plantilla de personal fijo que se produzca en su categoría.

Si no existiendo vacante en su misma categoría, existiera en una categoría inferior a la que ostente, podrá optar a ella, con el sueldo correspondiente a la misma o bien esperar a que se produzca aquélla, existiendo informe previo de la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio, a la asignación de Categoría y Puesto.

El reingreso se producirá por orden de antigüedad en la solicitud.

ARTICULO 60: EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE FAMILIARES.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores del Patronato generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Patronato podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma pondrá fin, al que en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Patronato, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio del cargo representativo.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

CAPITULO X: ASISTENCIA Y ACCION SOCIAL

ARTICULO 61: INCAPACIDAD TEMPORAL.

1. - Las enfermedades que impidan el normal desempeño de las funciones públicas darán lugar a licencias de hasta tres meses cada año natural con plenitud de derechos económicos.

2. - Los servicios médicos de Empresa, podrán requerir la presencia del personal que se encuentre en situación de baja para su reconocimiento. En el caso, que el trabajador no pueda desplazarse a dichos servicios, deberá notificarlo a la Empresa.

3. - Tendrá la consideración de accidente de trabajo para todo el personal de la Corporación, el ocurrido "in itinere", así como todos los casos contemplados en la legislación vigente en materia laboral.

4. - En el supuesto de baja por A.T. o E.P., el trabajador percibirá el 100% de las retribuciones desde el día de la baja hasta su total restablecimiento. En aquellos supuestos en que se superen los tres meses acumulados en situación de I.L.T. y exista informe favorable de la Médico de Empresa sobre la necesidad de la baja, no se realizará descuento alguno, mientras no lo señale el mismo.

ARTICULO 62: PRESTACIONES SANITARIAS.

1) Anualmente, con carácter voluntario, se realizará un reconocimiento médico completo, que incluirá revisiones oftalmológicas, odontológicas y auditivas.

2) El Servicio Médico de Empresa, tendrá la obligación de crear un fichero de todo el personal fijo del Patronato, que contendrá el historial médico de cada trabajador (incidencias, períodos de baja, reconocimientos médicos, resultados de los mismos, etc.).

Todo trabajador tendrá derecho a tener acceso a su ficha personal.

3) En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los gastos de medicinas o prótesis que no estén cubiertos por la Seguridad Social o Mutua de Accidentes, serán abonados por el Patronato.

En los supuestos de enfermedad profesional, será indispensable haberse sometido al reconocimiento médico anual. En caso contrario, el Patronato no se verá obligado

a correr con los riesgos no cubiertos por la Seguridad Social o Mutua de Accidentes.

ARTICULO 63: AYUDAS POR ACCIDENTE.

Durante la vigencia del presente Convenio a través de la póliza actualmente vigente, el Patronato en caso de muerte o en caso de invalidez absoluta por accidente de trabajo, accidente en vida privada o enfermedad profesional, indemnizará a los derechohabientes o al trabajador con 12.000.000 de pesetas, por una sola vez. Estas cantidades serán independientes de cualquier otra, que se cobre por cualquier motivo.

En el caso de no estar en vigor la póliza del Seguro de Accidentes, el Patronato abonará directamente las cantidades a las que se refiere el presente artículo.

ARTICULO 64: PLAN DE PENSIONES.

El vigente plan de pensiones, que el Patronato tiene suscrito, se actualizará con efecto de 1 de enero de 2000, a una cuota mensual por parte de la Corporación de 3.037 pesetas, en idéntica cuantía y periodicidad ha de ser la aportación mínima del trabajador que con carácter voluntario quiera suscribirlo o ya se encuentre suscrito.

Estas cantidades se revalorizarán un 5% anual.

ARTICULO 65: RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.

- 1) El trabajador del Patronato al que por el ejercicio de sus funciones, le venga derivada la retirada del permiso de conducir, por expediente sancionador incoado por la Jefatura de Tráfico o Autoridad Judicial, se le destinará a otro puesto de trabajo sin merma de sus retribuciones, reintegrándose a su puesto, una vez recupere dicho permiso.

Asimismo, el Patronato abonará los gastos que supongan la nueva tramitación.

- 2) El Patronato no tendrá obligación alguna con el trabajador, cuando la retirada del permiso de conducir venga motivada por el alcohol, drogas o imprudencia temeraria, estudiándose este último caso por la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

ARTICULO 66: RENOVACION DEL PERMISO DE CONDUCIR.

Renovación del Carnet de conducir en los puestos de trabajo en que se exija para la realización de sus funciones.

En cuanto a los gastos ocasionados por la renovación del carnet de conducir en aquellos puestos en que se exija la posesión de un permiso de una clase determinada, el Patronato se compromete a:

- 1) Se elaborará una relación de puestos de trabajo que exijan de una determinada clase de permiso de conducir, para la realización de las funciones propias del puesto, definidas en la relación de Puestos de Trabajo.
- 2) Anualmente se comunicará al Servicio de Personal, la relación de los trabajadores que deben renovar la clase de carnet exigida por el Patronato.
- 3) El Patronato abonará el 100% del coste de la renovación del permiso de conducir de aquellos trabajadores que deban hacerlo en ese año.

ARTICULO 67: ASISTENCIA JURIDICA.

- 1) El Patronato prestará asistencia jurídica a todos los trabajadores a su servicio en cualquier procedimiento judicial de orden civil o penal que se les incoe en el ejercicio de sus funciones, así como actuaciones que se promuevan en su contra con carácter preliminar al proceso, o en el ámbito policial o gubernativo.

Dicha asistencia se hará efectiva por medio de abogado.

Asimismo, el Patronato asesorará convenientemente en derechos y deberes a todos los trabajadores que por el ejercicio de sus funciones sean susceptibles de entrañar responsabilidad civil o penal, al objeto de evitar las actuaciones y procedimientos a los que se ha hecho alusión.

- 2) El Patronato de acuerdo con la representación de los trabajadores, concertará los servicios jurídicos que correspondan en cada caso, que asesorarán y representarán al trabajador, tramitará los documentos necesarios en cada procedimiento y le acompañará ante los Tribunales que lo requieran por actos realizados durante el servicio. Todos los gastos que origine la asistencia jurídica correrán a cargo del Patronato.
- 3) En el caso de detención de un trabajador, se aplicará la legislación más favorable.

ARTICULO 68: RESPONSABILIDAD CIVIL.

El Patronato se hará cargo en su totalidad, de la cuantía económica a la que por responsabilidad civil pudiera ser condenado el trabajador, por hechos ocurridos en el desempeño de su cargo.

ARTICULO 69: ASISTENCIA A ACTOS JURIDICOS.

El Patronato compensará con tres horas libres cada una de las asistencias al Juzgado, que fuera de su jornada laboral tenga que realizar el trabajador por asuntos ocurridos en el desempeño de sus funciones.

El trabajador podrá disfrutar la compensación por horas o acumularlas por jornadas completas.

El trabajador deberá justificar la asistencia, mediante la presentación de la citación sellada por el juzgado correspondiente.

ARTICULO 70: DESPIDO IMPROCEDENTE.

En caso de despido improcedente del personal fijo laboral de la plantilla municipal, el trabajador será el que elija entre la readmisión ó la indemnización.

ARTICULO 71: RESPETO A LA INTIMIDAD.

Como consecuencia del derecho del trabajador/a al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida a la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, implica la obligada necesidad de sancionar con rigor cualquier conducta que vulnere la mencionada intimidad o dignidad del trabajador/a con la graduación de la falta que en cada caso requiera.

ARTICULO 72: ANTICIPOS.

- 1) El Patronato concederá anticipos previa solicitud y justificación de la necesidad del trabajador, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:
 - a) Ser fijo en plantilla.
 - b) No estar disfrutando de cualquier otro anticipo concedido.
 - c) Haber transcurrido un año desde la liquidación del último anticipo.
 - d) No serán admitidas aquellas solicitudes cuya fecha de entrada en el Registro General, sea anterior al año desde el reintegro de la última mensualidad.
- 2) Los trabajadores del Patronato podrán solicitar un anticipo de hasta un máximo de 350.000 pesetas, salvo en el caso de que sea por la compra de la primera vivienda, que se podrán solicitar hasta un máximo de 750.000 pesetas.
- 3) Las cantidades anticipadas se reintegrarán en 24 mensualidades iguales y sucesivas
 - a) Los reintegros serán descontados de la nómina mensual.

