

# Boletín Oficial del Excmo. Ayuntamiento de Melilla

## TARIFA DE PUBLICIDAD

(Timbre a cargo del anunciante  
POR INSERCIÓN)

Una plana.....	1.500 Pta.
Media plana.....	750 "
Cuarto plana.....	375 "
Línea.....	15 "

Pago anticipado

SE PUBLICA  
LOS JUEVES

## TARIFA

### DE SUSCRIPCIÓN ANUAL

Melilla y provincias.....	750 Pta.
Extranjero.....	1.250 "

Pago anticipado

Año LXIV

Número suelto: 40 pta. Año corriente  
" " 80 " " atrasado

Núm. 3.209

DEPOSITO LEGAL. ML-I-1958

Cooperativa Gráfica Melillense.-Sor Alegria, 3 - Melilla 1992

EDICIÓN Y ADMINISTRACIÓN  
ARCHIVO - BIBLIOTECA (Horario: 9 a 13)

23 DE JULIO DE 1992

## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MELILLA

### NEGOCIADO URBANISMO ANUNCIO

El Ilmo. Sr. Alcalde, por Decreto de esta misma fecha, registrado al núm. 2051, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

"Visto el adjunto expediente, Vengo en Disponer se ordene a D. Lázaro Rosales Suárez que, con toda urgencia, y siempre antes del día 10 de Agosto próximo, proceda a realizar en el inmueble sito en c/ Julio Verne, núm. 8, las reparaciones siguientes, previa obtención de la correspondiente licencia de obras: Se empotren los bajantes en la fachada, así como a el saneamiento, enfoscado y pintura de la misma, significándole que, de no dar cumplimiento a lo que se ordena, será sancionado con imposición de multa en la cuantía que se estime procedente".

Siendo desconocido el paradero de D. Lázaro Rosales Suárez, para cumplimiento de lo dispuesto en el Art. 80.3 de la Ley de Procedimiento Administrativo, se notifica al interesado mediante anuncios en el B.O. de la Ciudad y Tablón de Edictos de este Ayuntamiento.

Melilla, 10 de Julio de 1992

(1) El Secretario Gral., Fdo.: (Ilegible).

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

### UNIDAD DE RECAUDACIÓN EJECUTIVA DE MELILLA

#### EDICTO

D. José Fco. Segura Sánchez, Jefe de la Unidad de Recaudación Ejecutiva de la Seguridad Social en Melilla.

Hace Saber: Que en cada uno de los expedientes individuales de apremio que en esta Recaudación se siguen contra los deudores que a continuación se relacionan por el concepto de débitos a la Seguridad Social por períodos que se reclaman y débitos principales, se ha dictado la siguiente.

Providencia: No habiendo sido posible notificar al deudor a que este expediente se refiere conforme a lo dispuesto en el Art. 105 del Real Decreto 1517/91 de 11 de Octubre, por resultar desconocido su paradero e ignorarse quien pueda representarle en esta ciudad, en cumplimiento de lo preceptuado en el Art. 106, apartado 1, de la citada disposición reglamentaria, acuerdo requerirle por medio de edicto, que

será publicado en el tablón de anuncios de la Excelentísima Corporación Municipal, para que en el término de 8 días contados a partir de la publicación del edicto, comparezca en estas oficinas para hacer efectivo el importe de sus débitos, más los recargos y costas del procedimiento, o en su caso señalar domicilio o representante que reciba las notificaciones que procedan, con la advertencia de que si no lo hiciere en el plazo señalado, se continuará el procedimiento en rebeldía sin intentar nuevas notificaciones.

Los deudores a los que se hace referencia son los que a continuación se relacionan.

Nombre y Apellidos, Fatima Abdelbi Hammu, Domicilio, Méjico 23, Período, 03/90 - 05/90, Principal, 52.461 Pts.

Nombre y Apellidos, Eusebio Rodríguez Llorente, Domicilio, Gral. Mola 16, Período, 04/90, Principal, 17.487 Pts.

Nombre y Apellidos, Mohamed Duduch Tahar, Domicilio, G. Cabrelles 23, Período, 09/90 - 12/90, Principal, 34.974 Pts.

Nombre y Apellidos, Francisca Valle Flores, Domicilio, F.P. Avellaneda, Período, 01/90, Principal, 15.898 Pts.

Nombre y Apellidos, Francisca Valle Flores, Domicilio, F.P. Avellaneda, Período, 02/90 - 06/90, Principal, 79.490 Pts.

Nombre y Apellidos, Hamed Marzok Daho, Domicilio, G. Cabrelles 37, Período, 01/90 - 12/90, Principal, 208.255 Pts.

Nombre y Apellidos, Abdelkader Hamed Mohamed, Domicilio, G. Cabrelles 21, Período, 04/90 - 12/90, Principal, 69.948 Pts.

Lo que se hace público, en la forma prevista por el mencionado concepto para general conocimiento.

(2) El Recaudador Ejecutivo, Fdo.: José Fco. Segura Sánchez.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

### DIRECCION PROVINCIAL EDICTO CEDULA DE NOTIFICACION

No habiéndosele podido comunicar personalmente al empresario Khali Abdesadik Moham,

D.N.I. 45.292.164 con domicilio en la calle Falangista Pérez Oses, núm. 14 de esta Ciudad la Resolución dictada por la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social del Acta AIE-623/91 de fecha 16 de Diciembre de 1991 levantada por la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social en fecha 11 de Noviembre de 1991 en la que se hace constar:

Que efectuada visita al centro de trabajo de obra en reparación sita en C/ Mirarpuerto núm. 7 con fecha de 3 de Septiembre de 1991 se observó la presencia de un trabajador El Mouhajir Abderrahman que en el momento de la visita se encontraba poniendo losas en la fachada de la vivienda.

Citada posteriormente a la empresa, y del examen de la documentación requerida, se comprobó que Khali Abdesadik Mohand contrató al trabajador El Mouhajir Abderrahman sin comunicarlo con posterioridad a la Oficina de Empleo.

Lo relato en el Anexo supone infracción al Art. 44.3 de la Ley 51/1980, de 8 de Octubre, Básica de Empleo.

La citada falta se califica como leve, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 26 de la Ley 8/1988, de 7 de Abril.

Se aprecia la sanción en grado medio de acuerdo con el contenido de los Arts. 36 y 37 de la Ley 8/88 de 7 de Abril.

Resultando: Que se propone la imposición de la sanción por un importe total de Quince Mil Pesetas (15.000 Pts.) de conformidad con lo dispuesto en el Art. 37 de la Ley 8/88 de 7 de Abril.

Resultando: Que a la citada Empresa le fue notificada dicha Acta, haciéndole presente su derecho a formular contra ellas las alegaciones que estimase pertinentes en defensa de su derecho ante esta Dirección Provincial.

Resultando: Que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones reglamentarias de aplicación.

Considerando: Que las infracciones reseñadas están adecuadamente tipificadas y se ha graduado la propuesta de sanción y la cuantificación está dentro de los límites legales, de conformidad con los Arts. 36 y 37 de la Ley 8/1988, de 7 de Abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15-4-88).

Considerando: Que de conformidad con lo dispuesto en el Art. 47 de la Ley 8/1988, de 7 de Abril, es competente esta Autoridad Laboral para la Resolución de este expediente.

Vistas las disposiciones citadas y demás de aplicación.

Fallo: Que procede imponer e impongo a la citada Empresa la sanción total cuya cuantía se determina en el primer Resultando de la presente Resolución.

Notifíquese esta Resolución al interesado, haciéndole saber el derecho que le asiste para interponer recurso de alzada ante Ilmo. Sr. Director General de Empleo de acuerdo con el Art. 53 de la Ley 8/1988, de 7 de Abril y Art. 33 del Decreto 1.860/75 de 10 de Julio (B.O.E. 12-8-75), en el plazo de quince días hábiles, siguiente al de su notificación. Adviértasele que de no ser entablado este en tiempo y forma, habrá de abonar la sanción impuesta en Papel de Pagos al Estado en esta Dirección Provincial dentro del plazo de quince días hábiles contados desde la notificación de esta Resolución, ya que en otro caso se procederá a su exacción por la vía ejecutiva de apremio, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento General de Recaudación.

Para que surta los efectos de notificación, de conformidad con cuanto establece el Art. 80 de la vigente Ley de Procedimiento Administrativo, se expide el presente en Melilla a 30 de Junio de 1992.

(3) El Secretario General Acctal., Fdo.: Gabriel Carcaño Callís.

## **MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

### **DIRECCION PROVINCIAL E D I C T O**

#### **CEDULA DE NOTIFICACION**

No habiéndosele podido comunicar personalmente al empresario Agocons, S.A. con domicilio en Edificio Monumental, 2ª Planta de esta Ciudad la Resolución dictada por el Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social del Acta AO-11/92 de fecha 18 de Febrero de 1992 levantada por la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social en fecha 24 de Enero de 1992 en la que se hace constar:

Habiendo sido citado (acuse de recibo en esta Inspección) para que el 22 de Enero de 1992 compareciese en estas oficinas a las 10 h., presentando la documentación que se especificaba, y no habiendo dado cumplimiento a ello, ni justificado su inasistencia, obtruye la labor inspectora.

Tal comportamiento se considera acto de obstrucción a la labor inspectora en el cometido de Seguridad Social, de conformidad con lo establecido en el Art. 13.1 de la Ley 39/1962, de 21 de Julio y 49.1 de la Ley 8/88, de 7 de Abril.

Obstrucción que se califica como leve de conformidad con lo dispuesto en el Art. 49.1 de la Ley 8/1988, de 7 de Abril (B.O.E. de 15 de Abril de 1988).

La sanción se aprecia en su grado mínimo de acuerdo con el contenido de los Arts. 36 y 37 de la Ley 8/1988 de 7 de Abril.

Resultando: Que se propone la imposición de la sanción por un importe total de diez mil pesetas (10.000 Pts.) de multa de conformidad con lo dispuesto en el Art. 37 de la Ley 8/88 de 7 de Abril.

Resultando: Que a la citada Empresa le fue notificada dicha Acta, haciéndole presente su derecho a formular contra ellas las alegaciones que estimase pertinentes en defensa de su derecho ante esta Dirección Provincial.

Resultando: Que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones reglamentarias de aplicación.

Considerando: Que las infracciones reseñadas están adecuadamente tipificadas y se ha graduado la propuesta de sanción y la cuantificación está dentro de los límites legales, de conformidad con los Arts. 36 y 37 de la Ley 8/1988, de 7 de Abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15-4-88).

Considerando: Que de conformidad con lo dispuesto en el Art. 47 de la Ley 8/1988, de 7 de Abril, es competente esta Autoridad Laboral para la Resolución de este expediente.

Vistas las disposiciones citadas y demás de aplicación.

Fallo: Que procede imponer e impongo a la citada Empresa la sanción total cuya cuantía se determina en el primer Resultando de la presente Resolución.

Notifíquese esta Resolución al interesado, haciéndole saber el derecho que le asiste para interponer recurso de alzada ante Ilmo. Sr. Director General de Trabajo de acuerdo con el Art. 53 de la Ley 8/1988, de 7 de Abril y Art. 33 del Decreto 1.860/75 de 10 de Julio (B.O.E. 12-8-75), en el plazo de quince días hábiles, siguiente al de su notificación. Adviértasele que de no ser entablado este en tiempo y forma, habrá de abonar la sanción impuesta en metálico, en la Cuenta Especial de Ingresos de la Tesorería Territorial de la Seguridad Social (donde previamente se personará) abierta en la Caja Postal de Ahorros, dentro del plazo de quince días hábiles contados desde la notificación de esta Resolución, ya que en otro caso se procederá a su exacción por la vía ejecutiva de apremio, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento General de Recaudación.

