

su publicación, podrá interponer escrito de descargos ante la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Cuenca, sita en la calle Antonio Maura, 12 y 14, acompañado de las pruebas que estime convenientes.

Cuenca, 11 de Mayo de 2005.—El Jefe de la Inspección, Matías J. Hortelano Ruiz.

(1998)

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Consejería de Trabajo y Empleo

— ANUNCIO —

VISTO el Texto del CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES (número de código de convenio 1600882), con vigencia para los años 2005-2007, firmado el día 16 de marzo de 2005, de una parte por D. José Víctor Martínez Patiño, como Presidente del Instituto Municipal de Deportes de Cuenca, y de otra, en representación de los trabajadores, por D. José Luis Chumillas Hortelano, D. Javier Carrascosa Vázquez y D. Agustín Coronado Martínez (Delegados de Personal), de conformidad con lo dispuesto en el Art. 90 núms. 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo, Estatuto de los Trabajadores, el Art. 2.º b) del Real Decreto 1040/81 de 22 de Mayo, el Real Decreto 384/1995 de 10 de Marzo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de Trabajo y el Decreto 91/1997 de 15 de Julio, por el que se atribuyen las competencias derivadas del proceso de transferencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales.

Esta Delegación Provincial de Trabajo y Empleo, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Libro de Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Delegación Provincial, así como su archivo y depósito en la Unidad correspondiente, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Cuenca, 5 de mayo de 2005.—La Delegada Provincial, Carmen Pavón Collado.

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES AÑOS 2005-2007

CAPÍTULO I.-DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente convenio tiene como objeto la regulación de las relaciones y condiciones laborales, sociales, profesionales, económicas y de cualquier otra naturaleza de los empleados laborales del Instituto Municipal de Deportes.

Artículo 2.- ÁMBITO PERSONAL.

Las normas contenidas en el presente convenio son de aplicación a todos los trabajadores que voluntariamente prestan sus servicios retribuidos en régimen de derecho laboral, por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección del Instituto Municipal de Deportes, con excepción de los que sean contratados al amparo del Plan Regional de Empleo y Desarrollo, Módulos de Formación y Empleo, Programas de Inserción, Convenio INEM-Corporaciones Locales.

Artículo 3.- ÁMBITO TEMPORAL.

3.1. - Entrada en vigor:

Este convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites legales necesarios.

3.2.- Duración:

Con independencia del apartado anterior, surtirá efecto desde el día 1 de Enero del 2005, con duración al 31 de Diciembre del 2007.

3.3.- Prórroga:

Si llegado el 31 de Diciembre del 2007 no estuviera aprobado un nuevo convenio que lo sustituyera, éste se entenderá automáticamente prorrogado, salvo denuncia por cualquiera de las partes, con un preaviso de 30 días naturales antes de la finalización de cada período de carencia.

En caso de que se produjese la denuncia del presente Convenio Colectivo, igualmente se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del posterior Convenio Colectivo.

Artículo 4.- ÁMBITO TERRITORIAL.

Este convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo actualmente dependiente del Instituto Municipal de Deportes, así como los que se pudieran crear en el futuro, aunque tanto unos como otros no estén en el término municipal de Cuenca, si en ellos prestan sus servicios trabajadores del Instituto.

Artículo 5.- CLÁUSULA DE GARANTÍA.

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio en caso de duda o ambigüedad, en cuanto a su sentido o alcance, deberán ser interpretadas y aplicadas de la forma más beneficiosa para los trabajadores.

Cuando el Instituto tenga conocimiento de una sentencia del Juzgado de lo Social o una sentencia del Tribunal Superior de Justicia favorables a los intereses de parte de algún trabajador del Instituto Municipal de Deportes, aplicará el resultado de la misma al resto del personal laboral afectado por este Convenio, que se encuentre en iguales circunstancias.

Artículo 6.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA (REGLAMENTO Y FUNCIONES).

6.1.- REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO: Se constituye una comisión mixta de control, desarrollo y seguimiento, integrada por 3 miembros de representación del Instituto Municipal de Deportes y por 3 miembros designados por los delegados de personal.

Las reuniones ordinarias de la Comisión Mixta Paritaria tendrán una periodicidad mensual, salvo inexistencia de materia, acompañando el Instituto al Orden del Día toda la documentación que se trate en la reunión a cada uno de los miembros de la Comisión.

El Instituto Municipal de Deportes está obligado a facilitar toda la información solicitada por los miembros de esta comisión, en todo lo que viene regulado en este convenio.

Cada una de las partes podrá designar dos asesores, como máximo.

Los acuerdos que se adopten, en el ámbito de su competencia y que no contravengan la legislación vigente, quedarán reflejados en el Acta de cada reunión, que firmarán ambas partes, teniendo todos ellos carácter vinculante.

Para quedar válidamente constituida la Comisión Mixta Paritaria será necesaria la presencia de al menos dos representantes de cada una de las partes.

Los acuerdos de la Comisión Mixta Paritaria, requerirán en cualquier caso el voto favorable de la Mayoría Simple de cada una de las dos representaciones.

La Comisión Paritaria estará presidida por el Presidente del Instituto o miembro en quien delegue y contará con un Secretario designado por unanimidad de las partes firmantes.

El Orden del Día de las reuniones ordinarias se confeccionará por el Presidente con las propuestas de ambas partes y se notificará individualmente a los titulares.

Las reuniones extraordinarias se convocarán a instancia de una de las partes, debiendo reunirse en el plazo de cinco días naturales.

6.2.-FUNCIONES:

Todo trabajador afectado por el contenido del Convenio Colectivo tendrá derecho a elevar sus reclamaciones a la Comisión Mixta.