- b) En el caso de que el trabajador no tenga una antigüedad acumulada superior al año, la valoración por ingresos económicos se hará en referencia a los ingresos del puesto según el Catálogo General.
- 4) La concesión de estos anticipos se efectuará atendiendo a los siguientes criterios:
- a) Se concederá, como máximo, la cuarta parte de la partida presupuestaria destinada a este fin.
 - b) Concesión de un solo anticipo por unidad familiar.
 - c) Priorización en la concesión de los anticipos según las siguientes preferencias:
 - 1) Asuntos de salud personal del trabajador o de cualquier miembro de su unidad familiar.
 - 2) Pagos urgentes de requerimientos judiciales.
 - 3) Compra de la primera vivienda.

ARTICULO 73: GRATIFICACION POR JUBILACION.

Como consecuencia de la jubilación, el trabajador percibirá la mensualidad completa con independencia de la fecha de la misma.

ARTICULO 74: JUBILACIONES ANTICIPADAS.

En el marco legal fijado por la Ley 30/1984, para las jubilaciones voluntarias anticipadas al cumplimiento de los 65 años, se establecen con cargo al Patronato, las siguientes indemnizaciones, en las siguientes cuantías, durante el período de vigencia del presente Convenio:

♦ A los 60 años	3.000.000 pesetas
♦ A los 61 años	2.500.000 pesetas
♦ A los 62 años	2.000.000 pesetas
♦ A los 63 años	600.000 pesetas
♦ A los 64 años	400.000 pesetas

CAPITULO XI: FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

El alto nivel de especialización de las plantillas, la necesidad de renovar y actualizar los conocimientos que exige la rápida evolución de la sociedad y sobre todo la inquietud del Patronato por la formación y el desarrollo humano y profesional de sus trabajadores, hace aconsejable la creación de un órgano encargado de coordinar, impulsar y administrar los programas de formación y perfeccionamiento, ya sea con objetivos de promoción, de mantenimiento del potencial de formación o de adecuación a progresivas exigencias del puesto de trabajo.

Por estas razones, se acuerda crear el Comité de Formación, que se regirá por los artículos siguientes:

ARTICULO 75: DEFINICION

El Comité de Formación se constituye como instrumento técnico orientado a la consecución del desarrollo de los planes de formación de las distintas áreas y servicios del Patronato y de acuerdo con la situación actual y las que planteen en este capítulo su futura y previsible expansión.

ARTICULO 76: SITUACION DENTRO DEL ORGANIGRAMA MUNICIPAL.

El Comité de Formación queda adscrito a los servicios que dependen del Concejal, a fin de poder proyectar su actividad siguiendo directrices coherentes y homogéneas a todos los servicios de la empresa.

ARTICULO 77: FINES.

- a) Perfeccionamiento formativo de los elementos de la plantilla, a cualquier nivel jerárquico, de acuerdo con las necesidades planteadas y su proyección en el futuro y en relación

con el potencial de promoción de cada uno, los planes de expansión del Patronato y las nuevas técnicas que vayan apareciendo.

- b) Colaboración en la formación del personal en el exterior en técnicas y en estudios que sean de aplicación a la realidad municipal.

ARTICULO 78: MEDIOS.

Financieros: Para la financiación de sus actividades el Comité de Formación contará con un presupuesto anual, que será aprobado junto con el Presupuesto del Patronato Municipal de Deportes.

ARTICULO 79: COORDINACION DE LOS CURSOS.

Es al Servicio de Personal al que le corresponde la iniciación de los cursos, coordinación y control de actividades e impulsión de programas. La aportación de medios, controles de asistencia, de monitores y trabajadores y la organización de los controles de aprovechamiento.

ARTICULO 80:

Los trabajadores que cursen estudios académicos, tendrán derecho a la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a dichos estudios, siempre que el Servicio lo permita y sea adaptable la jornada a turnos.

CAPITULO XII: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTICULO 81:

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal o reglamentariamente.

Tiene asimismo el derecho a participar en la formación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y del Comité de Seguridad y Salud, órgano específico de participación en esta materia.

Se acuerda recabar información a la Mutua de Accidentes sobre los trabajos que pueda realizar y la confección de mapas de riesgos laborales, acordándose a la vista del resultado de la consulta un plazo de dos años para recogerlo en Convenio o modificación de la Plantilla para incorporación de la plaza.

El Patronato está obligado a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad y salud en sus organismos y centros de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en esta materia de los trabajadores que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros.

El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en horas de trabajo, con la compensación que se recojan para los cursos de formación.

La formación de la política de seguridad y salud en todos los centros del Patronato partirá del análisis estadístico o casual de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en los mismos, de la detección e identificación de riesgos y de agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento.

Dicha política de seguridad y salud se planificará anualmente para Personal de Oficios y con periodicidad trianual en las oficinas y centros administrativos.

En todo caso, deberá comprender los estudios de proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o su frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas preventivas y de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

Para la elaboración de los planes y programas de Seguridad y Salud, así como para su realización y puesta en práctica, el Patronato dispondrá de sus propios equipos y medios técnicos especializados.

ARTICULO 82: COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD.

1) Con el fin de lograr una protección más eficaz en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, se creará un único Comité Paritario denominado "Comité de Seguridad y Salud del Patronato de Palencia", que estará integrado por los Delegados de Prevención y por representantes de la Administración en número igual al de los Delegados.

2) Los miembros que formen parte de este Comité, representando a los trabajadores, serán designados por el Comité de Empresa.

Tendrán los mismos derechos y garantías que los demás representantes elegidos, sean miembros o no de los citados órganos de representación, no siendo obligatoria la titulación de Técnico en Seguridad e Higiene.

3) Si los Delegados de Prevención fuesen miembros del Comité de Empresa, las horas empleadas en el desempeño de su cargo, no serán descontadas del crédito horario, y si éstos no fuesen miembros de dichos órganos, el tiempo empleado en el desempeño de sus funciones se considerará tiempo trabajado a todos los efectos.

4) A los componentes del Comité de Seguridad y Salud, les será facilitada la información que se produzca en los diferentes puntos de trabajo sobre riesgos reales o potenciales y los mecanismos para su protección.

Esta información deberá ser entregada por el Patronato a los interesados, por propia iniciativa o siempre que sea solicitada.

5) Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud serán:

- a) Velar por la protección de la Seguridad e Higiene a los trabajadores de este Patronato.
- b) Organizará campañas de formación y sensibilización en esta materia destinada a los trabajadores.
- c) Realizará visitas a los centros de trabajo, para detectar las deficiencias y soluciones, investigará las causas de los accidentes y enfermedades derivadas del servicio y propondrá la adopción de las medidas oportunas en los servicios en que el trabajador esté expuesto a un mayor grado de contaminación u otras circunstancias generadoras del riesgo.
- d) Con objeto de facilitar el trabajo en las mejores condiciones de Seguridad e Higiene y de ayuda a los trabajadores en el desempeño de sus tareas, el Comité de Seguridad y Salud podrá organizar cursillos y charlas sobre Seguridad e Higiene, así como sobre conocimientos técnicos y legales que les capaciten para el mejor desempeño de sus funciones.
- e) Las establecidas en la normativa vigente, y las que puedan haberse adoptado en este Convenio.

6) Todo trabajador, en relación con la protección de su salud en su puesto de trabajo, tendrá los siguientes derechos específicos:

- a) A conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su puesto de trabajo, así como

a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.

b) A paralizar su trabajo si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave y no retornar su puesto de trabajo hasta que no hay sido eliminado.

c) A una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que esté expuesto.

Las pruebas médicas serán por ello específicas y repetidas con la periodicidad suficiente para detectar posibles alteraciones.

Del objeto de éstas y de su resultado será informado personalmente y de forma completa el trabajador.

d) A participar con sus representantes o por sí mismo en ausencia de éstos, en cuantas medidas pueden promover la seguridad y la salud en el trabajo.

e) A una formación preventiva específica que amplie su derecho a conocer, adaptado a los avances técnicos y repetido periódicamente, así como cuando cambie de puestos de trabajo o técnica.

Todo ello a cargo del Patronato y en horario de trabajo.

ARTICULO 83:

Se dotará cada año del vestuario adecuado y homologado al personal que determine el Comité de Seguridad y Salud, dentro de los cinco primeros meses de cada año.

ARTICULO 84:

El criterio que primará en las adquisiciones de bienes y/o servicio que realice el Patronato será, el de garantizar al máximo la seguridad de los trabajadores.

ARTICULO 85: TRABAJO EN PANTALLAS.