Para que surta los efectos de notificación, de conformidad con cuanto establece el Art. 80 de la vigente Ley de Procedimiento Administrativo, se expide el presente en Melilla a 1 de Julio de 1992.

(4) El Secretario General Acctal., Fdo.: Gabriel Carcaño Callís.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

### DIRECCION PROVINCIAL

#### EDICTO

#### CEDULA DE NOTIFICACION

No habiéndosele podido comunicar personalmente al empresario José Luis López Sobrado, D.N.I. 32.684.251 con domicilio en la calle La Viña, núm. 9 de esta Ciudad la Resolución dictada por el Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social del Acta AIE-508/91 de fecha 6 de Febrero de 1992 levantada por la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social en fecha 30 de Agosto de 1991 en la que se hace constar:

Efectuada visita el día 7 de Mayo de 1991 en la calle Paseo Marítimo Mir Berlanga en el que se efectuaban reparaciones en el portal, se comprobó que se encontraba Mustafa Hamed El Baji lijando un escalón de la escalera. Requerida la documentación oportuna se comprueba que José Luis López Sobrado no comunicó la contratación realizada a la Oficina de Empleo.

Lo relatado en el Anexo supone infracción al Art. 44.3 de la Ley 51/1980, de 8 de Octubre, Básica de Empleo.

La citada falta se califica como leve, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 26 de la Ley 8/1988, de 7 de Abril.

Se aprecia la sanción en grado medio de acuerdo con el contenido de los Arts. 36 y 37 de la Ley 8/88 de 7 de Abril.

Resultando: Que se propone la imposición de la sanción por un importe total de veinticinco mil pesetas (25.000 Pts.) de conformidad con lo dispuesto en el Art. 37 de la Ley 8/88 de 7 de Abril.

Resultando: Que a la citada Empresa le fue notificada dicha Acta, haciéndole presente su derecho a formular contra ellas las alegaciones que estimase pertinentes en defensa de su derecho ante esta Dirección Provincial.

Resultando: Que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones reglamentarias de aplicación.

Considerando: Que las infracciones reseñadas están adecuadamente tipificadas y se ha graduado la propuesta de sanción y la cuantificación está dentro de los límites legales, de conformidad con los Arts. 36 y 37 de la Ley 8/1988, de 7 de Abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15-4-88).

Considerando: Que de conformidad con lo dispuesto en el Art. 47 de la Ley 8/1988, de 7 de Abril, es competente esta Autoridad Laboral para la Resolución de este expediente.

Vistas las disposiciones citadas y demás de aplicación.

Fallo: Que procede imponer e impongo a la citada Empresa la sanción total cuya cuantía se determina en el primer Resultando de la presente Resolución.

Notifíquese esta Resolución al interesado, haciéndole saber el derecho que le asiste para interponer recurso de alzada ante Ilmo. Sr. Director General de Empleo de acuerdo con el Art. 53 de la Ley 8/1988, de 7 de Abril y Art. 33 del Decreto 1.860/75 de 10 de Julio (B.O.E. 12-8-75), en el plazo de quince días hábiles, siguiente al de su notificación. Adviértasele que de no ser entablado este en tiempo y forma, habrá de abonar la sanción impuesta en Papel de Pagos al Estado en esta

Dirección Provincial dentro del plazo de quince días hábiles contados desde la notificación de esta Resolución, ya que en otro caso se procederá a su exacción por la vía ejecutiva de apremio, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento General de Recaudación.

Para que surta los efectos de notificación, de conformidad con cuanto establece el Art. 80 de la vigente Ley de Procedimiento Administrativo, se expide el presente en Melilla a 30 de Junio de 1992.

(5) El Secretario General Acctal., Fdo.: Gabriel Carcaño Callís.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

### DIRECCION PROVINCIAL

#### EDICTO

#### CEDULA DE NOTIFICACION

No habiéndosele podido comunicar personalmente al empresario Agocons, S.A. con domicilio en Edificio Monumental, 2ª Planta de esta Ciudad la Resolución dictada por el Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social del Acta AIS-640/91 de fecha 18 de Febrero de 1992 levantada por la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social en fecha 14 de Noviembre de 1991 en la que se hace constar:

Visitado el centro de trabajo, construcción, localizado en C/ Cabo Ruíz Rodríguez, en fecha de 28 de Octubre de 1991, y examinada la documentación laboral y de seguridad Social de la empresa referenciada, se ha comprobado que la misma, a pesar de tener trabajadores de alta en el Régimen General, no presentó en la Tesorería Territorial para su sellado los boletines de cotización modelos TC-1 y 2 correspondientes a Agosto de 1991, no habiendo ingresado las cuotas correspondientes al período 1 de Julio de 1991 a 31 de Agosto de 1991, en la forma y plazos reglamentarios, habiendo presentado la documentación oportuna ante la Entidad Gestora.

Lo relatado supone infracción al contenido de los Arts. 67, 68 y 70 de la Ley de 30 de Mayo de 1974, en relación con los Arts. 25, 28, 29 y 46 de la O.M. de 28 de Diciembre de 1966.

La falta se califica como grave, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 14.1.5 de la Ley 8/1988, de 7 de Abril.

Se aprecia la sanción en grado mínimo de acuerdo con el contenido de los Arts. 36 y 37 de la Ley 8/88 de 7 de Abril.

Resultando: Que se propone la imposición de la sanción por un importe total de Setenta y Cinco Mil Pesetas (75.000 Pts.) de multa de conformidad con lo dispuesto en el Art. 37 de la Ley 8/88 de 7 de Abril.

Resultando: Que a la citada Empresa le fue notificada dicha Acta, haciéndole presente su derecho a formular contra ellas las alegaciones que estimase pertinentes en defensa de su derecho ante esta Dirección Provincial.

Resultando: Que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones reglamentarias de aplicación.

Considerando: Que las infracciones reseñadas están adecuadamente tipificadas y se ha graduado la propuesta de sanción y la cuantificación está dentro de los límites legales, de conformidad con los Arts. 36 y 37 de la Ley 8/1988, de 7 de Abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15-4-88).

Considerando: Que de conformidad con lo dispuesto en el Art. 47 de la Ley 8/1988, de 7 de Abril, es competente esta Autoridad Laboral para la Resolución de este expediente.

Vistas las disposiciones citadas y demás de aplicación.

Fallo: Que procede imponer e impongo a la citada Empresa la sanción total cuya cuantía se determina en el primer Resultando de la presente Resolución.

Notifíquese esta Resolución al interesado, haciéndole saber el derecho que le asiste para interponer recurso de alzada ante Ilmo. Sr. Director General de Ordenación Jurídica y Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social de acuerdo con el Art. 53 de la Ley 8/1988, de 7 de Abril y Art. 33 del Decreto 1.860/75 de 10 de Julio (B.O.E. 12-8-75), en el plazo de quince días hábiles, siguiente al de su notificación. Adviértasele que de no ser entablado este en tiempo y forma, habrá de abonar la sanción impuesta en metálico, en la Cuenta Especial de Ingresos de la Tesorería Territorial de la Seguridad Social (donde previa-

mente se personará) abierta en la Caja Postal de Ahorros, dentro del plazo de quince días hábiles contados desde la notificación de esta Resolución, ya que en otro caso se procederá a su exacción por la vía ejecutiva de apremio, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento General de Recaudación.

Para que surta los efectos de notificación, de conformidad con cuanto establece el Art. 80 de la vigente Ley de Procedimiento Administrativo, se expide el presente en Melilla a 1 de Julio de 1992.

(6) El Secretario General Acctal., Fdo.: Gabriel Carcaño Callís.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

### DIRECCION PROVINCIAL

#### EDICTO

#### CEDULA DE NOTIFICACION

No habiéndosele podido comunicar personalmente al empresario Agocons, S.A. D.N.I. o C.I.F. A-29270436 con domicilio en Edificio Monumental, 2ª Planta Núm. 11 de esta Ciudad la Resolución dictada por el Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social del Acta AISH-636/91 de fecha 18 de Febrero de 1992 levantada por la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social en fecha 12 de Noviembre de 1991 en la que se hace constar:

Visitado el centro de trabajo (obra en remodelación en C/ Cabo Ruíz Rodríguez) el 1 de Octubre de 1991, en compañía de un Técnico del Gabinete de Seguridad e Higiene, se comprueba que: En la planta que se está demoliendo existe instalado un andamio a más de dos metros de altura cuya plataforma no está protegida en todo su contorno, los bordes de la última planta no están protegidos por barandillas, y José Sanchiño, Mustafa Mimon, Mimon Buzzian, Antonio Soriano, no usan ropa de trabajo adecuada, casco protector ni calzado de seguridad.

Lo relatado supone infracción al contenido de los Arts. 4. dos.d y 19. uno de la Ley 8/80 de 10 de Marzo en relación con:

a) Arts. 20 y 23 de la O.M. de 9/3/71 por carecer de protección la plataforma del andamio instalado.

b) Arts. 23, 21 de la O.M. de 9/3/71 por no estar protegidos los bordes de la última planta.

c) Art. 142 de la O.M. de 9/3/71 por no usar ropa de trabajo adecuada.

d) Art. 149 de la O.M. de 9/3/71 por no usar casco protector.

e) Art. 148 de la O.M. de 9/3/71 por no usar calzado de seguridad.

Las faltas se califican como leves de acuerdo con el Art. 9 de la O.M. de 9/3/71.

Las sanciones de acuerdo con los Arts. 36 y 37 de la Ley 8/88 de 7 de Abril, se estiman en grado mínimo, por lo que se propone para cada una la cantidad de Seis Mil Pesetas.

Resultando: Que se propone la imposición de la sanción por un importe total de Treinta Mil Pesetas (30.000 pts.) de conformidad con lo dispuesto en el Art. 37 de la Ley 8/88 de 7 de Abril.

Resultando: Que a la citada Empresa le fue notificada dicha Acta, haciéndole presente su derecho a formular contra ellas las alegaciones que estimase pertinentes en defensa de su derecho ante esta Dirección Provincial.

Resultando: Que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones reglamentarias de aplicación.

Considerando: Que las infracciones reseñadas están adecuadamente tipificadas y se ha graduado la propuesta de sanción y la cuantificación está dentro de los límites legales, de conformidad con los Arts. 36 y 37 de la Ley 8/1988, de 7 de Abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15-4-88).

Considerando: Que de conformidad con lo dispuesto en el Art. 47 de la Ley 8/1988, de 7 de Abril, es competente esta Autoridad Laboral para la Resolución de este expediente.

Vistas las disposiciones citadas y demás de aplicación.

Fallo: Que procede imponer e impongo a la citada Empresa la sanción total cuya cuantía se determina en el primer Resultando de la presente Resolución.