Son funciones de la Comisión Mixta Paritaria:

- a) Interpretación del articulado de este Convenio.
- b) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudiar las reclamaciones que eleven los trabajadores a la misma.
- d) La conciliación y arbitraje en los problemas colectivos o individuales surgidos en la aplicación del convenio.
- e) Ser informados de los expedientes disciplinarios seguidos contra cualquier trabajador, al igual que será escuchada a tal efecto.
- f) La actualización y revisión del contenido del presente convenio colectivo para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de convenio o pactos suscritos entre el Gobierno y los Sindicatos.

CAPÍTULO II.- ACCESO y PROMOCIÓN

Artículo 7.- PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO:

El Instituto Municipal de Deportes se compromete a la negociación y aprobación de la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo de este organismo durante el primer semestre del 2005 y en los posteriores Convenios en el primer trimestre de vigencia de cada Convenio.

Todos los puestos de trabajo a cubrir, tanto de nueva creación como consecuencia de vacantes producidas en la totalidad de los centros del Instituto Municipal de Deportes (considerándose vacante todo puesto de trabajo dotado presupuestariamente en la Relación de Puestos de Trabajo no cubierto con personal con contrato indefinido), se proveerán con sujeción al siguiente orden:

- a) Reingreso de excedentes y traslados.
- b) Promoción interna.
- c) Convocatoria libre.

a) a.1).- Reingreso de excedentes:

El reingreso del personal laboral en situación de excedencia que no tenga derecho a reserva de puesto de trabajo y haya cumplido, en su caso, el período mínimo exigible en esta situación deberá efectuarse a través de la participación en concurso de traslados.

La incorporación al servicio activo se producirá en el plazo de quince días, a contar desde la publicación de la resolución del concurso de traslados en el que se adjudique un vacante excedente.

a.2).- Traslados:

1º.- Los puestos de trabajo dotados presupuestariamente que se encuentren vacantes se proveerán mediante concurso de traslados. Nos será objeto de provisión mediante concurso de traslados las vacantes que se amorticen por el Instituto Municipal de Deportes, así como aquellas que se cubran por cualquier procedimiento de provisión previsto en el presente Convenio Colectivo. El concurso de traslados se regirá por las bases que en cada convocatoria lo regulen.

2º.- Para poder participar, el trabajador habrá de reunir los requisitos de categoría, así como el resto de los requisitos exigidos para el desempeño de cada uno de los puestos de trabajo que solicite.

3º.- Los puestos de trabajo se adjudicarán con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Mayor antigüedad en el puesto de trabajo ocupado con carácter definitivo.
- b) En caso de empate, mayor antigüedad en la categoría.
- c) De persistir el empate, la mayor antigüedad reconocida, a efectos de bienios y quinquenios, el último día del mes anterior al del concurso en el que participe.
- d) Finalmente la mayor edad.

b) Promoción Interna:

Con la finalidad de incrementar la capacidad de trabajo y los niveles de motivación e integración de los trabajadores, se establece un sistema de Promoción Interna Específico, sustentando en la evaluación de las capacidades y méritos de los trabajadores según lo dispuesto en el presente artículo.

El porcentaje total de plazas reservadas a la promoción interna será como mínimo el 50 por ciento del total de las plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público. La distribución de plazas por los sistemas de promoción interna y de acceso libre en cada una de las categorías profesionales incluidas en la Oferta de Empleo Público, se determinará en la convocatoria del proceso selectivo, siendo necesario convocar al menos 1 plaza por el sistema de acceso libre. Las plazas no cubiertas de las reservadas al sistema de promoción interna se acumularán a las del sistema general de acceso libre.

La promoción interna se regirá por los siguientes criterios:

- 1.- Los ascensos estarán referidos únicamente a la categoría profesional inmediata superior.
- 2.- Estar en posesión de la titulación específica requerida en la plaza o puesto de trabajo a cubrir. El requisito de titulación se podrá sustituir por tiempo trabajado en la categoría inferior, con una antigüedad de 10 años en la misma y previa certificación expedida por el servicio de personal, excepto en las categorías correspondientes a los grupos A y B.
- 3.- Ostentar una antigüedad de al menos 2 años con contrato fijo.

4.- El procedimiento de acceso será el de concurso-oposición.

4.1.- La fase de oposición consistirá en la celebración de una prueba práctica de carácter eliminatorio, como prueba práctica nunca podrán entenderse una entrevista, relacionada con las funciones de la categoría, no obstante y previa negociación con los delegados sindicales podrá acordarse la sustitución de la prueba práctica por una teórica en aquellas categorías que se considerase más oportuno, la prueba teórica estará relacionada con el temario que de forma desglosada figurará en las bases de la convocatoria.

4.2.- Aplicación del siguiente baremo:

4.2.1.- La realización de la prueba de aptitud equivaldrá al 60% de la puntuación total. Dicha prueba será valorada de 0 a 10 puntos, siendo requisito indispensable la obtención de 5 puntos para su superación.

4.2.2.- En la fase de concurso se valorará como mérito la antigüedad dentro del Instituto Municipal de Deportes o el Ayuntamiento de Cuenca, hasta el 10% de la puntuación máxima alcanzable en el proceso selectivo y un 10% por antigüedad dentro del mismo servicio. El cómputo de los servicios prestados se realizará por meses completos.

4.2.3.- Hasta un máximo del 20% de otros méritos en relación a la plaza a cubrir (Titulación académica, cursos, etc.).

4.2.4.- En caso de empate decidirá la mayor antigüedad y si persistiera el empate la mayor edad.

c) Turno libre:

Concluida la promoción interna, el excedente de vacantes será cubierta por el sistema de convocatoria pública libre de nuevo ingreso, conforme a la normativa aplicable.

Cualquiera de los procedimientos antes citados deberán ser negociados con los representantes de los trabajadores del Instituto Municipal de Deportes, el incumplimiento de este requisito conllevará la nulidad de cualquier proceso.