El Patronato vendrá obligado a proporcionar a los trabajadores que presten sus servicios de forma total o parcial ante terminales de ordenador, pantallas, etc., todas aquellas medidas de protección necesarias para prevenir los peligros de enfermedad o accidente derivados de su trabajo, de acuerdo con lo previsto en el R. D. 488/1997, de 14 de abril.

Se creará, por parte del Patronato Municipal de Deportes, un fondo de 400.000 pesetas, para el año 2001, con el fin de establecer una línea de ayudas para la adquisición de gafas o lentes de contacto, al personal que preste sus servicios ante terminales de ordenador o pantallas. Este fondo se incrementará un 5% cada año de vigencia del presente convenio.

CAPITULO XIII: REPRESENTACION

ARTICULO 86:

A efectos de lo dispuesto en este Convenio, se entenderán como representantes sindicales, los miembros del Comité de Empresa, Secciones Sindicales y Delegados de Prevención.

ARTICULO 87: CREDITO HORARIO.

1) La utilización del crédito horario tendrá carácter preferencial, con la única limitación de comunicarlo previamente a su inicio. Si por razones de fuerza mayor el Representante Sindical no pudiera avisar previamente, éste lo comunicará a su jefe inmediato lo más pronto posible.

2) Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de quince horas mensuales retribuidas para el desempeño de sus funciones.

Los Delegados de Prevención, en cuanto al crédito horario estarán a lo dispuesto en la legislación específica.

A los trabajadores de este Patronato que asistan a cualquier reunión en calidad de asesores, se les considerarán

como de trabajo efectivo, las horas que empleen en las reuniones.

- 3) Acumulación: Los miembros del Comité de Empresa, y miembros de las Secciones Sindicales, siempre que pertenezcan al mismo Sindicato, podrán acumular el crédito horario.
- 4) Cesión de horas: El Patronato a propuesta de cada representante de los trabajadores aprobará la cesión de parte de sus horas sindicales, con un tope máximo del 10% de horas sindicales correspondientes a cada sindicato (suma de horas del Comité de Empresa y Sección Sindical), a un trabajador del propio sindicato designado para ello, para el ejercicio de Funciones Sindicales.
- 5) Liberación a tiempo total o parcial: Cada sindicato podrá disponer de un miembro liberado con las siguientes premisas:
 - a) Se deberá respetar un mínimo de 10 horas de crédito horario de cada miembro con representación sindical (Comité de Empresa y miembros de la Sección Sindical).
 - b) A propuesta del sindicato, la Delegación de Personal aprobará la designación del trabajador.
 - c) Cumpliéndose las anteriores premisas, el 50% del cómputo mensual de horas de la persona liberada correrá a cargo de la Empresa, y el otro 50% del cómputo mensual de horas de la persona liberada correrá a cargo del Sindicato.
 - d) Esta medida se implanta para facilitar la tarea sindical dentro de la Empresa, por lo que de forma preferente y habitual, el trabajador liberado, realizará la jornada en las dependencias que asigne la Empresa al efecto a cada sindicato.
- 6) No serán descontadas del crédito horario, las horas que empleen los miembros del Comité de Empresa, miembros de la Secciones Sindicales y Delegados de Prevención, por los motivos siguientes:
 - a) Negociación del Convenio.
 - b) Reuniones de la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio.
 - c) Asistencia a reuniones de la Comisión de Personal.
 - d) Asistencia a cualquier reunión convocada por el Patronato.

ARTICULO 88: GARANTIA PERSONAL Y SINDICAL

- 1) Las garantías a las que se refiere el artículo 11 apartado E de la Ley 9/1987, de 12 de mayo y el R. D. Legislativo 1/1995 del Estatuto de los trabajadores, no serán nunca inferiores a dos años, y en cualquier caso, siempre hasta la legislatura municipal siguiente.
- 2) Se considerará accidente laboral, a todos los efectos, el que sufra el representante sindical con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargo electivo ó de dirección de carácter sindical, así como los ocurridos en los desplazamientos que realicen en el ejercicio de las funciones propias del cargo.

ARTICULO 89: REPRESENTACION.

La representación en la mesa de negociaciones del Convenio será la misma que la de la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

ARTICULO 90: MEDIOS MATERIALES.

El Patronato facilitará a los Organos de Representación, un local y medios materiales necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

Estos medios consistirán: en mobiliario de oficina, equipo informático, teléfono, y material de oficina (carpetas, archivadores, etc.).

Asimismo, disponen y están autorizados para el uso de medios de composición, reproducción, encuadernación, transmisión y envío, de los que se dispongan en los Servicios Municipales.

ARTICULO 91:

Después de cada proceso de elecciones sindicales o cuando se produzca alguna modificación en la composición de los representantes, por el Servicio de Personal se comunicará a todos los servicios los trabajadores que ostenten alguna representación sindical, así como los derechos y garantías que legal y convencionalmente tienen.

ARTICULO 92:

Será considerada falta muy grave, de acuerdo con Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, regulador del Régimen Disciplinario, la obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y Derechos Sindicales.

ARTICULO 93: SERVICIOS MINIMOS.

En situaciones de huelga, los servicios minimos esenciales para este Patronato serán negociados con la Representación Social.

ARTICULO 94: PARTICIPACION EN TRIBUNALES Y OTRAS COMISIONES

- a) Un representante de los trabajadores formarán parte de las Comisiones de Selección de Personal, en los términos expuestos en el Capítulo IV del presente Convenio.
- b) Un representante del Comité de Empresa formará parte de la Junta de gobierno y consejo de Administración del patronato municipal, con voz pero sin voto.
- c) En cualquier otra comisión distinta de, en la que se traten temas de Selección de Personal, se requerirá de un representante del Comité de Empresa.
- d) Los representantes del Personal deberán emitir informe sobre pliegos de condiciones técnicas; igualmente asistirán a la mesa general de Contratación, cuando en la misma se estudie la adjudicación o compra de bienes y/o servicios que afecten a las condiciones de trabajo, con voz, pero sin voto.
- e) En los expedientes relativos al personal que se traten en el órgano competente informará el Comité de Empresa.

ARTICULO 95: COMPETENCIAS.

El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales, además de las competencias que les atribuye la legislación vigente, tendrán todas las que se enumeran a lo largo del presente Convenio y específicamente:

- 1) Recibir la más completa información que afecte a los trabajadores. En este sentido, y una vez concedida la solicitud por la Delegación del Area de Coordinación, Organización y Personal, los Responsables de los Servicios en los que obre documentación relativa a dichos asuntos, vendrán obligados a facilitarla.
- 2) Con independencia de lo expuesto en el punto anterior, los Representantes de los Trabajadores tienen libre acceso en cualquier fase de instrucción de cualquiera de los expedientes que se tramiten en el Patronato como consecuencia de la compra, adjudicación o estudio de cualquier bien o servicio que afecten a las condiciones de trabajo de los empleados municipales.
Este derecho se ejercerá sin tenerlo que solicitar por escrito, ni con anterioridad.
- 3) En todo momento se permitirá la reproducción de los documentos sin perjuicio de las garantías que se estime oportuno adoptar para evitar el extravío de los mismos, así

como de las responsabilidades en que los solicitantes pudieren incurrir por incumplimiento del deber de reserva profesional.

- 4) Ser informados de cualquier medida disciplinaria que se adopte con los trabajadores, por faltas Graves o Muy graves.

CAPITULO XIV: NORMAS Y DESCRIPCION DEL VESTUARIO

ARTICULO 96: NORMAS Y DESCRIPCION DEL VESTUARIO

- 1) **Ambito de aplicación:** el vestuario facilitado por el Patronato para los puestos de trabajo del personal laboral que se especifique, será de uso obligatorio. Queda prohibido el uso de otras prendas distintas a las que se relacionan en este articulado, y el uso de las mismas fuera de las horas de trabajo. El responsable inmediato del servicio, obligará al personal a su cargo a la utilización de las facilitadas por el Patronato

Puestos de trabajo con dotación de vestuario de uso obligatorio:

- Todos los puestos de trabajo del Personal de Oficios (Responsables de Departamento, oficiales, peones y conserjes-ordenanzas, taquilleros), con las especificidades señaladas en el articulado.

- 2) **Duración:** La duración del presente capítulo, será indefinida. Para su modificación será necesario el acuerdo del Patronato y los representantes de los trabajadores.
- 3) **Entrega:** Las prendas o efectos que componen el presente capítulo, se entregarán durante el segundo trimestre de cada año.

Todas las cazadoras, camisas, anoraks y prendas similares llevarán un distintivo en el que figure el nombre del Patronato y servicio al que pertenecen.