Notifíquese esta Resolución al interesado, haciéndole saber el derecho que le asiste para interponer recurso de alzada ante Ilmo. Sr. Director General de Trabajo de acuerdo con el Art. 53 de la Ley 8/1988, de 7 de Abril y Art. 33 del Decreto



1.860/75 de 10 de Julio (B.O.E. 12-8-75), en el plazo de quince días hábiles, siguiente al de su notificación. Adviértasele que de no ser entablado este en tiempo y forma, habrá de abonar la sanción impuesta en Papel de Pagos al Estado en esta Dirección Provincial dentro del plazo de quince días hábiles contados desde la notificación de esta Resolución, ya que en otro caso se procederá a su exacción por la vía ejecutiva de apremio, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento General de Recaudación.

Para que surta los efectos de notificación, de conformidad con cuanto establece el Art. 80 de la vigente Ley de Procedimiento Administrativo, se expide el presente en Melilla a 30 de Junio de 1992.

(7) El Secretario General Acctal., Fdo.: Gabriel Carcaño Callís.

## **MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

### **DIRECCION PROVINCIAL E D I C T O**

#### **CEDULA DE NOTIFICACION**

No habiéndosele podido comunicar personalmente al empresario Agocons, S.A. D.N.I. o C.I.F. A-29270436 con domicilio en Edificio Monumental, 2ª Planta de esta Ciudad la Resolución dictada por el Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social del Acta AISH-729/91 de fecha 18 de Febrero de 1992 levantada por la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social en fecha 9 de Enero de 1992 en la que se hace constar:

Visitado el centro de trabajo (obra en construcción en Carretera de Farhana) el 12 de Noviembre de 1991, en compañía de un Técnico del Gabinete de Seguridad e Higiene, se comprueba que: Fernando Andújar (trabajando en plataforma de andamio sin protección perimetral), Mustafa Mimun y Sellan Abdellah Mohamed (ambos a pie de obra) no usan casco de seguridad; Mimon Hamed Mohamed, Angel Díaz Castejón y José Cecilio Villegas, no usan calzado de seguridad; los seis trabajadores referidos no usan ropa de trabajo adecuada a las funciones que realizan; la hormigonera carece de tapa protectora del motor; los conductores eléctricos se encuentran por el

suelo en lugar de estar colocados de forma aérea para evitar el deterioro de su aislamiento; el centro de trabajo carece de vestuario y áreas para los trabajadores.

Lo relatado supone infracción al contenido de los Arts. 4.º, 19.º y 19.º de la Ley 8/80 de 10 de Marzo en relación con.

1º) Art. 143 de la O.M. de 9/3/71 por no usar casco protector.

2º) Art. 148 de la O.M. de 9/3/71 por no usar calzado de seguridad.

3º) Art. 142 de la O.M. de 9/3/71 por no usar ropa de trabajo adecuada.

4º) Art. 90 de la O.M. de 9/3/71 por carecer de tapa el motor de la hormigonera.

5º) Art. 59 de la O.M. de 9/3/71 por existir conductores eléctricos por el suelo.

6º) Arts. 39, 40 y 41 de la O.M. de 9/3/71 por carecer el centro de vestuario y áreas para los trabajadores.

Las faltas se califican como leves de acuerdo con el Art. 9 de la Ley 8/88 de 7 de Abril.

Las sanciones se estiman en grado mínimo de acuerdo con los Arts. 36 y 37 de la Ley 8/88 de 7 de Abril, y en atención al riesgo generado, por lo que se propone para cada falta la cantidad de 6.000 pesetas.

Resultando: Que se propone la imposición de la sanción por un importe total de: Cuarenta y Ocho Mil Pesetas (48.000 Pts.) de conformidad con lo dispuesto en el Art. 37 de la Ley 8/88 de 7 de Abril.

Resultando: Que a la citada Empresa le fue notificada dicha Acta, haciéndole presente su derecho a formular contra ellas las alegaciones que estimase pertinentes en defensa de su derecho ante esta Dirección Provincial.

Resultando: Que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones reglamentarias de aplicación.

Considerando: Que las infracciones reseñadas están adecuadamente tipificadas y se ha graduado la propuesta de sanción y la cuantificación está dentro de los límites legales, de conformidad con los Arts. 36 y 37 de la Ley 8/1988, de 7 de Abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social (B.O.E. 15-4-88).

Considerando: Que de conformidad con lo dispuesto en el Art. 47 de la Ley 8/1988, de 7 de Abril, es competente esta Autoridad Laboral para la Resolución de este expediente.

Vistas las disposiciones citadas y demás de aplicación.

Fallo: Que procede imponer e impongo a la citada Empresa la sanción total cuya cuantía se determina en el primer Resultando de la presente Resolución.

Notifíquese esta Resolución al interesado, haciéndole saber el derecho que le asiste para interponer recurso de alzada ante Ilmo. Sr. Director General de Trabajo de acuerdo con el Art. 53 de la Ley 8/1988, de 7 de Abril y Art. 33 del Decreto 1.860/75 de 10 de Julio (B.O.E. 12-8-75), en el plazo de quince días hábiles, siguiente al de su notificación. Adviértasele que de no ser entablado este en tiempo y forma, habrá de abonar la sanción impuesta en Papel de Pagos al Estado en esta Dirección Provincial dentro del plazo de quince días hábiles contados desde la notificación de esta Resolución, ya que en otro caso se procederá a su exacción por la vía ejecutiva de apremio, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento General de Recaudación.

Para que surta los efectos de notificación, de conformidad con cuanto establece el Art. 80 de la vigente Ley de Procedimiento Administrativo, se expide el presente en Melilla a 30 de Junio de 1992.

(8) El Secretario General Acctal., Fdo.: Gabriel Carcaño Callís.

## **MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

### **DIRECCION PROVINCIAL**

Convenio Colectivo del Centro Asistencial de Melilla.

Visto el texto articulado del Convenio Colectivo pactado libremente entre las representaciones del Centro Asistencial de Melilla y los trabajadores del mismo.

Resultando que del mencionado texto articulado no se desprende ni en consecuencia se aprecia ninguna infracción de la legalidad vigente y sus cláusulas no contienen estipulaciones en perjuicio de terceros.

Considerando que el Art. 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores otorga facultades a esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social en orden al registro, depósito, publicación y notificación de los Convenios Colectivos pactados en el ámbito de su competencia.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

### **A C U E R D A**

1º.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social y subsiguiente depósito del texto original.

2º.- Disponer su publicación en el boletín oficial de la Ciudad.

3º.- Ordenar se notifiquen estos acuerdos de la Comisión Negociadora.

Melilla, 6 de Julio de 1992.

El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Fdo.: José Miguel torres de Olóriz.

### **III Convenio Centro Asistencial de Melilla.**

#### **CAPITULO I.**

#### **AMBITO DE APLICACION.**

Artículo 1º.- Ambito Funcional.

El presente Convenio, tiene por objeto regular las relación de trabajo entre el Centro Asistencial de Melilla de una parte, de otra, el personal Laboral que presta sus servicios en el mismo que le son de aplicación las disposiciones laborales.

Artículo 2º.- Ambito Personal.

1.- Por el Personal Laboral, a efectos del presente Convenio, entiende a los trabajadores fijos de plantilla, interinos eventuales o fijos de trabajos discontinuos, de duración determinada, cualquier otra figura contractual admitida por la legislación laboral vigente.

2.- Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio: a). El personal cuya relación de servicio con el Centro Asistencial se derive de un contrato administrativo, para la realización de trabajos concretos o específicos, o en tanto subsistan colaboración temporal.

b) Los profesionales cuya relación con el centro Asistencial se derive una minuta o presupuesto para la realización de una o servicio concreto, sin tener dichos profesionales expresamente el carácter de personal laboral eventual, interino o fijo del Centro Asistencial.



c) Los contratos de formación, aprendizaje o prácticas que puedan ser formalizados por el Centro Asistencial en virtud algún Convenio suscrito con otras Entidades Públicas.

**Artículo 3º.- Ambito Territorial.**

El ámbito territorial de aplicación de este Convenio comprende del municipio de Melilla.

**Artículo 4º.- Ambito Temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente al de publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad. su duración extenderá hasta el 31 de diciembre de 1992; no obstante, su efectos económicos se retrotraerán a 1 de Enero de 1992.

**Artículo 5º.- Forma y condiciones de denuncia del Convenio.**

1.- El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado por ambas partes, el 30 de Noviembre de 1992 a todos los efectos.

2.- La Comisión Negociadora deberá constituirse dentro de los días posteriores a la denuncia señalada en el punto anterior.

**CAPITULO II.**

**ORGANIZACION DEL TRABAJO.**

**Artículo 6º.- Organización.**

La facultad de dirección, organización, planificación y contrato de actividades y objetivos en el ámbito de aplicación de este Convenio, corresponde a los Organos de Gobierno del Centro Asistencial de Melilla, cuya funciones podrán ser delegadas y ejercidas en el términos que le reconozcan las disposiciones vigentes aplicables al mismo sus Estatutos y sin perjuicio de los derechos y facultad de audiencia e información reconocido a los trabajadores y sus representantes en el Estatuto de los Trabajadores, en los artículo 40, 41 y 64, Ley 8/1980 de 10 de Marzo y lo dispuesto en la Ley Orgánica de 2 de Agosto de Libertad Sindical y demás legislación vigente al objeto de lograr la mayor colaboración entre ambas partes.

**CAPITULO III.**

**Comisión Paritaria de Interpretación, Estudio y Vigilancia.**

**Artículo 7º.- C.I.V.E.**

1.- Dentro de los 15 días siguientes a la entrada en vigor del presente Convenio, se creará una comisión Paritaria de vigilancia estudio e interpretación del Convenio Colectivo, integrada por

tres vocales en representación del Centro asistencial, y tres vocales en representación del Personal Laboral. Los vocales en representación de la Empresa serán designados por el Presidente y los que actua en representación del Personal Laboral, serán elegidos por el Comité de Empresa, y por las Secciones Sindicales si estas cuentan con la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o Delegado Personal.

2.- La C.I.V.E. designará un Presidente y un Secretario de entre sus miembros.

3.- El Presidente de la C.I.V.E. podrá convocar la Comisión cualquier momento y en todo caso con una periodicidad mínima trimestral. Sin perjuicio de lo antedicho, esta Comisión podrá reunirse a instancias de cualquiera de las partes, en un plazo no superior a cinco días, de la solicitud de la reunión, previa comunicación al Presidente y a la otra parte. Los acuerdos se tomarán por mayoría de dos tercios de cada una de las partes.

4.- En ausencia del Presidente, los miembros presentes de Comisión Negociadora, quien ha de presidir la sesión correspondiente.

5.- Esta Comisión se mantendrá en funcionamiento hasta la constitución de la Comisión Negociadora del siguiente Convenio Colectivo que deberá constituirse dentro de los 30 días posteriores a la denuncia.

6.- Ambas partes podrán sustituir en cualquier momento a sus representantes, en la Comisión Paritaria, comunicándolo al Presidente de dicha Comisión, así mismo podrán asistir a la misma con voz pero sin voto hasta dos asesores por cada una de las partes

7.- Funciones del Presidente de la C.I.V.E.:

a) Preside las reuniones, concediendo los turnos de palabras.

b) Ejerce la función de vigilancia en lo relativo al cumplimiento de este Art. 7º, así como el buen desarrollo de las sesión.

c) Convocar y fijar el Orden del día de cada convocatoria.