Los representantes de los trabajadores designarán un miembro para que se integre en cada uno de los tribunales de selección.

El Instituto Municipal de Deportes se compromete a la convocatoria de los procedimientos citados en el presente artículo siempre que existan plazas vacantes dotadas presupuestariamente.

Artículo 8.- TRIBUNAL DE SELECCIÓN:

El Tribunal de Selección se constituirá en el Instituto Municipal de Deportes, y estará formado por un Presidente que será el del

Instituto o persona en quien delegue, un Secretario y los Vocales que se determinen en la convocatoria, siendo uno de ellos elegido por los representantes de los trabajadores, todos ellos con voz y voto.

Los componentes del Tribunal, deberán estar en posesión del mismo o superior nivel académico que la plaza objeto de la convocatoria.

Son funciones del Tribunal de selección:

a) Participar en todos los procesos de selección y contratación del personal laboral.

b) En aquellas pruebas de aptitud que se requiera la realización de ejercicios teórico-práctico, marcará los criterios sobre los que deben versar dichas pruebas, así como los porcentajes que cada prueba requiera sobre el total de la prueba de aptitud.

c) El Tribunal, con asesores si lo estima oportuno, elaborará unas pruebas de aptitud con los criterios anteriormente señalados y dará la correspondiente lista de puntuación.

d) El Secretario del Tribunal levantará Acta de las correspondientes pruebas de aptitud realizadas.

e) Elaborará la lista definitiva de los aspirantes aprobados por orden de la puntuación total obtenida, que se remitirá al órgano correspondiente como propuesta de contratación.

Artículo 9.- MOVILIDAD DE PERSONAL:

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores que se le respetará las retribuciones de origen.

Para los empleados del Instituto Municipal de Deportes que conducen vehículos del organismo a los que por sanción administrativa con ocasión del ejercicio de sus funciones, o discapacidad física o psíquica les fuere retirado su permiso de conducir, el Instituto garantizará otro puesto de trabajo en tanto dure esa circunstancia.

En cualquier caso se hará la movilidad con el consentimiento del trabajador y previa negociación con los representantes de los trabajadores, el incumplimiento de cualquiera de estos dos requisitos conllevará la nulidad de la movilidad efectuada.

Artículo 10.- INDEMNIZACIONES POR OCUPAR PUESTOS DE TRABAJO DE SUPERIOR CATEGORÍA:

Cuando por diferentes causas se produzcan sustituciones de puestos de trabajo de superior categoría profesional, se indemnizará al trabajador en la cantidad resultante a las diferencias de Salario Base y Complemento de Convenio.

El desempeño de funciones correspondiente a una categoría profesional de superior nivel retributivo no supondrá en ningún caso la consolidación del salario ni de la categoría.

Todas las plazas cubiertas por este sistema, el Instituto está obligado, en el plazo máximo de un año, a cubrirlas de forma definitiva, a través de un proceso de Promoción Interna.

Cualquiera de estas causas, serán justificadas bajo el informe del Jefe del Servicio y de los representantes de los trabajadores.

Artículo 11.- SISTEMA DE ACCESO:

El ingreso en el Instituto Municipal de Deportes, se realizará mediante convocatoria pública, a través de cualquiera de los sistemas de concurso, concurso-oposición u oposición libre, en los que se garanticen los principios de igualdad, méritos, capacidad y publicidad marcada por la ley.

El sistema general de acceso será el de concurso-oposición. Los representantes de los trabajadores designarán un miembro para que integre cada uno de los sistemas de los tribunales de selección.

Las bases de ingreso deberán negociarse entre el Instituto y los representantes de los trabajadores

Artículo 12.- CONTRATACIÓN TEMPORAL. BOLSAS DE TRABAJO.

Para la provisión con carácter temporal de vacantes y todo tipo de suplencias se llamará por orden de puntuación a los aspirantes inscritos en las correspondientes bolsas de trabajo.

Concluidas las pruebas selectivas de personal con carácter fijo, en el plazo máximo de 30 días, contados a partir de que por los tribunales de selección se eleven a definitiva la propuesta de contratación de los aprobados en el nuevo ingreso, se confeccionarán bolsas de trabajo por cada una de las categorías y, en su caso, especialidades profesionales para la cobertura con carácter temporal de los puestos de trabajo, vacantes y sustituciones (I.T., vacaciones...). Formarán parte de las mismas los aspirantes que, no habiendo superado las pruebas selectivas, hubieran superado, al menos, una de las pruebas de aptitud. En todo caso, la posición en la lista será por orden de puntuación. La bolsa de trabajo generada tendrá una vigencia máxima de DOS (2) AÑOS y solo podrá ser ampliada su vigencia previa negociación con los representantes de los trabajadores

La posición en la lista vendrá determinada en primer lugar por el número de ejercicios superados, y en segundo lugar por la suma de las puntuaciones obtenidas en cada uno de los que ha participado; en ningún caso quedará una persona por delante de otra que haya superado mayor número de ejercicios.

Los aspirantes inscritos en las bolsas de trabajo estarán obligados a la aceptación del puesto de trabajo ofertado cuando les corresponda de acuerdo con el número de orden que ocupen. La rescisión unilateral del contrato por parte del trabajador o la renuncia al puesto ofertado, conllevará automáticamente la baja del aspirante en la bolsa de trabajo, excepto en los siguientes supuestos, en los que mantendrá el número de orden mientras permanezca en ellos:

a) Período de embarazo o el correspondiente a maternidad.

b) Enfermedad o incapacidad temporal.

c) Estar contratado en el Instituto en otra categoría como consecuencia de otra bolsa de trabajo, en cuyo caso pasará el último lugar de la lista.

Los aspirantes de las bolsas de trabajo que concluyan su contrato temporal se reincorporarán a la bolsa de su categoría en el orden de prelación que tuvieran inicialmente.