Las prendas o efectos que por su uso normal o accidente se deterioren antes del plazo previsto, serán repuestos por el

Patronato lo antes posible, siendo requisito indispensable la entrega por parte del trabajador de la prenda deteriorada.

- 4) **Uso y conservación:** El personal con derecho a vestuario, tiene la obligación de conservarlo en las debidas condiciones de decoro y limpieza, así como de usarlo habitualmente para el desempeño de sus funciones.

El responsable inmediato del servicio, obligará al personal a su cargo al uso de las prendas facilitadas por el Patronato.

No podrán usarse otras prendas distintas a las que se relacionan en este Capítulo.

- 6) **Gratuidad:** El Patronato entregará todas las prendas o efectos que componen el vestuario de los distintos servicios que a continuación se detallan de forma gratuita.
- 7) **Caso de jubilación del trabajador:** En el caso de jubilación de cualquier trabajador, y según la fecha en que se produzca la misma, se estudiará por la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio, la entrega del vestuario necesario para el período que permanezca en situación de servicio activo en este Patronato.

ARTICULO 98: VESTUARIO.

Las prendas de trabajo para todos los colectivos, que servirán para todo el período de duración del Convenio, se negociarán con el Comité de Empresa.

DISPOSICIONES ADICIONALES

- PRIMERA. - Los incrementos que puedan derivarse de la revisión general del Catálogo de Puestos de Trabajo, son independientes de los pactados en este Convenio.
- SEGUNDA. - Los trabajadores adscritos a Convenios de Financiación, experimentarán en sus retribuciones el incremento fijado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO DEL PATRONATO MUNICIPAL DE DEPORTES

CATEGORIA	SALARIO BASE	COMPTO. DESTINO	COMPTO. ESPECIFICO	Mes	Año
Administrador	101.977	74.486	290.985	467.448	6.544.272
Director Técnico	161.186	121.617	173.989	456.792	6.395.088
Técnico de G. Medio en materia Deportiva Competiciones ..	136.803	74.486	152.640	363.929	5.095.006
Técnico de G. Medio en materia Deportiva Actividades.....	136.803	74.486	112.967	324.256	4.539.584
Coordinador de Seminario	101.977	64.240	72.588	238.805	3.343.270
Unidad de Gestión Gastos e Ingresos.....	101.977	64.240	72.588	238.805	3.343.270
Unidad de Gestión de Instalaciones	101.977	64.240	109.371	275.588	3.858.232
Unidad de Gestión Informática	101.977	64.240	72.588	238.805	3.343.270
Oficial Responsable de Mmto.	83.384	57.676	107.199	248.259	3.475.626
Técnico Deportivo	101.977	60.957	51.342	214.276	2.999.864
Entrenador.....	101.977	60.957	51.342	214.276	2.999.864
Monitor -T.D.-.....	83.384	60.957	51.342	195.683	2.739.562
Auxiliar Administrativo	83.384	47.835	52.947	184.166	2.578.324
Auxiliar Administrativo -Juegos Escolares-.....	83.384	47.836	80.534	211.754	2.964.556
Auxiliar de Instalaciones	83.384	47.835	57.839	189.058	2.646.812
Oficial de Mantenimiento.....	76.123	47.835	52.390	176.348	2.468.872
Socorrista	76.123	47.835	46.795	170.753	2.390.542
Taquillero	76.123	44.556	52.735	173.414	2.427.796
Celador de Instalaciones/Ordenanza.....	76.123	41.274	49.496	166.893	2.336.502

DEFINICION DE LAS CATEGORIAS

ADMINISTRADOR:

Ejecuta los acuerdos de la Junta de Gobierno y del Consejo de Administración. Dirige e inspecciona los servicios y dependencias del Patronato. Representa administrativamente al Patronato en los casos en que la representación no sea asumida por el Presidente o la Junta de Gobierno, le corresponde la función de control y seguimiento del presupuesto del Patronato en los términos que establezcan los Estatutos del Patronato y las Bases de Ejecución de sus presupuestos. Confección y estudio del presupuesto. Dirige, coordina y controla todas las materias relacionadas con el personal. Será el responsable del funcionamiento adecuado de las instalaciones deportivas municipales. Actualización de las directrices que por los Organos de Gobierno se señalen. Tendrá especial disponibilidad horaria.

DIRECTOR TECNICO:

Dirección Técnica de Actividades e Instalaciones del Patronato Municipal de Deportes. Diseño, estudio y dirección de la Programación anual de actividades e instalaciones. Confección de informes técnicos de nivel superior. Cuantas funciones le sean encargadas por los órganos de Gobierno del Patronato Municipal de Deportes. Tendrá especial disponibilidad horaria.

COORDINADOR DE AREA: (Actividades)

Será el responsable de las actividades que se le asignen por sus jefes superiores, así como del personal asignado para la realización de las mismas, (distribución de profesores y monitores, así como control de presencia y cumplimiento del horario). Programación, control y seguimiento de Actividades Deportivas, así como asignación de las instalaciones donde se van a realizar las mismas. Realizará labores administrativas generadas por la actividad deportiva y conocerá las técnicas de ordenador dentro de su entorno informático. Asimismo realizará cuantas funciones le sean encomendadas por sus superiores dentro de su categoría.

COORDINADOR DE AREA: (Competiciones)

Será el responsable de las actividades que se le asignen por sus jefes superiores, así como del personal asignado para la realización de las mismas, (distribución de profesores y monitores, así como control de presencia y cumplimiento del horario). Programación, control y seguimiento de Actividades Deportivas, así como asignación de las instalaciones donde se van a realizar las mismas. Realizará labores administrativas generadas por la actividad deportiva y conocerá las técnicas de ordenador dentro de su entorno informático. Asimismo realizará cuantas funciones le sean encomendadas por sus superiores dentro de su categoría. Tendrá especial disponibilidad horaria.

UNIDAD DE GESTION DE INSTALACIONES:

Coordinación y dirección inmediata del equipo humano asignado a la unidad de forma permanente o circunstancial. Programar y evaluar la actividad de la unidad. Asumir la ejecución de aquellas actividades que se desarrollen mediante ejecución directa. Coordinar las Instalaciones Deportivas, organización de la ocupación, organización del personal asignado a las mismas, mantenimiento, etc. Supervisar personalmente la realización de los trabajos de mantenimiento. Seguimiento presupuestario de la unidad de gestión, tramitación de expedientes administrativos, conocimiento de programas de ordenador dentro de su entorno informático, así como cuantas funciones le sean encomendadas por sus superiores. Tendrá especial disponibilidad horaria.

UNIDAD DE GESTION DE INFORMATICA:

Estudio y desarrollo de aplicaciones informáticas para su posterior confección por la empresa adjudicataria de las mismas. Mantenimiento de los equipos informáticos. Actuará de administrador del sistema central, responsabilizándose de sus copias de seguridad recursos y hardware. Le corresponde la coordinación, verificación y correcta explotación de las aplicaciones del Patronato Municipal de Deportes y de su red ofimática, así como de la protección contra virus y todas aquellas que le sean encomendadas por sus superiores.

UNIDAD DE GESTION:

Gastos/administra. - contabilidad de gastos o información sobre evolución de los mismos. Gestión administrativa en general, tramitación de expedientes y atención al público. Manejo y utilización de programas de ordenador necesarios en su entorno informático.

Ingresos/personal.- contabilidad de ingresos e información sobre evolución de los mismos. Gestión administrativa del personal y en general, tramitación de expedientes y atención al público. Manejo y utilización de programas de ordenador necesarios en su entorno informático.

OFICIAL RESPONSABLE DE MANTENIMIENTO:

Será el responsable de la distribución programación y control del personal a su cargo supervisando los trabajos encomendados, priorizando sus labores, controlando incidencias realizando informes, así como del material común del departamento. Labores de formación del personal. Conducción de vehículo. Pequeñas compras, visado de facturas de su departamento. Pequeños replanteos y elaboración de partes diarios. Tendrá especial disponibilidad horaria.