8.- Funciones del Secretario de la C.I.V.E.:

a) Colaborar con el Presidente en la convocatoria de reuniones.

b) Levantar acta de cada reunión, que firmará con el visto bueno del Presidente.

c) Remitir copias de las actas aprobadas a los demás miembros de la Comisión.

d) Expedir certificaciones de lo consignado en las Actas solicitud de cualquier miembro de la Comisión.

e) Archivar y custodiar los documentos de la Comisión.

f) Recibir, registrar y despachar la correspondencia que reciba, autorizada con la firma del Presidente.

#### 9.- Funciones de la Comisión:

a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Cauce de información de la evolución, programa, etc., que tenga previsto realizar el Centro asistencial que puedan modificar las condiciones de trabajo.

d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

e) El dictamen en aquellas otras cuestiones que les son sometida de común acuerdo por las partes.

f) El intento de conciliación previa de las partes en los supuestos conflictos o huelgas y de interpretación, en las norma del presente Convenio.

g) El estudio de las quejas y reclamaciones ante la comisión por los trabajadores, miembros del comité de Personal o delegado de Personal.

h) Las contempladas en el presente Convenio.

i) Entenderá de los traslados que se realicen entre los distintos puestos de trabajo o turnos no rotativos, a instancia del trabajador cuando aquello suponga una variación superior a tres meses dentro de un año, produciéndose en este caso la paralización del traslado hasta que no sea resuelto por la C.I.V.E.

10.- El Orden del día de las reuniones deberá contener, al meno los siguientes puntos:

- Lectura del Acta de la reunión anterior, y su aprobación, si procede.

- Asuntos propuestos por cualquiera de ambas partes en su reunión anterior.

- Asuntos propuestos por cualquiera de las partes mediante escrito dirigido al Presidente con anterioridad a la convocatoria.

- Fuera del Orden del día se someterán los asuntos que la Comisión acuerde.

11.- La convocatoria será notificada, con una especificación del Orden del día a todos los

miembros de la Comisión, con una antelación mínima de 48 horas.

12.- Los acuerdos sobre interpretación de lo pactado en este Convenio serán vinculantes para las partes firmantes y será objeto de publicación en los tablones sindicales por parte de su representantes.

13.- De cada reunión de la Comisión Paritaria, se levantará acta por el Secretario. El Acta contendrá:

- Lugar, fecha y hora de la reunión.

- Miembros asistentes.

- Orden del día.

- Forma y resultado de las votaciones.

- Resolución de los acuerdos.

14.- Las actas serán firmadas por el Secretario con el V.B. del Presidente y se aprobará en la misma o posterior reunión.

15.- Podrá existir un Secretario de actas designado por el Presidente del Centro Asistencial, sin voz ni voto.

#### CAPITULO IV.

##### Estudios Academicos y de Formación Profesional.

##### Artículo 8º.

1.- De conformidad con lo que previene el Art. 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su Formación Profesional a personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de título academicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, organizados por el propio Centro Asistencial o por la Administración.

2.- Los trabajadores que cursen estudios academicos y de formación o de perfeccionamiento profesional. tendrán preferencia para elegir turno de trabajo en su caso, y de vacaciones anuales, así como a la adaptación, en lo posible de la jornada ordinaria de trabajo, para la asistencia a los cursos siempre que la necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrá derecho asi mismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales durante los días de su evalua-

ción en las condiciones que se determinen, con la participación de los representantes de los trabajadores.

3.- El Centro Asistencial, directamente o en régimen de concierto con los Centros Oficiales o reconocidos, organizarán cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad de trabajador en su empleo, en supuestos de transformación o modificación funcional de los servicios.

En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los Cursos se considerará como de trabajo efectivo.

Estos cursos se efectuarán al menos cada cuatro años.

4.- La C.I.V.E. planificará los cursos de formación Profesional reconversión y capacitación profesional, sin perjuicio de aquello que se acuerden entre el Centro Asistencial y los Representantes de los trabajadores, así como la determinación de las exigencias culturales o profesionales de los trabajadores que deban participar en los mismos.

## CAPITULO V.

### Provisión de Vacante, Contratación e Ingresos.

Artículo 9º.- Procedimiento de Provisión de Vacantes.

Las vacantes que se produzcan en las plazas actualmente ocupada por el personal fijo y las de nueva creación de esta misma naturaleza se proveerán con arreglo a las siguientes fases:

1º.- Ingresos procedentes de excedencias voluntarias.

2º.- Por personal perteneciente a la plantilla de trabajadores fijos discontinuos, cuando se trate de vacante correspondientes a la misma categoría profesional específica.

3º.- Por personal perteneciente a la plantilla de trabajadores fijos con jornada reducida cuando se traten de vacantes correspondientes a la misma categoría profesional específica.

4º.- Selección de personal, mediante las oportunas convocatorias en las que se establecerán dos turnos: Restringido y libre.

Artículo 10º.- Sistema de Selección para Provisión de Vacantes.

1.- Las vacantes resultantes, una vez efectuadas las reincorporaciones por excedencias previstos en el Art. 9 se proveerán, el primer término, por trabajadores fijos discontinuos o con jornada reducida de la misma categoría profesional.

La cobertura de estas vacantes se efectuará mediante comunicación a los trabajadores afectados, indicándoles las vacantes existente para que en el plazo de 10 días naturales siguientes al anuncio formulen petición al Presidente del Centro Asistencial de Melilla. La adjudicación se efectuará en base a criterios de Méritos Capacidad y Antigüedad.

2.- Las vacantes no cubiertas por el procedimiento anterior se cubrirán a través de la promoción interna del personal fijo por selección libre.

3.- Se reservará, de estas plazas, como mínimo el 50% de la mismas, para ser cubiertas por promoción interna entre el personal fijo de nivel igual o inferior. Los méritos del personal de este turno se valorarán por lo establecido en el artículo siguiente.

4.- La Junta Ejecutiva del Centro Asistencial determinará, pudiendo oír previamente a la C.I.V.E., las bases de estas convocatorias, así como la composición del tribunal calificador, el cual estará compuesto por tres o cinco miembros, teniendo la representación laboral derecho a designar uno o dos de estos miembros; estos representantes serán preferentemente personal del Centro Asistencial.

5.- Podrán tomar parte en las pruebas en turnos restringidos los trabajadores que como mínimo tenga un año de antigüedad en la plantilla acogida a este Convenio.

6.- En ningún caso podrá producirse la promoción interna por el mero transcurso del tiempo.

### Artículo 11.-

1.- Los méritos para la promoción en turno restringido de personal laboral de este Convenio, serán valorados con arreglo a los tres conceptos siguientes: Circunstancias personales, méritos académicos y profesionales.

2.- La aplicación de tales conceptos se efectuará con arreglo al siguiente porcentaje: El 10% de los puntos corresponderá al concepto de antigüedad como fijos de plantilla, el 25% a los méritos académicos, el 50% a los méritos profesionales

y el 15% restante, deberá imputarse a méritos que sean diferentes a los expresados y respondan a cualificaciones específicas que deban reunir los candidatos en función de las características del puesto de trabajo que se pretende cubrir.

3.- La determinación del báremo aplicable en los concursos convocados por el Centro Asistencial será objeto de acuerdo de la Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores.

4.- Las pruebas a realizar serán fijadas por la Junta de Gobierno en la correspondiente convocatoria.

#### Artículo 12.

1.- De acuerdo con lo dispuesto en el Art- 15 del Estatuto de los Trabajadores, el artículado de este Convenio, la modificación de la naturaleza jurídica de los contratos suscritos por el Centro Asistencial corresponderá al órgano competente, con las limitaciones establecidas en la Ley.

Toda modificación de la naturaleza jurídica de los contratos serán informada por el Centro Asistencial a los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 13.- Nuevo Ingreso.

Serán requisitos indispensables para el ingreso:

1.- Tener aptitud física suficiente para el puesto de trabajo objeto de la convocatoria.

2.- Tener edad mínima de 18 años o cumplirlos dentro del plazo señalado en la convocatoria.

3.- Poseer la titulación específica para aquellos grupos en que se requiera y cumplir los demás requisitos que, para el desempeño de la especialidad se exigen en el presente Convenio, así como lo que se precisen en la convocatoria correspondiente.

#### Artículo 14.- Período de Prueba.

1.- El personal de nuevo ingreso será sometido a un período de prueba en el que no se computará el tiempo de enfermedad y cuya duración será de quince días para el personal no cualificado y de un mes para el resto del personal.

2.- Durante este período, tanto el Centro Asistencial como el trabajador podrán poner fin a la relación laboral sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna en el caso de que la relación laboral sea terminada por parte del Centro Asistencial, será previamente oído el Comité de Empresa o en su caso los Delegados de los Trabajadores.

El trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondiente a su categoría laboral y al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla.

3.- Transcurrido este período de prueba quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado este período al trabajador a todos los efectos.

### CAPITULO VI.

#### Jornada y Horario de Trabajo.

##### Artículo 15.- Jornada.

Durante el ejercicio de 1992 la jornada será de 38 h. semanales abonándose durante dicho ejercicio y en concepto de mayor jornada la cantidad de 4.352 (cuatro mil trescienta cincuenta y dos) Pts. mensuales a aquél personal al que no pueda serle aplicada dicha jornada y que tenga que mantener las 40 horas semanales.

La Empresa, a efectos de aplicación de jornada, tendrá plena libertad para establecer horarios y jornadas, entendiéndose que entenderá a la jornada continuada en los servicios que lo permitan.

##### Artículo 16.- Horario.

1.- El horario será establecido con carácter laboral para los diferentes servicios con las limitaciones que prevén en las disposiciones legales.

2.- El Centro Asistencial podrá establecer horarios flexibles aquellos servicios que lo permitan.

3.- A los efectos del cómputo de horario de la jornada laboral un día se considerará dividido en dos períodos normal y nocturno.

Es período normal, el comprendido entre las seis y las veintidos horas del mismo día.

Es período nocturno, el comprendido entre las veintidos y las seis horas del día siguiente.

4.- Se disfrutará de una pausa, en la jornada de trabajo, de período de treinta minutos que tendrá carácter de trabajo efectivo.

##### Artículo 17.- Horarios Especiales.

1.- Quién por razones de guarda legal, tenga a su cuidado algún menor de seis años o algún disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o en medio, al principio o al final de la jornada, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

##### Artículo 18.- Calendario Laboral.

El calendario laboral será el que se fije por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Organismos competentes en cada caso.

**Artículo 19.- Horas Extraordinarias.**

1.- La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde al Centro Asistencial, a la vista de las necesidades de los servicios, siendo libre su aceptación por los trabajadores, debiendo respetarse los límites cuantitativos que establece la legislación vigente. El Centro Asistencial adquiere el compromiso de reducir al máximo el número de horas extraordinarias, limitándolas a las situaciones realmente excepcionales propiciándose asimismo la posibilidad de su compensación por tiempo de descanso y con la conformidad del trabajador en lo referente a la compensación.

2.- La realización de horas extraordinarias se realizará día a día entregando copia del resumen mensual al trabajador y a la representación laboral.

**CAPITULO VII.**

**Vacaciones, Permisos y Licencias.**

**Artículo 20.- Vacaciones Anuales.**

1.- Las vacaciones anuales retribuidas serán en todo caso de un mes de duración.

El período normal de vacaciones será el comprendido entre los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre, debiendo anunciar la Dirección del Centro Asistencial en el mes de Enero, en cual o cuales de los cuatro meses citados podrán disfrutar las vacaciones haciendo oído previamente a los Representantes de los Trabajadores.