Siendo necesaria o previsiblemente necesaria la cobertura temporal de una vacante, en ausencia de bolsa de trabajo ente el agotamiento de las existentes, el Instituto Municipal de Deportes convocará pruebas selectivas específicas para la cobertura temporal de la vacante o vacantes, todo ello, con la debida publicidad que establece la Ley, y teniendo en cuenta el artículo 7.º de este Convenio.

Concluida la selección del aspirante o aspirantes con mejor puntuación, se confeccionarán nuevas bolsas con los aspirantes que, habiendo superado la prueba, no hayan sido seleccionados, siguiéndose los criterios anteriormente establecidos.

Artículo 13.- DESPIDO DEL PERSONAL LABORAL FIJO EN PLANTILLA:

En los supuestos de despidos del personal laboral fijo en plantilla del Instituto Municipal de Deportes, que hayan sido declarados improcedentes por sentencia firme, procederá la opción por la readmisión, salvo que el trabajador afectado opte por la indemnización, en cuyo caso deberá solicitarlo a la Presidencia del Instituto en el plazo de quince días, contados a partir del siguiente en el que le sea notificada la sentencia.

Artículo 14.- GARANTÍA DE LAS PLAZAS EXISTENTES:

En el supuesto de disolución del Instituto Municipal de Deportes por cualquier causa y en los acuerdos adoptados por el pleno del Exmo. Ayuntamiento de Cuenca, todos los trabajadores fijos del Instituto serán asumidos por el Ayuntamiento que se compromete a crear las plazas que sean necesarias.

Artículo 15.- CONTROL DE LAS CONTRATACIONES:

En todas las contrataciones y sus prórrogas, los trabajadores contarán con la presencia de un representante sindical en el momento de la firma de los contratos de trabajo.

El Instituto Municipal de Deportes entregará en un plazo no superior a 10 días de la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, una copia básica de dicho contrato,

quienes firmarán dicha copia, a efectos de acreditar que se ha producido la notificación. Igualmente se trasladará a los representantes de los trabajadores copia de las prórogas de los contratos.

CAPÍTULO III.- RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 16.- ORGANIZACIÓN Y REALIZACIÓN DEL TRABAJO:

La organización del trabajo y su aplicación práctica corresponde a los Jefes de las Unidades, a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legislación vigente.

La racionalización del trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:

- a) Mejora de las prestaciones de servicio al ciudadano.
- b) Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.
- c) Establecimiento de plantilla correcta de personal.
- d) Definición y clasificación clara de las relaciones y categorías.
- e) Los representantes de los trabajadores, tendrá el derecho y el deber de participar en todas aquellas instancias en las que se establezca o modifiquen condiciones de trabajo, siendo necesaria la previa negociación con el mismo en todo caso, y concretamente en todo lo relativo a jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo o rendimiento y, en general en todo lo recogido en el Convenio Colectivo.

Artículo 17.- JORNADA LABORAL:

Se establece una jornada laboral de 35 horas a la semana.

La jornada de trabajo será realizada de forma continuada para todos los trabajadores acogidos en este convenio, salvo en aquellos puestos de trabajo que requieran jornada partida y previa negociación con los representantes de los trabajadores.

En el caso de monitores la jornada se distribuirá de la siguiente forma, 18 horas semanales lectivas que corresponden a 24 sesiones de 45 minutos, dedicándose el resto de la jornada a labores de socorrismo y tareas de programación y administración.

En los centros de trabajo sujetos a régimen de turnos, incluidos sábados, domingos y festivos se garantizará un reparto equilibrado de festivos y fines de semana entre todos los trabajadores, los días de libranza serán fijados en la hoja de franqueo que se expondrá en el tablón de anuncios de la dependencia, con una antelación mínima de 15 días.

Durante el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre la jornada de trabajo se reducirá media hora diaria a la salida.

En aquellos servicios en los que exista turnos de trabajo, así como jornadas realizadas en noches, festivos o fin de semana, será obligatoria la publicación de cuadrantes con una antelación mínima de 15 días a su entrada en vigor del mismo.

Artículo 18.- HORARIO LABORAL:

El horario laboral común será de 7 horas diarias de lunes a viernes, con carácter único y continuado, si ello es posible.

Cada trabajador dispondrá de un descanso de treinta minutos diarios con carácter no recuperable. El disfrute de dicho descanso deberá hacerse de forma continuada en el período comprendido entre las 9,00 y las 12,00 horas, sin posibilidad de dividido en períodos más cortos de tiempo. En el supuesto de turnos distintos al de mañana o en aquellos servicios en que por razones justificadas sea imposible establecer el descanso dentro del margen horario establecido, por la jefatura del servicio se establecerán los períodos de disfrute del mismo, previa negociación con los representantes de los trabajadores.

Artículo 19.- DESCANSO SEMANAL:

El trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de 48 horas, como mínimo, desde el cese de la actividad, hasta la reanudación de la misma.

Este descanso semanal deberá coincidir al menos un fin de semana (sábado y domingo) de cada dos.

Artículo 20.- JORNADAS EN SÁBADOS, DOMINGOS, NOCTURNOS Y FESTIVOS:

Las jornadas trabajadas en Sábados serán compensadas con tiempo libre y las siguientes cantidades: año 2005: 24 , año 2006: 30 y en el año 2007: 36 .

Las jornadas trabajadas en Domingos, serán compensadas con tiempo libre y con la asignación de 36 .

Las jornadas trabajadas en nocturnos serán compensadas con la asignación de 38 por jornada.

Las jornadas trabajadas en Sábados y Domingos tendrán una duración máxima de 7 horas.

En el caso de los festivos, se considerarán horas extraordinarias festivas las realizadas en dicho día.