ENTRENADOR: (a amortizar)

Será el responsable de la impartición de clases a diversos colectivos de ciudadanos de acuerdo con la planificación que se le asigne. Vigilará el cumplimiento de las normas de uso, el desarrollo de las actividades y la asistencia de los solicitantes

al mismo. Comunicará a su jefe inmediato cuantas sugerencias crea convenientes para mejorar los mismos, así como las anomalías que observe. Prestará primeros auxilios en caso de ser necesario, no pudiendo abandonar su puesto sin ser relevado del mismo. Realizará asimismo cuantos cometidos le sean encargados por sus superiores dentro de su categoría.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO:

Encargado de la organización de archivos, ordenación de documentos, atención al teléfono y público, mecanografiado de textos, incluso mediante técnicas de ordenador necesarios en su entorno informático. Reserva y adjudicación de las instalaciones, así como el cobro de entradas e ingreso de las recaudaciones producidas por este concepto. Realizará cuantas otras funciones le sean encomendadas por sus superiores dentro de su categoría.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO: (Juegos Escolares)

Encargado de la organización de archivo, ordenación de documentos, atención al teléfono y público, mecanografiado de textos, incluso mediante técnicas de ordenador necesarios en su entorno informático. Reserva y adjudicación de las instalaciones. Realizará cuantas funciones le sean encomendadas por sus superiores dentro de su categoría. Tendrá especial disponibilidad horaria.

COORDINADOR DE SEMINARIO:

Colaborará con el Coordinador de Actividades realizando propuestas para la programación y el seguimiento de la misma. Supervisará el personal asignado al área, informando a su superior. Elaborará propuestas de la previsión de necesidades, control y distribución del material. Efectuará el seguimiento de las instalaciones y realizará propuestas de acondicionamiento y mejora para su óptimo aprovechamiento. Coordinará el Seminario de actividades así como los aspectos referidos a la formación (Biblioteca, cursos de formación, etc.). Mantendrá el 50% del horario su labor docente. Asimismo realizará cuantas funciones le sean encomendadas por sus superiores dentro de su categoría.

TECNICO DEPORTIVO:

Será el responsable de la impartición de clases a diversos colectivos de ciudadanos de acuerdo con la planificación que se le asigne. Vigilará el cumplimiento de las normas de uso, el desarrollo de las actividades y la asistencia de los solicitantes al mismo. Comunicará a su jefe inmediato cuantas sugerencias y crea convenientes para mejorar los mismos, así como las anomalías que observe. Prestará primeros auxilios en caso de ser necesario, no pudiendo abandonar su puesto sin ser relevado del mismo. Realizará asimismo cuantos cometidos le sean encargados por sus superiores dentro de su categoría.

MONITOR DEPORTIVO:

Será el responsable de la impartición de clases a diversos colectivos de ciudadanos de acuerdo con la planificación que se le asigne. Vigilará el cumplimiento de las normas de uso, el desarrollo de las actividades y la asistencia de los solicitantes al mismo. Comunicará a su jefe inmediato cuantas sugerencias crea convenientes para mejorar los mismos, así como las anomalías que observe. Prestará primeros auxilios en caso de ser necesario, no pudiendo abandonar su puesto sin ser relevado del mismo. Realizará asimismo cuantos cometidos le sean encargados por sus superiores dentro de su categoría.

OFICIAL DE MANTENIMIENTO:

Bajo la supervisión del Oficial responsable de Mantenimiento, realizará aquellas labores de mantenimiento que le sean encomendadas. Ejecutará con rendimiento normal las operaciones fundamentales de su especialidad, ayudando a otros compañeros de otras categorías o especialidades cuando sea necesario. Se responsabilizará de la maquinaria y utensilios, que utilice para las reparaciones, dando parte diario a su jefe inmediato de las labores realizadas, así como de las incidencias que pudieran ocurrir. Tendrá la multiplicidad de oficios que requieran las Instalaciones Deportivas del Patronato (fontanería, carpintería, electricidad, mecánica, etc...). Conducción de vehículo. Realizará además aquellas tareas que le encarguen sus superiores dentro de su categoría.

AUXILIAR DE INSTALACIONES:

Controlará la entrada del público a las instalaciones. Información al usuario cuando lo requiera. Reserva y adjudicación de las instalaciones, así como el cobro de entradas e ingreso de las recaudaciones producidas por este concepto. Realizará trabajos mecanográficos, incluso mediante técnicas de proceso de datos dentro de su entorno informático, e informará a sus superiores de las anomalías que se produzcan. Realizará cuantas otras funciones le sean encomendadas por sus superiores dentro de su categoría.

SOCORRISTA:

Encargado de la vigilancia, prevención y salvamento de accidentes, así como de primeros auxilios sanitarios. Colocación de corcheras y aparatos de competiciones. Vigilancia y cumplimiento de las normas de uso disfrute de la instalación o instalaciones, no pudiendo abandonar su puesto sin ser relevado del mismo. Será el responsable de tener el Botiquín de la instalación en perfecto estado y dotación. Notificará las incidencias que se produzcan y realizará cuantas otras funciones le sean encomendadas por sus superiores dentro de su categoría.

TAQUILLERO:

Control de entrada del público a las instalaciones. Información al usuario, y cobro de entradas e ingreso de las recaudaciones producidas por este concepto.

Informará de las anomalías que se produzcan, y realizará otras funciones encomendadas por sus superiores dentro de su categoría.

CELADOR DE INSTALACIONES:

Controlará el uso que de las instalaciones realizan los usuarios, dentro de las normas establecidas. Atención a las sugerencias del público. Comunicará a sus superiores de las anomalías que encuentre, y sustituirá a otros compañeros de distinta categoría cuando sea necesario. Realizará tareas elementales, como encendido y apagado de iluminación, colocación de aparatos y utensilios deportivos, manejo de pequeña maquinaria, así como apertura, cierre y atención del servicio de vestuario de las instalaciones. Realizará otras funciones no especificadas que le sean encargadas por sus superiores dentro de su categoría, así como toda clase de trabajos manuales en la relación de obras y servicios del Patronato Municipal de Deportes. Conducción de vehículo.

CELADOR/ORDENANZA:

Ejecución de recados oficiales dentro o fuera del Centro de trabajo, copias, recogida y entrega de correspondencia, orientación al público, atención de pequeñas centralitas telefónicas que no ocupen permanentemente, vigilancia de los puntos de acceso y labores de porteo y acarreo propias de su categoría. Trabajos sencillos de mantenimiento y control de instalaciones.

1543

MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE

CONFEDERACION HIDROGRAFICA DEL DUERO

Comisaría de Aguas

CONCESION DE AGUAS SUBTERRANEAS

Se ha presentado en este Organismo la siguiente petición de concesión :

N O T A

- *Peticionario:* D. Luis Caballero Palacios, en su propio nombre y en representación de D^a Montserrat y D^a Pilar Caballero Palacios y de D. Luis Angel, D^a Beatriz, D. Eduardo y D^a Patricia Caballero Beltrán.
- *Domicilio:* Castrillo de Onielo (Palencia).
- *Destino de aprovechamiento:* Aumento en 15 Has. de la superficie regable de la concesión de aguas subterráneas otorgada con fecha 5 de abril de 2001, a D. Luis, D^a María del Pilar y D^a Esther Caballero Palacios y herederos de D. Angel Caballero Palacios, para el riego de 11'6220 Has.
- *Caudal de la gua solicitado:* 9 l/sg.
- *Acuífero de donde se han de realizar las tomas:* 08.
- *Términos municipales donde radican las obras:* Castrillo de Onielo (Palencia).

De conformidad con lo dispuesto en el art. 105 del Real Decreto 849/1986 de 11 de abril por el que se aprueba el Reglamento del Dominio Público Hidráulico se abre un plazo de UN (1) MES a contar a partir del día siguiente a la publicación de esta nota en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia.

Durante este plazo, y en horas hábiles de oficina, el peticionario presentará su petición concreta y el documento técnico correspondiente, por cuadruplicado, admitiéndose también otras peticiones que tengan el mismo objeto o sean incompatibles con aquella, en las condiciones y con la documentación prevista con carácter general y para los supuestos que se establecen en el art. 106 del citado Reglamento. La presentación, mediante instancia, se hará en las oficinas de esta Confederación Hidrográfica del Duero, C/ Muro nº 5, Valladolid, antes de las trece horas del último día del plazo antes señalado.

Se denegará la tramitación posterior de toda petición presentada que suponga una utilización del caudal superior al doble del

que figure en la petición inicial sin perjuicio de que el peticionario que pretenda solicitar un caudal superior al límite fijado pueda acogerse a la tramitación indicada en el apartado 3 del art. 105 antes citado.

El desprecintado de los documentos técnicos, a que se refiere el art. 107 del mismo Reglamento, se realizará a las trece horas del primer día hábil después de los seis días de la conclusión del plazo de presentación de peticiones. Se levantará acta del resultado, que deberán firmar los interesados presentes.

Valladolid, 9 de mayo de 2001. - El Comisario de Aguas, Javier Varela de Vega.