En caso de ser varios los meses fijados como posibles para las vacaciones, los trabajadores podrán disfrutarlas en períodos no inferiores a quince días, previa petición a la Dirección del Centro Asistencial, quien resolverá teniendo en cuenta las necesidades de cada servicio y las razones aducidas por el trabajador, debiendo oír en este caso a los Representantes de los Trabajadores. Dichos períodos deberán coincidir, en su inicio con los días 1 y 16 del mes.

2.- Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de vacaciones no hubiese completado el año efectivo en la plantilla, tendrán derecho a un número de días proporcional al tiempo de servicio prestado.

3.- Cuando un trabajador deje de prestar sus servicios en el centro Asistencial antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirá en efectivo la retribución de los días que proporcional-

mente le correspondiera. Salvo en este caso las vacaciones no podrán sustituirse por el abono de los salarios equivalentes.

4.- En el caso de que por necesidad del servicio sea preciso el trabajador disfrute las vacaciones fuera del período normal la duración será de 40 días naturales.

Así mismo en el caso de que por necesidad del servicio es necesario dividir las vacaciones en varios períodos dentro del período vacacional normal se tendrá derecho a 34 días naturales.

5.- Todos los trabajadores que prestan sus servicios en días festivos no dominicales serán compensados hasta con 16 días de vacaciones al año. Salvo aquellos que cobran el complemento de mayor dedicación.

**Artículo 21.- Licencias.**

1.- El personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo podrá solicitar licencia, sin retribuir, por un plazo no inferior a quince días, ni superior a tres meses. Dichas licencias le serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

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

a) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio.

b) Cuatro días en los casos de nacimiento o adopción de un hijo, y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de seis días.

c) Dos días por traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal cuya exigencia deberá acreditarse documentalmentemente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y 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 o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviese derecho.

e) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora con la misma finalidad. Este derecho podrá ser igualmente ejercido por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo.

f) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir tales días a su conveniencia, previa autorización de la dirección del Centro respetando siempre las necesidades del servicio. Por razones de organización de los servicios, estos días, podrán cogerse durante los 15 primeros días del año siguiente.

g) Los días 24 y 31 de diciembre, dejando a salvo las exigencias del servicio, sin perjuicio de la sustitución del disfrute de estos días por otro dentro del resto del año.

h) Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos que se determinen reglamentariamente.

i) Hasta seis al año para asistir a exámenes en Centros que impartan enseñanza oficial reglada, así reconocida por el M.E.C.

j) Maternidad de la mujer trabajadora, por la duración que se establezca legalmente.

k) El tiempo necesario para la preparación del parto y para la asistencia a nuevas técnicas de fecundación.

## CAPITULO VIII

### SUSPENSION Y EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 22.- Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los

trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato con reserva de su puesto de trabajo, y cómputo de antigüedad en los siguientes casos:

a) Cumplimiento del servicio militar obligatorio o voluntario o servicio social sustitutivo o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de un mes, a partir de la terminación del servicio.

b) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato de ámbito provincial o superior, supuesto que será de aplicación de excedencia forzosa, siempre que su ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El ingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.

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

### Artículo 23.-Excedencias Voluntarias.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores fijos con un año, al menos, de antigüedad, al servicio del Centro Asistencial. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, y el derecho a esta situación solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos en que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de este; casos estos en los que el período de excedencia no podrá ser superior a tres años, y en los que la iniciación de un nuevo período de excedencia por nacimiento de un nuevo hijo pondrá fin, en caso, al que viniera disfrutado.

La solicitud deberá cursarse como mínimo con un mes de antelación a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia. El acuerdo adoptado al respecto, por parte del Centro Asistencial, deberá de emitirse en el plazo de 30 días a partir de la solicitud y se comunicará al interesado y a la representación laboral.

El trabajador que como consecuencia de incompatibilidades horarias deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesaría en situación



de excedencia voluntaria, aún cuando no hubieren cumplido un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará indefinidamente el derecho preferente al reingreso en vacante, de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en el Centro Asistencial en el que se encontrase excedente.

#### Artículo 24.- Excedencia Forzoza.

La excedencia forzoza dará derecho a la conservación del puesto al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público o Sindical de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo, el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese, el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

#### Artículo 25.- Reincorporaciones.

El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzcan en su categoría. Si no existiera vacante en su misma categoría existiera en categorías inferiores a la que ostentaba podrá optar a ella o bien esperar a que se produzca aquella.

Solicitará el reingreso mediante escrito dirigido al Presidente al menos quince días antes de la expiración del plazo de excedencia concedida. De no solicitarse dicho ingreso en el plazo mencionado el trabajador perderá el derecho al reingreso y causará baja definitiva.

#### Artículo 26.- Extinción del Contrato.

1.- Los contratos de trabajo se extinguirán por las causas señaladas al respecto en el Estatuto de los Trabajadores y normas y desarrollo y concordantes.

2.- serán causas de extinción del contrato laboral la ausencia del trabajo por sentencia condenatoria firme por delito, salvo lo derivados de la aplicación del Código de Circulación.

3.- Los trabajadores que deseen cesar en el servicio deberán ponerlo en conocimiento de la administración del Centro Asistencial con un plazo de preaviso no inferior a quince días, que lo comunicará al Presidente.

### CAPITULO IX.

#### Régimen Disciplinario.

Artículo 27.- Graduación, Prescripción y Cancelación de Faltas y Sanciones.

1.- Los trabajadores podrán ser sancionados por el Presidente por quién delegue, mediante la resolución correspondiente en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en este epígrafe.

2.- Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: Leve Graves o muy Graves.

a) Serán faltas leves las siguientes:

- La incorrección con el público y con lo compañeros o subordinados.
- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- La no comunicación con debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se apruebe la imposibilidad de hacerlo.
- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.
- El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- En general el incumplimiento de los deberes por negligencia, descuido excusable.

b) Serán faltas graves las siguientes:

- La falta de disciplina en el trabajo o de respeto debido a los superiores o compañeros.
- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que deriven o puedan derivarse perjuicio graves para el servicio.
- La desconsideración con el público y acogidos, en el ejercicio del trabajo.
- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de Seguridad e Higiene en el Trabajo establecidas, cuando de los mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad del trabajador o de otros trabajadores.
- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- La falta repetida de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez días.
- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos de servicio.

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

- La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de lo que se tenga conocimiento por razón de trabajo en el Organismo.

- La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

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

- La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

- El falseamiento voluntario de datos e informaciones del Servicio.

- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más o tres días al mes.

- La falta reiterada de puntualidad no justificada durante diez días o más al mes o durante más de 20 días al trimestre.

- La reincidencia en falta grave aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando haya media sanciones.

- Calumniar, injuriar, o agredir a compañeros, acogidos en Institución, miembros de la Junta Rectora o de la Comunidad.

3.- Las sanciones que podrán imponerse en función de la clasificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por falta leve:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días

- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo dejado de trabajar por falta de asistencia o puntualidad no justificada.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos o cuatro días al mes.

c) Por faltas muy graves:

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

- Despido.

4.- Las sanciones por faltas leves, cuando haya suspensión empleo y sueldo, graves o muy graves, requerirán la tramitación previa del expediente disciplinario cuya iniciación se comunicará los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oído aquellos, en el mismo plazo que el interesado, con carácter previo al posible acuerdo suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

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

6.- Los Jefes o Superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados, incurrirán en responsabilidad, remitiéndosele la sanción según la falta ocasionada, habida cuenta de la que se imponga al autor y la intencionalidad, y perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Empresa y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

7.- Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Empresa a través del Organismo Directivo, abrirá la oportuna información e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

8.- Transcurrido dos o seis años desde el cumplimiento de la sanción según se trate de falta grave o muy grave no sancionada con el despido, podrá acordarse la cancelación de las anotaciones en la hojas de servicio del trabajador, sobre sanciones disciplinarias instancia del interesado.

La anotación de apercibimiento y la pérdida de uno a cuatro días de las remuneraciones se cancelará a petición del interesado, a los seis meses de su fecha.

La cancelación no impedirá la aparición de reincidencia si el trabajador vuelve a incurrir en falta. En este caso, los plazos de cancelación de las nuevas anotaciones será de duración doble que las de los señalados en el párrafo anterior.

9.- No se podrán poner sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

## CAPITULO X.

### Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo.

Artículo 28.- Organización y Participación en Materia de Salud Seguridad y Condiciones de Trabajo.

1.- El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física, y a una adecuada política de Seguridad e Higiene en el Trabajo así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgo que se adopten legal reglamentariamente. Tiene así mismo el derecho a participar en la formación de la política de prevención de su centro de trabajo en el control de medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas a través de sus representantes legales y de los organos internos específicos de participación de esta materia, esto es de los Comités de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo.

2.- El Centro Asistencial está obligado a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de Seguridad e Higiene en sus Departamento, así como facilitar la participación adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata, o cuando cambie de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipo 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 a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

3.- La formación de la política de seguridad e higiene en El Centro Asistencial, partirá del análisis estadístico y casual de los accidentes de trabajo,

y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo de la detención e identificación de riesgo y agentes materiales que puedan ocasionarlo y de las medidas y sistemas de protección o prevención utilizados hasta el momento; dicha política de Seguridad e Higiene se planificará anualmente para el trabajo en el que se realicen tareas o funciones de producción técnica y proceso de datos y con periodicidad trianual en las oficinas o trabajos administrativos. En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas eficaces de prevención, protección frente a los mismos de mejora del medio ambiente, del trabajo y de la adaptación de los locales y de los puestos de trabajo; incluirá asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

4.- Para la elaboración de los planes y programas de Seguridad Higiene, así como para su realización y puesta en práctica, el Centro Asistencial podrá disponer de medios y equipos especializados cuando sea posible y aconsejable por su dimensión o por intensidad de sus problemas de Seguridad e Higiene. En caso de no disponer de tales medios propios, solicitará la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fundamentalmente en la referencia a la planificación, estudios y proyectos preventivos y del sistema de Seguridad o protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnica son necesarias.

Artículo 29.- Comité de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo.

1.- Se creará un Comité de Salud, seguridad y Condiciones de trabajo, que se encargará del cumplimiento de las normas establecida en esta materia. Su composición y funciones se ajustarán a las disposiciones legales vigentes.

2.- La composición de este Comité de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo será paritaria siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por el Comité de Empresa o delegados de Personal. Organo éste al que corresponde la defensa de los intereses de los trabajadores, también en materia de Seguridad

e Higiene, con competencia reconocida en el Artículo 64, párrafo 1 y 1.11 del Estatuto de los Trabajadores, así como las previstas en el artículo 19.5 del mismo.

3.- El Comité de Salud, Seguridad y condiciones de Trabajo participará en los planes de programas de formación, evaluación de riesgos, promoción y difusión, y las condiciones señaladas, en su caso por la Comisión de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo constituida paritariamente por el Centro Asistencial y los representantes laborales.

Artículo 30.- Vestuario y Elementos de protección.

1.- Se facilitará vestuario apropiado para aquellos puestos de trabajo que por sus características lo requiera, de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza General de la Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2.- Si el trabajo que se realizase requiriese vestir uniforme los trabajadores, el Centro asistencial estará obligado a proporcionar los mismos y se estudiará en la Comisión paritaria, previo informe, los períodos de cadencia de cada prenda, salvo el primer año de incorporación al servicio en el que se entregará una dotación completa.