El concepto de nocturnidad se devengará por trabajos realizados entre las 22:00 horas y las 7:00 horas, siempre que se realice un mínimo de 3 horas dentro de este horario.

Las compensaciones del presente artículo serán abonadas al mes siguiente de haberse producido.

A partir del día 1 de Enero del año 2008 y en caso de no firmarse un nuevo convenio, las cantidades reflejadas en este artículo se incrementarán anualmente con el IPC del año anterior.

Artículo 21.- REDUCCIÓN DE JORNADA:

El horario laboral se reducirá en los casos y el tiempo que a continuación se señalan:

- Semana Santa (de Domingo de Ramos a Domingo de Resurrección), una hora diaria a la entrada y otra a la salida.
- Fiestas Patronales de San Julián, una hora diaria a la entrada y otra a la salida (los días fijados en el Programa Oficial).
- Fiestas de San Mateo, una hora diaria a la entrada y otra a la salida.
- Navidad (del 24 de Diciembre al 6 de Enero, ambos inclusive) una hora diaria a la entrada y otra a la salida.
- El día de Jueves Lardero se disfrutará de una reducción de dos horas a la salida.

Sólo tendrá derecho a reducción de jornada el trabajador que preste servicios en alguno de los días señalados anteriormente. En ningún caso podrá acumularse esta reducción para disfrutarse con posterioridad en el supuesto de encontrarse el trabajador disfrutando otro permiso, en día de libranza, etc.

En aquellos servicios en que no sea posible disfrutar de la reducción anterior en las fechas señaladas, se compensarán las horas que no se han podido disfrutar con un incremento del doble, en los días inmediatamente anteriores o posteriores, de acuerdo con la petición del trabajador, su compensación nunca podrá ser económica.

Artículo 22.- SERVICIOS ESPECIALES Y EXTRAORDINARIOS:

Queda prohibida, con carácter general, la realización de horas extraordinarias por los empleados afectados por el presente Convenio Colectivo.

No obstante cuando por necesidades urgentes del servicio fuera imprescindible la realización de trabajos extraordinarios los trabajadores que los realicen tendrán derecho a compensación bien monetaria o en tiempo libre. La distribución de dichas horas serán equitativas entre el distinto personal del servicio de que se trate.

La autorización para realizar horas extraordinarias será con el informe del responsable del servicio en el que se hará constar: La causa que motivó el trabajo extraordinario, relación nominal de los trabajadores y cargo que desempeñan, expresión de las causas, días y horarios de los trabajos realizados, la opción de trabajador sobre compensación económica o en tiempo.

Dicho informe será firmado por el Jefe de Servicio y el visto bueno del Presidente del Instituto.

También tendrán la consideración de horas extraordinarias las realizadas por el personal sujeto a régimen de turnos, siempre que se presten en días de libranzas, semanales y por festivos trabajados, por necesidades del servicio y a requerimiento de la dirección del servicio.

Será optativa para el interesado la modalidad de compensación siempre que no se haya agotado el 75% de la consignación presupuestaria para esta clase de servicios. De no adoptarse expresamente y por escrito por la compensación en tiempo, se entenderá que el trabajador se acoge a la compensación monetaria.

La compensación monetaria se devengará con la nómina del mes siguiente en que se prestaron los servicios.

Para la fijación de los criterios de valoración de estos servicios se estará a lo dispuesto a continuación:

A) Monetaria:

- Hora de trabajo diurna en día laborable o fracción: 160% del mismo tiempo en la jornada laboral normal sobre retribuciones íntegras totales, excepto antigüedad.

- Hora de trabajo nocturna o en día festivo o fracción: 180% del mismo tiempo en la jornada normal sobre retribuciones íntegras totales, excepto antigüedad.

B) Tiempo:

- Hora de trabajo diurna en día laborable o fracción: 160% del mismo tiempo en jornada laboral normal.

- Hora de trabajo nocturna, en día festivo o fracción: 180% del mismo tiempo en jornada laboral normal.

Se consideran, a estos efectos, como:

1) Servicios especiales y extraordinarios nocturnos: los comprendidos entre las 22:00 horas y las 7:00 horas del día siguiente.

2) Servicios especiales y extraordinarios en días festivos: los prestados durante los días conceptuados como tales en el calendario laboral, aprobado oficialmente, los fijados en el presente Convenio Colectivo y los Sábados y Domingos, si bien en los casos que por las características del servicio, la libranza no coincida con el fin de semana se tendrá en cuenta, además, como día de descanso semanal el día señalado en la hoja de franqueo, considerándose, por tanto como horas o servicios extraordinarios prestados en festivos los que se realicen en dichos días.

Para el caso de estos últimos servicios los días de libranza serán fijados en la hoja de franqueo que se expondrá en el tablón de anuncios de la dependencia o servicio, vinculando desde ese momento, por lo que no podrán variarse a partir de entonces los franqueos, salvo petición o consentimiento del afectado. La publicación de esta hoja se hará con 15 días, al menos, de antelación a su entrada en vigor.

Mensualmente, se informará por escrito a los representantes sindicales las gratificaciones, horas extraordinarias, dietas, kilometraje, domingos, festivos y horas nocturnas que se devenguen, causas que las han motivado, empleados que las han efectuado y Servicio al que están adscritos. Esta información será a los únicos efectos de su seguimiento y control.

Las partes firmantes se comprometen a reducir las horas y servicios extraordinarios efectuados por el personal del Instituto, de forma que en ningún caso se superen por persona y año la realización de ochenta horas, salvo que las necesidades del servicio así lo exijan, en cuyo caso se necesitará autorización del Presidente del Instituto.

CAPÍTULO IV.-RETRIBUCIONES

Artículo 24.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS:

Las retribuciones de los trabajadores son básicas y complementarias.

1.- Son retribuciones básicas:

a) Salario Base.

b) Antigüedad.

c) Pagas Extraordinarias.