1824

MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE

CONFEDERACION HIDROGRAFICA DEL DUERO

Comisaría de Aguas

CONCESION DE AGUAS SUBTERRANEAS

Se ha presentado en este Organismo la siguiente petición de concesión :

N O T A

- *Peticionario:* D. Secundino Puerta Bravo,
- *Domicilio:* Villamediana (Palencia).
- *Destino de aprovechamiento:* Riego
- *Caudal de la gua solicitado:* 11l/sg.
- *Acuífero de donde se han de realizar las tomas:* 08.
- *Términos municipales donde radican las obras:* Villamediana (Palencia).

De conformidad con lo dispuesto en el art. 105 del Real Decreto 849/1986 de 11 de abril por el que se aprueba el Reglamento del Dominio Público Hidráulico se abre un plazo de UN (1) MES a contar a partir del día siguiente a la publicación de esta nota en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia.

Durante este plazo, y en horas hábiles de oficina, el peticionario presentará su petición concreta y el documento técnico correspondiente, por cuadruplicado, admitiéndose también otras peticiones que tengan el mismo objeto o sean incompatibles con aquella, en las condiciones y con la documentación prevista con carácter general y para los supuestos que se establecen en el art. 106 del citado Reglamento. La presentación, mediante instancia, se hará en las oficinas de esta Confederación Hidrográfica del Duero, C/ Muro nº 5, Valladolid, antes de las trece horas del último día del plazo antes señalado.

Se denegará la tramitación posterior de toda petición presentada que suponga una utilización del caudal superior al doble del que figure en la petición inicial sin perjuicio de que el peticionario que pretenda solicitar un caudal superior al límite fijado pueda acogerse a la tramitación indicada en el apartado 3 del art. 105 antes citado.

El desprecintado de los documentos técnicos, a que se refiere el art. 107 del mismo Reglamento, se realizará a las trece horas del primer día hábil después de los seis días de la conclusión del plazo de presentación de peticiones. Se levantará acta del resultado, que deberán firmar los interesados presentes.

Valladolid, 25 de abril de 2001. - El Comisario de Aguas, Javier Varela de Vega.

1619

Administración de Justicia

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA Y LEON

SECRETARIA DE GOBIERNO

BURGOS

EDICTO

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 101.4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y 11.1 del Reglamento de Jueces de Paz 3/1995 de 7 de junio de 1995, en sesión celebrada por la Sala de Gobierno de 10/05/01, se anuncian las vacantes a los cargos de Juez de Paz Titular y/o sustituto por el "TRAMITE DE DESIGNACION DIRECTA", en las localidades siguientes de la provincia de PALENCIA.

MUNICIPIO	CARGO DE JUEZ DE PAZ
BAQUERIN DE CAMPOS	TITULAR
BAQUERIN DE CAMPOS	SUSTITUTO
CORDOVILLA LA REAL	TITULAR
PUEBLA DE VALDAVIA	SUSTITUTO
RIBAS DE CAMPOS	SUSTITUTO
VILLALACO	TITULAR
VILLALACO	SUSTITUTO
VILLALCAZAR DE SIRGA	SUSTITUTO

Las solicitudes para cubrir cada vacante, en las que se hará constar declaración del interesado de no hallarse incurso en causa de incompatibilidad o incapacidad y acompañará fotocopia del DNI para su identificación, deberán remitirse directamente a este Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Secretaría de Gobierno, dentro de los QUINCE DIAS siguientes al de la publicación del presente edicto.

Burgos, a diez de mayo de dos mil uno. - La Secretaria de Gobierno, María del Rosario de Sebastián Carazo.

1797

JUZGADOS DE 1ª INSTANCIA E INSTRUCCIÓN

VALLADOLID. - NUM. 5

EDICTO

Doña Begoña Rodríguez Martínez, Secretaria del Juzgado de instrucción número cinco de Valladolid.

Doy fe y testimonio: Que en el Juicio de Faltas núm. 718/2000, se ha dictado la presente sentencia, que en su encabezamiento y parte dispositiva dice:

En Valladolid, a diecisiete de abril de dos mil uno. - Habiendo visto en juicio oral y público la causa seguida en este Juzgado como Juicio de Faltas 718/2000, seguido por falta contra el Orden Público, en el que son parte como denunciante el Ministerio Fiscal, como denunciado D. José María Conde Riaño y D^a Yolanda Pinar Casado.

Que debo condenar y condeno a D^a María Yolanda Pinar Casado, como responsable en concepto de autora de una falta contra el Orden Público, a la pena de treinta días, multa a razón de 500 pesetas día y pago de costas procesales.

Notifíquese la presente resolución a las parte, previniéndoles que contra la misma podrán interponer ante este Juzgado Recurso de Apelación, en el plazo de cinco días siguientes al de su notificación, debiendo formalizar el recurso conforme a los artículos 795 y 796 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

Así por esta mi sentencia, de la que se unirá certificación a esta casua, lo pronuncia, manda y firma D. Angel Redondo Araoz, Magistrado-Juez del Juzgado de instrucción número cinco de Valladolid y su partido. - Doy fe.

Y para que conste y sirva de notificación de sentencia a José María Conde Riaño, actualmente en paradero desconocido y su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Palencia; expido la presente en Valladolid, a dieciséis de mayo de dos mil uno. - La Secretaria, Begoña Rodríguez Martínez.

1842

Administración Municipal

AYUNTAMIENTO DE PALENCIA

Planeamiento y Gestión Urbanística

ANUNCIO

La Comisión de Gobierno, en sesión ordinaria celebrada el día 3 de mayo del año 2001, acordó:

- Aprobar definitivamente el proyecto de modificación del Proyecto de Compensación del Sector 17, presentado por INVERMULTI-2, S. L., que afecta a la redistribución de la superficie edificable de la parcela 2-B que disminuye de 4.397,50 m² edificables a 3.251,50 m² y a la parcela 4 que ve incrementada su superficie edificable de 654 m² a 1.800 m², de conformidad con el art. 76.3 de la Ley 5/99, de 8 de abril, de Urbanismo de Castilla y León".

Contra este acuerdo, que es definitivo en vía administrativa, puede interponerse, potestativamente, recurso de reposición ante la Comisión de Gobierno, en el plazo de un mes, a contar desde la presente publicación o recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, con sede en Valladolid, en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente a la presente publicación, de conformidad con la Ley 29/98 de 13 de julio reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Pudiéndose ejercitar, en su caso, cualquier otro recurso que se estime procedente.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Palencia, 10 de mayo de 2001. - El Delegado de Urbanismo, Jaime Herrero Moro.

1847

BOADA DE CAMPOS

EDICTO

Informada por la Comisión Especial de Cuentas la Cuenta General de este Ayuntamiento, del ejercicio 2000, conforme al artículo 193.3 de la Ley 39/1988, se expone al público por plazo de quince días, durante los cuales y ocho más, a partir del siguiente a la inserción de este edicto en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia, los interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones.

Boada de Campos, 15 de mayo de 2001. - El Alcalde, Luis Carlos Castañeda Lopezuazo.

1859

CARRION DE LOS CONDES

EDICTO

Solicitada por *Colegio Espíritu Santo*, licencia de actividad para "*Depósito gasóleo*", en C/ San Juan, núm. 4, de esta localidad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley

5/93 de Actividades Clasificadas, queda expuesto el expediente a información pública por plazo de quince días, durante el que los interesados podrán presentar las alegaciones que estimen oportunas.

Carrión de los Condes, 3 de mayo de 2001. - El Alcalde, José Ramón Blanco Merino.

1844

D U E Ñ A S

E D I C T O

A los efectos previstos en el art. 5º de la Ley 5/93 de 21 octubre, de Actividades Clasificadas de la Junta de Castilla y León y artículo 84 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se somete a información pública, por término de quince días, contados a partir del siguiente al de la inserción del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia, el expediente de solicitud de licencia de Actividades Clasificadas, interesada por D. Federico Lobo, en representación de STAMPTECH, S. L., para la instalación de "**Una Fábrica de Estampación**", con emplazamiento en pago Los Barcos, parcela 27 del polígono 13, de la localidad, a fin de que quienes se consideren afectados por la actividad que se pretende establecer, puedan hacer las observaciones pertinentes.

Dueñas, 16 de mayo de 2001. - La Alcaldesa, María José García Ramos.