3.- Asimismo el Centro Asistencial proporcionará a los trabajadores sujetos a riesgos específicos de trabajo las prendas y elementos de protección adecuados a la naturaleza del riesgo.

Artículo 31.- Servicios Médicos de Empresa.

1.- El Centro Asistencial podrá organizar los servicios médico preventivos que estime necesarios para la prestación de asistencia necesaria a los trabajadores comprendidos en el ámbito personal del presente convenio.

2.- El Centro Asistencial deberá facilitar instrucciones adecuadas al personal antes de que comiencen a desempeñar cualquier puesto, que así se exija acerca de los riesgos y peligros que en que puedan afectarle, y sobre la forma, métodos y procesos que deberá observarse para prevenirlos o evitarlos.

Artículo 32.- Reconocimientos Médicos.

1.- Se efectuarán con carácter obligatorio un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores acogidos al presente convenio Dicho reconocimiento será realizado por el Instituto Nacional Seguridad e higiene en el Trabajo, en el

ámbito territorial y complementará con pruebas adaptadas a los riesgos de enfermedad accidentes más frecuentes, en relación con el puesto de trabajo, propuesta del Comité de Salud, seguridad y condiciones de Trabajo para aquellos trabajadores cuya actividades puedan dar origen a enfermedades específicas.

2.- Dicho Comité de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo tendrá la obligación de instrumentar y hacer cumplir los programa y pruebas específicas para el personal de las unidades de Procede Datos cuya categoría profesional así lo requiera.

3.- En los casos de que el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo no disponga de los medios para realizar los reconocimientos anuales o los especificados por el Comité de Salud, Seguridad Condiciones de Trabajo, el Centro Asistencial los realizará a través de sus propios Servicios Médicos, o mediante conciertos con otras Entidades.

Artículo 33.- Medidas de aplicación.

1.- En consecuencia con el artículo 28.3 del presente Convenio adoptarán las medidas oportunas en orden a subsanar las condiciones tóxicas o peligrosas en la prestación laboral y consecuentemente eliminación de los pluses correspondientes anejos, de acuerdo con las resoluciones de la Autoridad laboral que demuestren la improcedencia de tales pluses por inexistencia de condiciones adversas.

2.- Los empleados mayores de 50 años, que realicen su trabajo turno de noche, podrán pasar a efectuarlo de día. En tal supuesto dejarán de percibir automáticamente las cantidades que por nocturnidad tuvieran asignadas, siempre que sea posible y cuando voluntariamente lo soliciten se evitará que en el turno de noche presten servicios los mayores de 50 años.

Artículo 34.- Política de seguridad e Higiene.

1.- Los trabajadores que, por accidente, enfermedad u otras circunstancias, vean disminuida su capacidad, serán destinados a puestos de trabajo adecuados a sus aptitudes, siempre que sea posible.

2.- En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional dentro del ámbito de protección de la Seguridad Social, se agotará todos los medios terapéuticos posibles para su rehabilitación.

3.- La mujer trabajadora durante los períodos de gestación y lactancia, tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, cuando en juicio de los Servicios Médicos del Centro Asistencial, en su caso o del informe del Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se estime que la permanencia en éste resulte perjudicial para la madre, el feto o el lactante.

4.- La mujer trabajadora, durante los períodos de gestación lactancia, que realice su trabajo en turno de noche, podrá pasar a efectuarlo de día. En tal supuesto dejarán de percibir automáticamente las cantidades que por nocturnidad tuvieran asignadas, siempre que sea posible y cuando voluntariamente lo soliciten.

5.- La mujer trabajadora durante el período de gestación en lo supuestos de trabajo que exijan un esfuerzo físico que pudiera perjudicar a la madre o al feto, tendrá derecho al cambio de destino cuando éste no suponga cambio de puesto de trabajo.

#### CAPITULO XI.

##### Fomento del Empleo.

##### Artículo 35.- Estabilidad en el empleo.

El contrato de trabajo estará basado en el principio de garantía de estabilidad en el empleo, con las excepciones previstas en la Ley.

##### Artículo 36.- Fomento del empleo.

1.- Dentro de la política de promoción del empleo en el ámbito del Centro asistencial, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, procurando el centro asistencial constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas públicas de empleo, plazas de idénticas categorías profesionales u otras de distintas categorías que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

2.- La edad de jubilación establecida en el primer párrafo del punto anterior, se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad social. En ningún caso podrán establecerse indemnizaciones o premios por jubilación en edades superiores a los 64 años.

3.- Los trabajadores con más de 60 años de edad, que teniendo cubierto su período de carencia, soliciten la jubilación, percibirán un premio de jubilación de 150.000 pesetas (ciento cincuenta mil) por cada año que la anticipe a la edad de 65 años. a los efectos de reconocimiento de derechos económicos establecidos en los párrafos anteriores. La solicitud de jubilación deberá ser formulada antes del cumplimiento de la edad respectiva, debiendo acompañar copia de la resolución de los Organismos competentes de la seguridad social.

#### CAPITULO XII.

##### Documento de Identificación.

##### Artículo 37.- Documento de Identificación.

El Centro Asistencial expedirá al Personal, el oportuno documento de identificación en el plazo máximo de dos meses, desde su ingreso en el mismo.

#### CAPITULO XIII.

##### Registro General de Personal.

##### Artículo 38.- Registro de Personal.

El Servicio competente en materia de personal, permitirá al personal, previa petición, el acceso a su expediente individual que exista en el registro general de Personal, en el que deberán figurar todos los actos que afecten a la vida administrativa del mismo. La utilización de los datos que constan en el expediente individual del Registro estarán sometidos a las limitaciones previstas en el artículo 18.4 de la Constitución.

#### CAPITULO XIV.

##### Acción Social.

##### Artículo 39.- Asistencia y acción Social.

1.- En los casos de Baja por maternidad, accidente de trabajo en los casos de I.L.T. (Incapacidad Laboral Transitoria) que requieran hospitalización el Centro Asistencial abonará un suplemento de la prestación económica reglamentaria hasta alcanzar el 100 por 100 del salario, así mismo en los casos de I.L.T. (Incapacidad Laboral Transitoria), se abonará hasta alcanzar el 85 por 100 del salario. Dicho suplemento se abonará por 20 días, pasado este tiempo se abonará el suplemento hasta alcanzar el 100%.

2.- El personal fijo que realice el Servicio Militar o equivalente tendrá derecho al 75% del salario que le corresponda y al 10 % de las dos

pagas extraordinarias, cuando el interesado tenga a cargo hijo o hijos y parientes en primer grado incapacitados, siempre que dependan económicamente de aquel y se acredite que no cuenta con otros medios económicos, previo informe de la Comisión Paritaria.

3.- El personal fijo, podrá solicitar a la administración, y supuestos de necesidad, hasta un máximo de dos pagas en los conceptos retributivos básicos, cuya amortización deberá llevarse a efecto en 24 mensualidades continuadas como máximo.

4.- El personal fijo percibirá en concepto de ayuda por nupcialidad la cantidad de 10.000 pesetas (diez mil). En caso de que ambos cónyuges trabajen en el Centro Asistencial, cada uno de ellos percibirá esta cantidad.

5.- El personal fijo percibirá en concepto de natalidad la cantidad de 6.000 pesetas (seis mil), por cada hijo nacido o adoptado.

## CAPITULO XV

### REPRESENTACION SINDICAL

#### Artículo 40.- Representación Sindical.

Serán órganos de representación laboral y estarán legitimados para negociar, las Secciones Sindicales, siempre que estas en conjunto, sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa Delegados de Personal.

#### Artículo 41.- Comités de Empresa.

1.-El número de miembros del Comité de Empresa se determinará de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores.

2.-El concepto de Centro de Trabajo será el que determine CIVE. Si en el momento de celebrarse las Elecciones Sindicales esta no se hubiera producido, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

3.-El Comité de Empresa o Delegados de Personal dispondrá siempre que sea posible, de un local adecuado tanto en tamaño como en ubicación para poder desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como tablones de anuncios. Hasta tanto sea posible disponer de un local para el Comité de Empresa o Delegados de Personal, con carácter exclusivo, se pondrá a disposición de los mismos un local adecuado para sus reuniones, facilitándoles así mismo el material de oficina necesario para el desarrollo de sus funciones.

#### Artículo 42.- Competencias de los Representantes de los Trabajadores.

1.-Los órganos de representación señalados en el artículo 40 que ejercen en su ámbito respectivo las competencias que el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores concede a los Comités de Empresa.

2.-Dentro del primer trimestre de cada año, la administración proporcionará a la Representación Laboral, un informe de las cantidades devenidas, con cargo al ejercicio anterior, por los diferentes conceptos retributivos.

3.-Los Representantes de los Trabajadores, cuando así lo soliciten serán oídos en las materias siguientes:

- Clasificaciones profesionales y reclamaciones sobre las mismas.
- Plantillas.
- Sistemas de control de rendimiento, pluses e incentivos.
- Procedencia de pluses por trabajos penosos, tóxicos, peligrosos o de naturaleza similar.
- Sanciones y despidos.
- Necesidad de designación personal sanitario.
- Modificación de las condiciones de trabajo.
- Promoción interna.
- Formación Profesional.
- Modificación de la Jornada y Horarios.
- Nuevos contratos.

#### Artículo 43.- Garantías de los Representantes de los Trabajadores.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal como representantes legales de los trabajadores tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o Delegados de Personal.
- b) No ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción de trabajador en el ejercicio de



su representación sin perjuicio por lo tanto, de lo establecido en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempeño de su representación. Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) Expresan colegiadamente, si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo editar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo al Jefe del servicio.

En el Centro de trabajo, existirá un tablón de anuncios que podrá ser utilizado por el personal.

d) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal en cada Centro de trabajo, con el fin de ejercer sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala.

- Hasta 100 trabajadores, 30 horas.
- De 101 a 250 trabajadores, 35 horas.
- De 251 a 500 trabajadores, 40 horas.
- De 501 a 750 trabajadores, 45 horas.

De 751 en adelante, 50 horas.

Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité en uno o en varios de sus componentes, y en el caso de los Delegados, podrán acumularse en uno de ellos los correspondientes a los Delegados del mismo Centro.

Cuando exista un solo Delegado de Personal, y en el ejercicio de su representación no agote el crédito de horas mensuales, podrá disponer de las no utilizadas, durante los tres meses siguientes de formación discontinua.

La acumulación de horas requerirá el acuerdo, previa comunicación al Presidente, en cuanto al número de personas en que recaen las mismas y los períodos de tiempo en que serán de aplicación.

Artículo 44.- Derecho de Reunión.

1.- Sin perjuicio de las necesidades del servicio y de acuerdo con lo establecido al respecto en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores, tendrán derecho a realizar hasta 5 Asambleas anuales, con un tope máximo de 16

horas 30 minutos del horario de trabajo, para tratar temas que les afecten, previa solicitud, por quien o quienes ostenten poder de convocatoria, del Gerente del Centro Asistencial, con 48 horas de antelación y con especificación de fechas, hora de reunión, lugar, detalle y orden del día de los asuntos a tratar y especificación de asesores o dirigentes sindicales de quienes deseen ir acompañados, que no sea trabajadores del Centro Asistencial.

2.- Durante el período de negociación del Convenio Colectivo estará a lo dispuesto en el Art. 77 del Estatuto de los Trabajadores.