2.- Son retribuciones complementarias:

a) Complemento de Convenio.

b) Complemento de Puesto de Trabajo.

c) Complemento de Productividad.

d) Horas y Servicios Extraordinarios.

Artículo 25.- SALARIO BASE:

Será igual para todos los trabajadores pertenecientes a la misma categoría, con independencia del puesto de trabajo que realicen.

Artículo 26.- ANTIGÜEDAD:

Se devengará cada 2 años de servicio prestados en la Administración Pública.

El valor del bienio será del 6% sobre el salario base.

Una vez reconocidos los dos primeros bienios, la antigüedad se devengará por quinquenios con una cuantía del 9% sobre el salario base.

Dicha antigüedad será también aplicada al personal laboral contratado, con el servicio reconocido en el Ayuntamiento de Cuenca u otra Administración Pública.

Artículo 27.- PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Se percibirán dos pagas extraordinarias al año, por un importe, cada una de ellas, de una mensualidad del salario Base, Complemento de convenio, y antigüedad y se devengará junto a las mensualidades de Junio y Diciembre.

Artículo 28.- COMPLEMENTO DE CONVENIO Y PUESTO DE TRABAJO:

Se establece un complemento de Convenio que será igual para todos los trabajadores de la misma categoría y se devengará todos los meses.

Asimismo se establece un complemento de puesto de trabajo que retribuirá las circunstancias especiales de determinados puestos de trabajo.

Artículo 29.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD:

1º.- 30 mensuales a los trabajadores que pongan al servicio del Instituto el carnet de conducir, sin tener la categoría de Conductor.

2º.- 60 por cada servicio de retén (fines de semana 48 horas).

3º.- 110 mensuales para los trabajadores que pongan al servicio del Instituto el carnet de instalador. Esta cantidad será única, aún en el caso de poseerse más de un carnet de instalador.

4º.- 48 mensuales para los trabajadores que recauden cantidades monetarias, en concepto de quebranto de moneda.

5º.- Los trabajadores que presten servicios en dependencias con jornada partida, percibirán una compensación mensual de 50 mensuales.

Las cantidades previstas en el presente artículo se incrementarán anualmente en el mismo porcentaje de subida que experimenten el resto de retribuciones.

Artículo 30.- FONDO DE ADECUACIÓN RETRIBUTIVA:

En el supuesto de que el incremento anual del I.P.C. registrese a 31 de Diciembre de cada año un incremento superior al porcentaje previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado, se efectuará una revisión salarial sobre el exceso de dicha cifra.

Se abonará el exceso con efectos del 1 de Enero de dicho año, por medio de una paga única en los dos primeros meses del año siguiente y se consolidará en los mismos conceptos retributivos sobre los que se aplican los incrementos anuales.

Artículo 31.- HORAS EXTRAORDINARIAS:

Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo imprescindible, no pudiendo ser superiores a 80 al año, salvo por daños extraordinarios, reparar o prevenir siniestros.

La prestación de las horas extraordinarias será voluntaria, salvo en las excepciones del apartado anterior.

Serán compensadas en tiempo o monetariamente dependiendo de la voluntad del trabajador. En caso de no mostrar una preferencia especial se entenderá que se compensan monetariamente.

Las horas extraordinarias se devengarán con la nómina del mes siguiente al mes en que se realizaron.

CAPÍTULO V.-VACACIONES, LICENCIAS y PERMISOS

Artículo 32.- VACACIONES:

El período de vacaciones anuales retribuidas será de un mes natural o de veintitrés días hábiles anuales, y se disfrutarán por los empleados de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 30 de

Enero del año siguiente, a estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles.

Las vacaciones se tomarán preferentemente durante los meses de Junio a Septiembre, ambos incluidos. Si por necesidades del servicio no se pudieran disfrutar dentro de este período, se tendrán en cuenta que por lo menos quince días hábiles estén dentro de este período.

Las vacaciones, que por necesidades del servicio, fueran fijadas fuera del período comprendido entre Junio y Septiembre, tendrán una compensación adicional de seis días, proporcional al tiempo que se le ha pedido disfrutar de vacaciones fuera de la época de verano.

Para poder disfrutar de estos días adicionales el Jefe de Servicio deberá justificar el porqué no se pueden conceder durante el verano dichas vacaciones.

Cuando más de dos trabajadores soliciten el mismo mes o quincena se procederá por turnos o sorteo.

Las vacaciones no podrán comenzar en turno de descanso.

Cualquier trabajador que en el ejercicio de su cargo tuviera que suspender sus vacaciones para asistir a un juicio, será compensado con dos días libres y se le pagará el desplazamiento desde donde se encuentre, siempre que sea dentro de la península.

Todos los trabajadores que cumplan el tiempo de servicio que a continuación se indica, tendrán derecho a los siguientes días de vacaciones anuales adicionales.

- A partir de 40 años de servicio, 10 días.
- A partir de 35 años de servicio, 9 días.
- A partir de 30 años de servicio, 7 días.
- A partir de 25 años de servicio, 5 días.
- A partir de 20 años de servicio, 3 días.
- A partir de 15 años de servicio, 2 días.
- A partir de 10 años de servicio, 1 día.

Si al comienzo o durante el disfrute de las vacaciones, el trabajador pasara a la situación de baja por enfermedad debidamente acreditada con parte de la Seguridad Social, no se computará como disfrute de vacaciones, debiéndolo poner en conocimiento del servicio, que a su vez deberá comunicarlo a los servicios de Personal, dentro de los 2 días laborales siguientes, para poder disfrutar dentro del año el resto de las vacaciones que le queden.

En todo caso, se tendrán por disfrutadas las vacaciones, si como consecuencia de la situación de baja por enfermedad del trabajador, termina el año natural o causa baja definitiva en el Instituto Municipal de Deportes sin haberlas disfrutado.