1846

D U E Ñ A S

E D I C T O

A los efectos previstos en el art. 5º de la Ley 5/93 de 21 octubre, de Actividades Clasificadas de la Junta de Castilla y León y artículo 84 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se somete a información pública, por término de quince días, contados a partir del siguiente al de la inserción del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia, el expediente de solicitud de licencia de Actividades Clasificadas, interesada por D. José Damián de Castro Carrero, en representación de EUROPAC, S. A., para la instalación de "**Almacén de Residuos**", con emplazamiento en Ctra. Burgos Portugal, Km. 98, de la localidad, a fin de que quienes se consideren afectados por la actividad que se pretende establecer, puedan hacer las observaciones pertinentes.

Dueñas, 16 de mayo de 2001. - La Alcaldesa, María José García Ramos.

1860

D U E Ñ A S

E D I C T O

Habiendo transcurrido el período de exposición al público del Expediente de Modificación al Presupuesto de Gastos, por Suplemento de Créditos num. 1/2001, aprobado como consecuencia del acuerdo adoptado en sesión de 9 de abril de 2001 y no habiéndose producido alegaciones, queda elevado a definitivo publicándose a continuación el resumen, por capítulos, de las modificaciones habidas, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 150.3, de la Ley 39/88, de 28 de diciembre reguladora de las Haciendas Locales y art. 20.3 del R. D. 500/1990, de 20 de abril.

Capítulo 6. *Inversiones reales*: 22.745.593 pesetas.

Tal y como establece el art. 36 del R. D. 500/1990, de 20 de abril, la financiación de este Suplemento de Crédito se hará con cargo al Remanente Líquido de Tesorería no utilizado.

Contra este acuerdo podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo ante la Sala de Jurisdicción Contenciosa del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio y ello sin perjuicio de que pueda interponer cualquier otro recurso que se considere conveniente.

Dueñas, 17 de mayo de 2001. - La Alcaldesa, María José García Ramos.

1845

PARAMO DE BOEDO

E D I C T O

Aprobados por el Pleno de este Ayuntamiento, los proyectos que se indican, se exponen al público durante quince días, al objeto de que puedan ser examinados y presentar las alegaciones que consideren oportunas.

Proyectos que se exponen

- "*Pavimentación con hormigón C/ Real en Páramo de Boedo*", por importe de 4.000.000 de pesetas, redactado por el ingeniero D. José Luis Martín Lapresa.
- "*Pavimentación con hormigón C/ Real en Zorita del Páramo*", por importe de 3.000.000 de pesetas, redactado por el ingeniero D. José Luis Martín Lapresa.
- "*Alumbrado público "Casas del Sil"*", por importe de 2.000.000 de pesetas, redactado por el ingeniero D. Juan Manuel García Pérez.
- "*Frontón corto y pista polideportiva, 3ª Fase*", por importe de 4.000.000 de pesetas, por el ingeniero D. Rufino Cuesta Lanchares.

Páramo de Boedo, 9 de mayo de 2001. - El Alcalde, Juan José Miguel Valle.

1848

VILLARRAMIEL

A N U N C I O

Aprobado por el Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 24-4-2000, el Reglamento Municipal de Honores y Distinciones, habiéndose publicado en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia, en fecha 11 de agosto de 2000 y transcurrido el período de exposición pública sin haberse presentado alegaciones, el presente acuerdo de conformidad con la legislación vigente se considera aprobado definitivamente.

Conforme lo preceptuado por la legislación se publica íntegramente el Reglamento en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia y Tablón de Anuncios.

Villarramiel, 11 de mayo de 2001. - El Alcalde, Fernando Herrador Bueno.

A N E X O

REGLAMENTO MUNICIPAL DE HONORES Y DISTINCIONES

CAPITULO PRIMERO

De los Honores del Ayuntamiento

Artículo 1º - 1. - Los honores que el Ayuntamiento de Villarramiel, podrá conferir para premiar espaciales merecimientos o servicios extraordinarios prestados a la ciudad serán los siguientes:

1. - Título de Hijo Predilecto.
2. - Título de hijo adoptivo.
3. - Nombramiento de Alcalde o Concejal honorario.
4. - Medalla del Municipio de Villarramiel en las categorías de oro, plata y bronce.

2. - Las distinciones señaladas en el artículo anterior son meramente honoríficas, sin que puedan otorgar ningún derecho económico ni administrativo.

Artículo 2º - 1. - Con la sola excepción del Rey, ninguna de las precedentes distinciones y honores podrán ser otorgados a personas que desempeñen altos cargos en la Administración y respecto de los cuales se encuentren en la Corporación en relación de subordinada jerarquía, función o servicio, en tanto subsistan estos motivos.

2. - En todos los demás casos, la concesión de las distinciones honoríficas expresadas deberá ir precedida del cumplimiento de las normas establecidas en el presente Reglamento.

CAPITULO II

De los títulos de Hijo Predilecto y de Hijo Adoptivo

Artículo 3º - 1. - La concesión del título de Hijo Predilecto de Villarramiel, sólo podrá recaer en quienes, habiendo nacido en la ciudad, hayan destacado de forma extraordinaria por cualidades o méritos personales o por servicios prestados en beneficio y honor de Villarramiel que hayan alcanzado consideración indiscutible en el concepto público.

2. - La concesión del título de Hijo Adoptivo de Villarramiel podrá otorgarse a las personas que, sin haber nacido en esta ciudad, reúnan las circunstancias señaladas en el párrafo anterior.

3. - Tanto el título de Hijo Predilecto como de Hijo Adoptivo podrán ser concedidos, a título póstumo, siempre que en el fallecido hayan concurrido los merecimientos antes mencionados.

Artículo 4º - 1. - Los títulos de Hijo Predilecto y Adoptivo, ambos de igual distinción, constituyen la mayor distinción del Ayuntamiento, por lo que su concesión se hará siempre utilizando criterios muy restringidos.

2. - Los títulos anteriores tendrán carácter vitalicio, y una vez otorgados tres para cada uno de ellos, no podrán conferirse otros mientras vivan las personas favorecidas, a menos que se trate de un caso muy excepcional, a juicio de la Corporación, que habrá de declarar esa excepcionalidad previamente en sesión plenaria y por unanimidad.

Artículo 5º - 1. - La concesión de los títulos de Hijo Predilecto y de hijo Adoptivo será acordada por la Corporación municipal, con el voto favorable de la mayoría absoluta de los concejales asistentes a la sesión, a propuesta del Alcalde y previo expediente, en el que deberán quedar acreditados los merecimientos que justifiquen estos honores.

2. - Acordada la concesión de cualquiera de los dos títulos anteriores, la Corporación municipal señalará la fecha en que se reunirá para hacer entrega al agraciado en sesión solemne del diploma y de las insignias que acrediten la distinción.

3. - El expresado diploma deberá extenderse en un pergamino artístico y contendrá de manera muy sucinta los merecimientos que justifican la concesión: la insignia se ajustará al modelo que en su día apruebe la Corporación, en el que deberá figurar, en todo caso, el escudo de armas de la ciudad, así como la inscripción de Hijo Predilecto o de Hijo Adoptivo, según proceda.

Artículo 6º - Las personas a quienes se concedan los títulos de Hijo Predilecto o Hijo Adoptivo de la ciudad tendrán derecho a acompañar a la Corporación municipal en los actos o solemnidades a que ésta concurra, ocupando el lugar que para ello le esté señalado. A tal efecto, el Alcalde dirigirá a los agraciados una

comunicación oficial, en la que se le comunique el lugar, fecha y hora de la celebración del acto o solemnidad y participándoles la invitación a asistir.

CAPTITULO III

Del nombramiento de miembros honorarios del Ayuntamiento

Artículo 7º - 1. - El nombramiento de Alcalde o Concejal honorario del Ayuntamiento de Villarramiel, podrá ser otorgado por éste a personalidades españolas o extranjeras, ya como muestra de la alta consideración que le merecen, ya como correspondencia a distinciones análogas de que hayan sido objeto la Corporación o autoridades municipales de la ciudad.

2. - No podrán otorgarse nuevos nombramientos de los expresados en el número anterior mientras vivan tres personas que sean Alcaldes honorarios o diez que hayan recibido el Título de Concejal honorario.

Artículo 8º - 1. - La concesión de estos títulos honoríficos será acordada por la Corporación municipal con el voto favorable de la mayoría absoluta de los concejales asistentes a la sesión, a propuesta razonada del Alcalde. Podrá hacerse con carácter vitalicio o por plazo limitado, por el período que corresponda al cargo de que se trate.