3.- La Dirección cuando por trabajar en turno o cualquier otra circunstancia extraordinaria considere que no puede reunirse simultáneamente toda la plantilla con perjuicio o alteración en el normal desarrollo de prestación del servicio, garantizará que las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse, se considerará como una sola si se llevan a efecto en el plazo de 72 horas y serán fechadas en el día de la primera reunión.

Artículo 45.- Representación Sindical y Actividades de las Secciones Sindicales.

1.- La Administración respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato pueden celebrar reuniones en las condiciones que se especifican en este Convenio, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de la Administración; no se podrá condicionar el empleo de un trabajador al hecho de que esté o no afiliado o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedirle o perjudicar de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

En el centro de trabajo existirá un tablón de anuncios en el que los sindicatos, debidamente implantados, podrán insertar sus comunicaciones.

2.- Los sindicatos o Confederaciones podrán establecer Sección Sindical de acuerdo con sus Estatutos.

La representación de las secciones sindicales será ostentada por trabajadores en activo, con arreglo a la escala establecida en la vigente Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical.

La función del delegado sindical será la de defender los intereses del Sindicato o Confederación a quien representa y la de los afiliados al mismo, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato o confederación y la Administración.

Los delegados sindicales tendrán las competencias, funciones y garantías reconocidas para ellos en el título IV de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, y en particular de los derechos siguientes.

a) Podrán utilizar los tabloneros de anuncios destinados para el Comité de Empresa, que deberán estar ubicados en lugar claramente visible y de fácil acceso.

b) Tendrán derecho a lo señalado en el Art. 10 apartado 3. de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical.

c) Dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores que representan, debiendo comunicarlo previamente al Gerente del Centro Asistencial, con un máximo de 6 horas al mes. En el caso de que las necesidades del servicio impidiesen que se realice esta información el Centro Asistencial expondrá sus razones a los representantes marcará un tiempo adecuado en el plazo de 48 horas.

d) Distribución de folletos, periódicos o impresos sindicales o laborales.

e) Los miembros afiliados podrán efectuar dichas distribuciones en las mismas horas fijadas para los miembros del Comité.

f) Deberá poner en conocimiento de la Superioridad cualquier anomalía que pueda ser observada en el ámbito laboral.

g) Los Delegados Sindicales no podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su Representación Sindical. Si el despido por cualquier otra sanción por supuesta falta grave o muy grave obedeciera a cualquier otra causa, deberá tramitarse expediente contra dictorio, para lo que se nombrará instructor, dándose las oportunas audiencias al trabajador y al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

h) La decisión del Centro Asistencial será recurrible ante la jurisdicción laboral.

i) Con objeto de facilitar las tareas aludidas a los Delegados Sindicales, se les autorizará para asistir a las Asambleas autorizadas o reuniones del Comité en el Centro de Trabajo.

j) Asimismo, el Presidente o persona en quien delegue, comunicará por escrito a los encargados de servicios a los que pertenezcan dichos delegados sindicales, la naturaleza prioritaria que en ello tiene el trabajo de representación y gestión sindical de materia laboral propia del Centro asistencial.

Sin perjuicio de lo cuanto se establece en los apartados anteriores, el Centro Asistencial y las Organizaciones Sindicales podrá acordar sistemas de acumulación de horas sindicales retribuidas a favor de trabajadores que pertenezcan a algunas de dichas organizaciones, con independencia de las que puedan corresponder a los miembros del Comité.

3.- Secciones Sindicales.- La Dirección y el Personal afiliados al sindicatos, estarán a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en particular a lo dispuesto en el título IV, artículo 8, 9, 10 y 11. Asimismo, los sindicatos representados en el Comité de Empresa o Delegados de Personal, dispondrán de un crédito de 1 horas mensuales, repartidas proporcionalmente al número de representantes elegidos en ellas.

4.- Derechos de las Secciones Sindicales más representativas. La Dirección proporcionará a estos Sindicatos toda la información de especial relieve sindical, laboral, y profesional. La dirección facilitará a estos sindicatos las actas y ordenes de las reuniones de la Junta Rectora en lo relativo a Personal.

5.- Relaciones Delegados de Personal, Comités de Empresa y Dirección. Con el fin de buscar la máxima eficacia en las relaciones entre el Comité de Empresa y delegados de Personal y la Dirección del Centro asistencial, se canalizará la relación entre ambas partes por medio del Gerente.

Estas relaciones formales se establecerán a nivel del Comité de Empresa o delegados de Personal, o con las personas en quien delegue. A nivel de secciones sindicales, con el secretario General de la sección sindical o asimismo, con quien éste delegue. Estas delegaciones se harán por escrito dirigido al Gerente.

## CAPITULO XVI.

## Prestación de Asistencia Jurídica.

Artículo 46.- El personal, en caso de conflictos derivados de prestación de sus servicios, tendrán derecho a la debida asistencia jurídica.

## CAPITULO XVII.

## Clasificación Profesional.

Artículo 47.- Trabajos de Categoría superior e Inferior.

1.- Trabajos de categoría superior. Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, el Centro Asistencial podrá encomendar a sus trabajadores, el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente por un período superior a seis meses durante un año, y ocho durante dos, previo informe de la CIVE cuando exceda de tres meses.

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

Cuando desempeñen trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realiza.

2.- Trabajos de categoría inferior. Si por necesidades perentarias o imprevisibles de la actividad productiva el Centro Asistencial precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes una categoría inferior a la que ostente, solo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndole las retribuciones y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

3.- Cuando se encomiende a un trabajador funciones correspondientes a una categoría profesional superior o inferior a la que ostente, se recabará informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal, no pudiendo la naturaleza de dichos trabajos menoscabar dignidad profesional o lesionar su dignidad como personas.

Artículo 48.- Clasificación Profesional, Niveles.

- 1) Gerente.
- 2) Tesorero.
- 3) Asistente - Social.
- 4) a) Administrativo - Liquidador 1º  
b) Administrativo - Liquidador.  
c) Auxiliar - Clínica - Puericultora.
- 5) Encargado Mantenimiento 1º
- 6) Cocinero.
- 7) a) Auxiliar Administrativo.  
b) Encargado Mantenimiento 2º
- 8) a) Costurera.  
b) Subalterno.
- 9) a) Ayudante de Cocina.  
b) Portero.  
c) Cuidador de Ancianos.  
d) Veladora.  
e) Empleadas Servicios Generales: Lavadero, Residencia, Ancianos y Ancianas.  
f) Empleadas de Servicios Generales: Niños, Niñas y Oficina.  
g) Pinche de Cocina.  
h) Empleados de Oficios Varios.

## CAPITULO XVIII.

## Retribuciones.

Artículo 49.- Salario Base.

Es el sueldo que corresponde al grupo de trabajadores según el Convenio y cuya cuantía se especifica en la tabla salarial correspondiente que figura como anexo a este Convenio.

Artículo 50.- Complemento de Antigüedad.

Los trabajadores percibirán un Complemento de Antigüedad por cada trienio y quinquenio, cumplido, al servicio del Centro Asistencial su valoración será de un 5% del sueldo base, por trienio cumplido y un 10% del sueldo base, por quinquenio cumplido. Su pago se hará efectivo a partir del primer día del mes en que se cumplan.

Artículo 51.- Especial Responsabilidad.

Este Complemento retribuirá a aquellos trabajadores que desempeñen dentro de su categoría profesional, puestos que supongan una especial responsabilidad ligada al servicio de funciones de mando, de manejo de fondos, o destacada cualificación técnica, cuando tales circunstancias no hayan sido tenidas en cuenta al determinar la retribución aplicable.

**Artículo 52.- Mayor Dedicación.**

El complemento de Mayor Dedicación con llevará la realización efectiva de una jornada de trabajo superior a la normal cuando la organización de la actividad así lo requiera, así como la plena disponibilidad del trabajador a su puesto de trabajo. La cuantía de este complemento, será la fijada en el Anexo. Dándose cuenta al Comité de Empresa y a la representación laboral y sindical.

La percepción de este complemento será incompatible con la realización de horas extraordinarias.

**Artículo 53.- Complemento de Penosidad. Toxicidad o Peligrosidad.**

Los trabajadores que habitualmente realicen trabajos que se declaren especialmente tóxicos, penosos o peligrosos, se les abonará un complemento de 17.471 pts. o de 7.718 pts. si presta sus servicios en un Pabellón de Niños o Niñas, según Convenio. Todo ello sin perjuicio de que por el Centro Asistencial se adopten las medidas adecuadas para subsanar las condiciones penosas, tóxicas o peligrosas que dieron lugar a estos complementos o que mediante resolución de la autoridad laboral competente, se declare la improcedencia de tales pluses.

Para la asignación de tales pluses, la Comisión Paritaria, previo estudio de los puestos de trabajo, informará al Centro asistencial.

**Artículo 54.- Complemento de Nocturnidad.**

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada nocturna y entendiéndose como tal lo servicios prestados desde las 22 horas hasta las 6 horas, percibirán por tal concepto y mientras se trabaje en dicho período nocturno, el plus de nocturnidad, consistente en el 25% del salario base que al efecto señala el artículo 34, del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 55.- Plus de Residencia.**

Los trabajadores afectos al presente Convenio percibirán, en doce pagas, el Plus de Residencia en la cuantía que resulte de aplicación al salario base y antigüedad el porcentaje del 35% como mínimo, existen niveles, que figuran en el anexo, en los que este porcentaje es superior. Por todo ello el Plus de Residencia será el que figura en el referido anexo, al cual habrá que incrementar a cada caso particular lo referido anteriormente en cuanto antigüedad.

**Artículo 56.- Pagas Extraordinarias.**

1.- Los trabajadores acogidos a este Convenio percibirán dos pagas extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad del salario base del Convenio, y complemento por antigüedad abonándose en los meses de Junio y Diciembre.

2.- Al trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año, se le abonará la paga extraordinaria proporcionalmente a tiempo de servicios prestados.

3.- Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas, tienen derecho a percibir las citada gratificaciones en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

**Artículo 57.- Anticipos.**

El personal, tendrá derecho a obtener, en el plazo de tres días desde su solicitud, anticipos a cuenta de sus emolumentos, que serán deducidos de las retribuciones del trabajador en el mismo mes.

**Artículo 58.- Horas Extraordinarias.**

La cuantía de las horas extraordinarias para cada nivel será mínimo legal correspondiente a cada cuerpo o categoría profesional conforme a lo establecido en el Art. 45 del estatuto de los Trabajadores.

**CAPITULO XIX.****Despido Improcedente.****Artículo 59.- despido Improcedente.**

En caso de despido improcedente del personal fijo, y dentro del plazo señalado legalmente, una vez dictada la sentencia oportuna por la Magistratura de trabajo, se reunirá urgentemente la CIVE que en total paridad estudiará los condicionamientos que motivaron despido, siendo necesarios para la indemnización el voto favorable de la mitad más uno de los miembros de la comisión. de no existir la mayoría citada, se procederá a elevar o adoptar la solución por la que en su caso opten el trabajador.

**CAPITULO XX.****Clausula de Revisión Salarial.****Artículo 60.- Clausula de revisión Salarial.**

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrara a 31 de Diciembre de 1992 un incremento superior

al incremento medio retributivo acordado en el presente Convenio, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como constate dicha circunstancia, en el exceso sobre la cifra indicada. La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1993. Tal incremento será con efectos de primero de Enero de 1992, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de 1993, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en 1992.