Artículo 33.- PERMISOS RETRIBUÍDOS:

El trabajador, con la debida justificación según los casos tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- a) Por matrimonio 15 días naturales.
- b) Por inscripción en el Registro Municipal de Parejas de Hecho o certificado emitido por cualquier órgano competente 15 días naturales.
No se podrá hacer uso de las licencias fijadas en los apartados a) y b) más de una vez cada dos años.
- c) Por nacimiento o adopción de hijos, 5 días hábiles si es dentro de la localidad y 6 días si fuera en otra localidad.
- d) Por matrimonio de familiares de 1.º y 2.º grado, 1 día que será el de la celebración de la boda, si la celebración es fuera de la provincia 3 días naturales.
- e) Por cambio de domicilio, 3 días naturales.
- f) Por realización de exámenes oficiales que coincidan con la jornada laboral, el día de su celebración.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- h) Por asistencia a consulta médica y acompañamiento de familiar de hasta 2.º grado a su cargo, el tiempo imprescindible para ello.

i) Por fallecimiento de familiares hasta 2.º grado, 4 días naturales dentro de la localidad y 5 días si se produce fuera.

j) Por enfermedad grave de familiares de primer grado 5 días naturales y segundo grado, 4 días (previo informe facultativo).

En el caso de tratarse de enfermedades crónicas o de larga duración dos días por mes, no obstante y en casos puntuales la Dirección del Instituto junto con los representantes de los trabajadores estudiará la ampliación de estos días.

k) Por intervención quirúrgica de familiares de primer grado tres días y familiares de segundo grado, dos días.

l) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

m) En caso de nacimiento o adopción, la trabajadora tendrá derecho a una licencia retribuida de 4 meses naturales, ampliable en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

n) En caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, o mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, el permiso tendrá una duración de 4 meses naturales, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada hijo a partir del segundo.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

ñ) El trabajador con hijos menores de treinta y seis meses tendrá derecho a un permiso de 1 hora diaria de ausencia al trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones de media hora cada una, en caso de parto múltiple dos horas y media.

En el caso de que ambos padres sean trabajadores del Instituto Municipal de Deportes, este permiso podrá fraccionarse entre ambos.

o) La Dirección del Instituto junto a los representantes de los trabajadores estudiará posibles ausencias del trabajo para el cuidado de familiares de primer grado a su cargo con dependencia, siempre que éstos tengan una minusvalía superior al 33 por ciento.

p) Anualmente, 9 días laborales por asuntos propios, que podrán acumularse a períodos vacacionales, a disfrutar según necesidades del trabajador, sin que el Instituto pueda denegar la petición de dichos días salvo por perjuicio grave, catástrofe o similar.

q) Los trabajadores tendrán derecho a un día de disfrute por celebración del Patrón del servicio.

r) Los días 24 y 31 de Diciembre se considerarán festivos. Cuando estos o cualquier otro día festivos coincidan con sábado o domingo se disfrutará dicho día por el 50% de cada servicio en el día hábil inmediatamente anterior y por el otro 50% en el día hábil inmediatamente posterior, siempre que sea posible.

Sin perjuicio de lo establecido con carácter general en los apartados anteriores, la Dirección del Instituto junto a los representantes de los trabajadores estudiará los casos puntuales que puedan producirse

Las licencias, que deberán justificarse adecuadamente, se concederán en días naturales y tendrán carácter continuado. Los días que se concedan han de ser, como máximo a partir del día siguiente hábil que se origina la licencia, excepto en el apartado j) que no tendrá carácter continuado y se justificará con parte del médico que los días tomados están dentro del período de gravedad.

Cuando un trabajador solicite, debidamente justificado, cualquiera de las licencias del presente artículo, y al Jefe de Servicio o persona encargada en su servicio de autorizar la citada solicitud le surgiese la duda sobre si le corresponde la concesión o no de la licencia solicitada, le deberá ser concedida dicha solicitud, trasladando a la Dirección del Instituto el expediente, que será estudiado

por ésta junto a los representantes de los trabajadores. En caso de que se acordase que no procede la concesión de la licencia solicitada por el trabajador, se le deberá descontar los días tomados, por días que le queden pendiente de disfrutar del año en curso (vacaciones o asuntos propios) y si no le quedaran días se le descontarán del año siguiente.

A los efectos del presente artículo se considera:

Se consideran familiares de 1.º grado: Padres, hijos (por consanguinidad) y cónyuge o pareja de hecho, suegros, yernos y nueros (por afinidad).

Se consideran familiares de 2.º grado: Hermanos, abuelos y nietos del trabajador (por consanguinidad) o de su cónyuge (por afinidad).

Artículo 34.- PERMISOS NO RETRIBUÍDO:

34.1.- El trabajador laboral fijo o contratado que tenga un mínimo de 1 año de servicio efectivo, podrá solicitar permiso no retribuído de un plazo no inferior a 15 días ni superior a 2 años. La suma de dichas solicitudes no podrá exceder de 1 año cada 2. Estas licencias serán concedidas siempre que no exista perjuicio grave para el servicio.

34.2.- El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún familiar menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retributiva, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional de haberes, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuída.

Este derecho solamente podrá ser ejercido previa justificación documentada y por uno de los cónyuges caso de que ambos sean trabajadores del Instituto Municipal de Deportes.

34.3.- Toda mujer trabajadora, en caso de adopción o parto, una vez finalizado el permiso de 4 meses recogido en el presente Convenio, podrá solicitar un permiso de reducción de jornada hasta el 50% con una reducción en sus retribuciones en la misma proporción, durante un plazo no inferior a seis meses ni superior a tres años. Durante este tiempo el Instituto realizará la sustitución por contratación de otra persona por el mismo tiempo y salario.