2. - Acordada la concesión de estas distinciones, se procederá en la forma que dispone el número 2 del artículo 5º para la entrega al agraciado de diploma e insignias, que, en este caso, consistirán en una medalla idéntica a la que usan el Alcalde o los concejales, según el caso.

Artículo 9º - 1. - Las personas a quienes se concedan estos nombramientos no tendrán ninguna facultad para intervenir en el gobierno ni administración municipal, si bien el alcalde podrá encomendarles funciones representativas cuando hayan de ejercerse fuera del término municipal.

2. - En los demás actos oficiales que celebre el Ayuntamiento, ocuparán el lugar preferente que la Corporación les señale y asistirán a ellos ostentando la medalla acreditativa del honor recibido.

CAPITULO IV

De la medalla de la ciudad

Artículo 10. - 1. La medalla de Villarramiel es una recompensa municipal, creada para premiar méritos extraordinarios que concurren en personalidades, entidades o corporaciones, tanto nacionales como extranjeras, por haber prestado servicios a la ciudad o dispensado honores a ella.

2. - La Medalla tendrá el carácter de condecoración en su grado más elevado de Medalla de Honor y de Medalla de oro, de plata y de bronce.

3. - No podrá otorgarse más de una medalla de Honor al año y el número total de las concedidas no excederá de diez. Igualmente, la concesión de las medallas de oro quedará limitada a cuatro al año, y de las de plata a ocho, sin que exista limitación para las de bronce.

Artículo 11. - 1. - La Medalla de Honor consistirá en lo siguiente: En su anverso el escudo local y el lema "Medalla de Honor de la Villa de Villarramiel", y en el reverso la inscripción "Premio al Mérito", entre dos ramas de laurel, unidas en un tallo común y pendiente dicha condecoración con un cordón de azur y plata.

Las medallas de oro, de plata y de bronce llevarán el mismo diseño que las de honor; serán acuñadas en el correspondiente metal y todas penderán del mismo cordón con pasador del mismo metal que la medalla otorgada. Cuando se trate de alguna entidad o corporación, la cinta será sustituida por una corbata del mismo color, para que pueda ser enlazada a la bandera o insignia que haya de ostentarla.

2. - Para determinar en cada caso la procedencia de la concesión y la categoría de la Medalla a otorgar, deberá tenerse en cuenta la índole de los méritos y servicios, la trascendencia de la labor realizada en beneficio u honor de la ciudad y las particulares circunstancias de la persona propuesta para la condecoración, prevaleciendo siempre la calidad de los merecimientos sobre el número de los mismos.

Artículo 12. - 1. - La concesión de la medalla de honor deberá efectuarse en la última sesión del año que celebre el Ayuntamiento Pleno, al objeto de disponer de los datos precisos sobre los mejores servicios prestados. El acuerdo de concesión será adoptado por la mayoría absoluta de los concejales asistentes, y aquélla caducará con la muerte del agraciado, dejando libre la posibilidad de conceder otra.

2. - La concesión de las demás medallas será de competencia del Pleno, requiriéndose para su concesión la mayoría absoluta de los concejales que concurran a la sesión.

3. - Cuando la concesión de medallas de oro, plata y bronce se haga en favor de los funcionarios municipales, serán de aplicación, además de las normas establecidas en este Reglamento, las contenidas en la legislación vigente sobre los funcionarios de administración local.

Artículo 13. - 1. - Las condecoraciones otorgadas serán objeto de un acto solemne de entrega de los correspondientes diplomas, distintivos y medallas de solapa, en la forma que el Ayuntamiento disponga.

2. - El diploma será extendido en pergamino artístico, y la medalla y distintivo de solapa se ajustará al modelo que apruebe el Ayuntamiento, de conformidad con lo dispuesto en el número 1 del artículo 11 de este Reglamento.

CAPITULO V

Del procedimiento de concesión de honores

Artículo 14. - 1. - La concesión de cualquiera de los honores a que se refiere este Reglamento requerirá la instrucción previa del oportuno expediente, que sirva para determinar los méritos o circunstancias que aconsejen aquella concesión.

2. - Cuando se trate de conceder honores a personalidades extranjeras y exigencias de tiempo así lo aconsejen, el expediente podrá ser sustituido por un escrito razonado del Alcalde, dirigido al Ayuntamiento Pleno o a su comisión de Gobierno, para que cualquiera de ellos puedan facultarle previamente, a fin de que, en nombre de la Corporación, pueda conferir la distinción o distinciones que juzgue adecuadas, dando cuenta a aquéllas en la primera sesión plenaria que celebre.

3. - La iniciación del procedimiento se hará por decreto del Alcalde - Presidente, bien por propia iniciativa o a requerimiento de una tercera parte de los miembros que integran la Corporación o con motivo de petición razonada de un organismo oficial o de entidad o de asociación de reconocida solvencia. Cuando la propuesta se refiera a un funcionario de la Corporación, se estará a lo dispuesto en el número 3 del artículo 12.

4. - En el decreto de la Alcaldía, se designará de entre los Concejales un instructor, que se ocupará de la tramitación del expediente.

Artículo 15. - 1. - El instructor practicará cuantas diligencias estime necesarias para investigar los méritos del propuesto, solicitando informes y recibiendo declaración de cuantas personas o representantes de entidades puedan suministrar datos, antecedentes o referencias que conduzcan al esclarecimiento de aquellos.

2. - Terminada la práctica de cuantas diligencias fueran acordadas, el instructor formulará propuesta motivada, que elevará a la comisión de cultura del Ayuntamiento, para que ésta, con su dictamen, la remita a la Alcaldía Presidencia.

3. - El Alcalde - Presidente, a la vista del dictamen de la Comisión, podrá acordar la ampliación de diligencias o aceptar plenamente el dictamen, y en uno y otro caso someter por escrito razonado al Pleno del Ayuntamiento el expediente, para que acuerde la resolución que estime procedente, en la forma que se dispone en este Reglamento.

Artículo 16. - 1. - Un extracto de los acuerdos de la Corporación otorgando cualquiera de los honores citados deberá inscribirse en un libro-registro, que estará a cargo del titular de la secretaría del Ayuntamiento. El libro-registro estará dividido en cinco secciones, una para cada una de las recompensas honoríficas reguladas en este Reglamento.

2. - En cada una de las secciones anteriores, se inscribirán, por orden cronológico de concesión, los nombres y circunstancias personales de cada uno de los favorecidos, la relación de méritos que motivaron la concesión, la fecha de ésta y, en su caso, la de su fallecimiento.

3. - El Ayuntamiento podrá privar de las distinciones que son objeto de este Reglamento, con la consiguiente cancelación del asiento en el libro-registro, cualesquiera que sea la fecha en que hubieran sido conferidas, a quienes incurran en faltas que aconsejen esta medida extrema. El acuerdo de la Corporación en que se adopte esta medida, irá precedido de la propuesta e informe reservado de la Alcaldía, y requerirá el mismo número de votos que fue necesario para otorgar la distinción de que se trate.

Artículo 17. - Los honores que la Corporación pueda otorgar al Rey no requerirán otro procedimiento que la previa consulta a la Casa de su Majestad, y en ningún caso se incluirán en el cómputo numérico que como limitación establece el presente Reglamento.

1835

Entidades Locales Menores

JUNTA VECINAL DE SALCEDILLO

Corrección errores

Publicado edicto de enajenación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia núm. 55 de 7 de mayo de 2001 (anuncio 1588) del acotado P-10.786 y comprobado la existencia de errores se procede a su rectificación en los siguientes términos:

Donde dice: "P-10.789; debe decir: **P-10.786**."

Donde dice: "U.P. 38 y 39-A"; debe decir: **U.P. 38 y 38-A**."

Donde dice: "No se admitirán como válidas, las propuestas presentadas en el modelo oficial; debe decir: **No se admitirán como válidas, las propuestas no presentadas en el modelo oficial**."

Con motivo de las correcciones practicadas se modifica el plazo de presentación de proposiciones y apertura de plicas, contándose los veintiséis días naturales a partir de la publicación de la presente corrección de errores en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia.

Se admitirán como válidas las proposiciones presentadas en los impresos oficiales facilitados por la Junta Vecinal con anterioridad a la fecha de publicación de este anuncio entendiéndose subsanados los errores referenciados.

Salcedillo, 16 de mayo de 2001. - El Presidente, Tomás del Río Vielba.

1843



BOLETÍN OFICIAL. - Imprenta Provincial. - Palencia

Avda. San Telmo, s/n.

Fax: 979 72 20 74

Tel.: 979 72 82 00. (Ext. 219)

Correo electrónico: imprenta@dip-palencia.es