#### Disposiciones Adicionales.

##### Primera.

El presente Convenio se entenderá prorrogado en cuanto no se firme el próximo, con un aumento sobre las retribuciones en las mismas condiciones que determine el Gobierno para los funcionarios en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

##### Segunda.

El administrador - Liquidador 1º, percibirá a título personal y por derecho adquirido un complemento especial de 22.750 ptas. El Administrador - Liquidador 2º, lo percibirá por igual motivo de 18.650 Ptas. Dichos complementos se mantendrán mientras perdure su situación laboral.

##### Tercera.

Sin perjuicio de lo establecido en el Art. 5º del presente Convenio las cuantías de las retribuciones reguladas en el ANEXO, tendrá vigencia durante el año 1992.

##### Cuarta.

La designación de las subencargadas - empleadas, se realizarán por la Entidad en 50% y por la antigüedad, con reconocimiento de su aptitud en el otro 50%, empezándose la 1ª por designación y así sucesivamente.

El cometido de las subencargadas es el mismo que el de las restantes empleadas de Servicios Generales, aparte su mayor categoría.

##### Quinta.

La plantilla distribuida parcialmente por servicios, es meramente indicativa. Podrá modificarse por disposición de la Empresa según las necesidades generales del Centro.

##### Sexta.

Se establece una subida global de haberes para el ejercicio de 1992 de un 8%.

Niveles	S. Base	Residencia	Plus Conv.	E. Respons.	M. Dedic.	Pen. Tox.	Noctur.
1	167.652	58.678	14.136	102.498	--	--	--
2	98.940	34.629	14.136	73.604	--	--	--
3	--	--	--	--	--	--	--
4 A)	79.430	27.801 (1)	14.136	66.260 (3)	--	--	--
B)	79.430	27.801 (2)	14.136	29.696 (3)	--	--	--
C)	69.928	25.000	14.136	29.326	--	--	--
5	75.911	26.569	14.136	58.271	28.271	--	--
6	72.378	25.332	14.136	39.149	--	--	--
7 A)	68.845	25.000	14.136	42.158	--	--	--
B)	68.845	25.000	14.136	18.022	--	--	--
8 A)	65.310	25.000	14.136	6.243	--	--	--
B)	65.310	25.000	14.136	41.805	--	--	--
9 A)	61.776	25.000	14.136	10.280	--	17.471	--
B)	61.776	25.000	14.136	14.149	--	--	--
C)	61.776	25.000	14.136	--	--	17.471	--
D)	61.776	25.000	14.136	--	--	17.471	15.444
E)	61.776	25.000	14.136	--	--	17.471	--
F)	61.776	25.000	14.136	--	--	7.718	--
G)	61.776	25.000	14.136	--	--	17.471	--
H)	61.776	25.000	14.136	17.471	--	--	--

(1) y (2) Dado que estas plazas están cubiertas con personal con reducción de jornada, la parte equivalente de Plus de residencia sería 13.150 Pts. en cada nivel.

(3) Las cantidades reflejadas en el nivel 4 A) y B) tendrán la lectura siguiente: Para S. Base, Residencia y Plus Convenio dichas cantidades se entiende que están referidas para jornada completa, el Plus de Especial responsabilidad se entiende referido a la menor jornada que dichas personas realizan, debido a su incompatibilidad horaria, si bien el del nivel 4A) lo es a título personal.

#### Clausulas Adicionales.

Primera. Los haberes del Gerente es facultad de la Junta Ejecutiva establecerlos a propuesta del Presidente.

Segunda. En el caso de cese del Gerente, y si este fuese nombrado del personal de la plantilla del Centro, se garantizará las retribuciones de su categoría y funciones similares a la misma.

Tercera. Permanece un complemento de destino de 5.654 pts. para aquellas empleadas de servicios Generales que desempeñen los puestos de Subencargadas.

Cuarta. El complemento de la Aux. de Clinica - Puericultora en globa una menor jornada junto con nocturnidad.

quinta. Las Ayudantes de cocina y el empleado que desempeña funciones parciales de Cuidados y Mantenimiento, percibirán 4.800 Pts. de complemento por especial Responsabilidad.

Sexta. Los porteros que presten servicios nocturnos percibirá un 25% del sueldo base.

Septima. Todo el personal de oficina tendrá derecho a la percepción de 10.000 ptas. lineales mensuales, en concepto de una mayor responsabilidad por el manejo de fondos.

Octava. Se incrementa la plantilla en un velador hombre para los ancianos.

Novena. se incrementa el complemento por Especial Responsabilidad del Encargado de Mantenimiento Primero en 30.000 Pts. mensuales, atendiendo además a su mayor dedicación.

Décima. se incrementa el complemento de Especial Responsabilidad del Cocinero en 25.000 Pts. mensuales.

Undécima. El Admtvo.- Liquidador 1º, percibirá como Complemento de Espec. Responsabilidad la cantidad de 66.260 Pts.

(9) El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Fdo.: José Miguel Torres de Olóriz

## JUZGADO DE INSTRUCCION NUM. 2

### EDICTO

D. Mariano Santos Peñalver, Magistrado juez del Juzgado de Primera Instancia núm. 2 de Melilla.

Hago Saber: Que en este Juzgado se siguen Juicio de Cognición al núm. 216/92, a instancias de D. Luis Barbado Gregori, representado por la procuradora Sra. Suárez, contra D. Herederos Indeterminados de D. Jacobo Truzmán Benain, sobre Resolución de contrato de Arrendamiento.

Que por providencia de fecha diez de julio, se ha admitido a trámite la demanda y se ha acordado emplazar a los demandados, Herederos Indeterminados de D. Jacobo Truzmán Benain, para que en el improrrogable plazo de 9 días se personen en los autos, con la prevención de que si no lo verifican, serán declarados en rebeldía

Y para que sirva de emplazamiento a los demandados referidos, y su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad, expido el presente en Melilla a 13 de Julio de 1992.

El Magistrado Juez, Fdo.: (Ilegible).

(10) La Secretaria, Fdo.: Clara Peinado.

## MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES

Junta de Protección de Menores de Melilla.

Por la Junta Provincial de Protección de Menores de Melilla, se ha procedido a incoar expediente de protección núm. 0083/92, en el que de acuerdo con el Art. 23 de la Ley de Procedimiento Administrativo, de 17 de Julio de 1958, se considera interesado en el procedimiento a Dña. Pilar Pérez Martínez, nacida en Barcelona, el 15 de Mayo de 1973, hija de Antonio y Pilar.



Lo cual se le comunica a los efectos previstos en el Artículo 91.1 del mismo texto legal, para que en el plazo de 10 días alegue y presente la documentación y justificación que estime pertinente.

Melilla, 20 de Julio de 1992.

(11) El Presidente de la Junta, Firmado: Mariano Santos Peñalver.

---

## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MELILLA

### RENTAS Y EXACCIONES

#### ANUNCIO

#### MATRICULACION DE PERROS.

#### CAMPAÑA 1.992

Se pone en conocimiento de los propietarios de perros de esta Ciudad, que a partir del día 15 de Julio ha quedado abierta la matriculación de estos animales, a efectos del abono del arbitrio municipal correspondiente al ejercicio de 1992, terminando dicha matriculación el próximo día 15 de Agosto, con la advertencia de que transcurrido dicho período incurrirán en las sanciones pertinentes aquéllos que no la hubieran efectuado.

Asimismo se recuerda a los contribuyentes por este arbitrio que han matriculado perros de su propiedad el año pasado, y no han podido hacerlo este año, por fallecimiento o baja de cualquier clase, la obligación de comunicarlo al Negociado de Rentas y Exacciones, de esta Corporación.

Melilla, 15 de Julio de 1992.

(12) La Jefa Acctal, del Negociado, Firmado: (Ilegible).

---

## EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MELILLA

### NEGOCIADO DE PATRIMONIO

Rectificación anuncio referente a enajenación de viviendas municipales publicado en el Boletín

Oficial de la Ciudad núm. 3.205 de 25 de Junio de este año, ya que por error material dicho anuncio se publicó incorrectamente en su punto 4.º y cláusula X del Pliego de Condiciones, quedando según acuerdo plenario de fecha 15 de Febrero de 1988 de la siguiente forma:

"El pago del precio en que se remate la subasta habrá de realizarse en la Depositaria Municipal en el plazo máximo de Doce Mensualidades de igual cuantía; no obstante, caso de ser deseo de los interesados, estos plazos pueden acortarse (modificación de la cláusula X del Pliego de Condiciones aprobada dicha modificación el 21 de Mayo de 1987 por acuerdo plenario), los plazos para el pago empezarán a contarse desde la notificación al interesado del acuerdo de adjudicación definitiva, que quedará condicionado a la preceptiva autorización exigida en el Real Decreto 374/89 de 31 de Marzo y en el caso de ser denegada, motivará la devolución al adjudicatario del precio abonado y la convocatoria de nueva subasta pública.

El plazo señalado de doce meses para el pago del remate de la subasta no será tenido en cuenta para aquellos adjudicatarios cuyos ingresos quedan por debajo del límite por el cual quedan obligados a efectuar la Declaración sobre la Renta de las Personas Físicas, para estos adjudicatarios de economía débil se les aplazará el pago hasta un máximo de cincuenta mensualidades, de igual cuantía, sin que tengan que abonar intereses de ninguna clase.

Asimismo, se hace extensivo el pago aplazado, hasta un máximo de 50 mensualidades, de igual cuantía, sin intereses, a aquellos adjudicatarios cuyos ingresos familiares sean inferiores Dos Veces y Media al salario mínimo interprofesional.

Melilla, 17 de Julio de 1992.

(13) Firmado: (Ilegible).

## S U M A R I O

### ADMINISTRACION DE JUSTICIA

#### Juzgado de Instrucción n.º 2.-

10.- Emplazamiento J. Cognición n.º 216/92, Herederos Indeterminados de D. Jacobo Truzman.

### EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MELILLA

#### Negociado de Patrimonio.-

13.-Rectificación punto 4, cláusula X del Pliego de condiciones de Venta en Pública Subasta de Viviendas Municipales.

#### Negociado de Renta y Exacciones.-

12.-Matriculación de Perros, Campaña 1992.

#### Negociado de Urbanismo.-

7.-Decreto de la Alcaldía Reparación de Vivienda, Julio Verne, 8.

### MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES

#### Junta de Protección de Menores de Melilla.-

11.-Notificación expediente n.º 0083/92-Pilar Pérez Martínez.

### MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

#### Dirección Provincial de Melilla.-

3.-Notificación Expte. AIE-623/91, Khali Abdesadik.

4.-Notificación Expte. AO-11/92, Agocons, S.A.

5.-Notificación Expte. AIE-508/91, José Luis López Sobrado.

6.-Notificación Expte. AIS-640/91, Agocons, S.A.

7.-Notificación Expte. AISH-636/91, Agocons, S.A.

8.-Notificación Expte. AISH-729/91, Agocons, S.A.

9.-Convenio Colectivo del Centro Asistencial de Melilla.

#### Tesorería Territorial de la Seguridad Social.-

#### Unidad de Recaudación Ejecutiva.-

2.-Relación deudores por concepto de débitos a la Seguridad Social, Fatma Abdelbi y otros.