Artículo 35.- EXCEDENCIAS:

1º.- Por interés particular.- El trabajador con contrato laboral de carácter fijo, con al menos un año de antigüedad en el Instituto Municipal de Deportes o en el Ayuntamiento de Cuenca, podrá solicitar excedencia voluntaria por interés particular por un plazo no menor de un año y no mayor de cinco; si la antigüedad fuese superior a cinco años, no se podrá permanecer menos de un año, sin que en este caso exista límite máximo de permanencia en esta situación.

Este derecho solo podrá ser ejercido de nuevo por el mismo trabajador si hubiesen transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Finalizado el período de excedencia, el trabajador deberá solicitar su reingreso dentro del plazo de un mes desde dicha finalización; de no hacerlo así, la relación laboral con el Instituto Municipal de Deportes quedará extinguida.

El reingreso al servicio activo del trabajador, antes del vencimiento del período de excedencia o en el plazo mencionado en el párrafo anterior, se regirá por lo establecido en el artículo 7 del presente Convenio Colectivo.

2º.- Excedencia por cuidado de familiares.- Los trabajadores con contrato laboral de carácter fijo tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como

preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Asimismo, el personal laboral con contrato de carácter fijo tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

Durante el período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia por cuidado de familiares tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad.

Los trabajadores con contrato de carácter temporal tendrán derecho al disfrute de esta excedencia por idéntico plazo de tres años, durante el cual se les reserva el puesto de trabajo, salvo que en dicho período se produjese la extinción de su vínculo contractual.

La excedencia contemplada en el presente apartado, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del Instituto Municipal de Deportes generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Instituto podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de los servicios públicos.

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

El trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado.

Finalizado el período de excedencia por cuidado de familiares o desaparecida la causa que dio lugar al mismo, el trabajador deberá solicitar su reingreso dentro del plazo de un mes desde dicha finalización; los trabajadores con contrato fijo, de no hacerlo, pasarán a la situación de excedencia voluntaria por interés particular. En el caso de los trabajadores temporales se extinguirá su relación contractual.

3º.- Excedencia por incompatibilidad. El personal laboral con contrato de carácter fijo que pase a desempeñar un puesto de funcionario o de laboral en distinta categoría profesional o, en su caso, especialidad, en el Ayuntamiento de Cuenca u otro puesto en otra Administración Pública o empresa pública, quedará en excedencia por incompatibilidad, conservando indefinidamente el derecho al reingreso.

Cuando cese la causa que dio lugar a la excedencia, el trabajador deberá solicitar su reingreso dentro del plazo de un mes desde dicha finalización; de no hacerlo así, el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

La solicitud de reingreso al servicio activo del trabajador, en el plazo mencionado en el párrafo anterior, se regirá por lo establecido en el artículo 7 del presente Convenio Colectivo.

4º.- Excedencia forzosa.- Se concederá excedencia forzosa a los trabajadores sobre los que recaiga nombramiento como Personal Eventual, ejercicio de cargo público por elección o designación o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que imposibilite el normal desempeño de puestos de trabajo o perciba retribuciones por su nombramiento o elección.

El trabajador deberá reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente al cese en dicha situación. La no reincorporación en el plazo mencionado originará su pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular si fuese personal fijo y la extinción del contrato de trabajo si se tratase de personal temporal.

5º.- Excedencia voluntaria por agrupación familiar.- El trabajador con contrato laboral de carácter fijo podrá solicitar excedencia voluntaria por agrupación familiar por un plazo no menor de dos años y no mayor de quince, cuando su cónyuge o pareja que conviva de hecho, resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como

funcionario de carrera o como laboral indefinido en cualquier Administración Pública.

Este derecho sólo podrá ser ejercido de nuevo por el mismo trabajador si hubiesen transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Finalizado el período de excedencia, el trabajador deberá solicitar su reingreso dentro del plazo de un mes desde dicha finalización; de no hacerlo así, la relación laboral con el Instituto Municipal de Deportes quedará extinguida.

El reingreso al servicio activo del trabajador, antes del vencimiento del período de excedencia o en el plazo mencionado en el párrafo anterior, se regirá por lo establecido en el artículo 7 del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO VI.-PRESTACIONES y AYUDAS

Artículo 36.- DIETAS, KILOMETRAJE Y GASTOS DE TRANSPORTE:

a) Para los trabajadores que realicen servicios fuera de la localidad en que se encuentra su centro laboral, se establecen las siguientes dietas:

- Media dieta 20 Euros.
- Dieta entera 40 Euros.
- Por alojamiento 48 Euros.

b) En concepto de Kilometraje el Instituto abonará la cantidad de 0,20 Euros/km.

c) En aquellos centros de trabajo que se encuentren fuera del Casco Urbano, percibirán los trabajadores de los mismos 36 Euros mensuales en concepto de dieta de transporte.

Artículo 37.- PRESTACIONES DE PAGO ÚNICO:

1º.- Se establece una ayuda para los familiares que hayan convivido con el trabajador el año antes de su fallecimiento, consistente en:

- a) Fallecimiento por accidente de trabajo: 12.000 Euros.
- b) En caso de muerte natural 6.000 Euros.

2º.- Cuando un trabajador tenga familiares a su cargo hasta 1º grado, con minusvalía psíquica o físicas o autistas, tendrán derecho a una ayuda mensual de 120 .

Para poder optar a esta ayuda se precisará una certificación expedida por el IMSERSO en la que se haga constar que la minusvalía es igualo superior al 33 por 100.

3º.- a) NATALIDAD: El trabajador percibirá la cantidad de 240 Euros, de una sola vez, en concepto de ayuda por natalidad. En el supuesto de parto múltiple se abonará esa cantidad por cada hijo.

b) NUPCIALIDAD y PAREJA DE HECHO INSCRITA EN EL REGISTRO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA: 300 Euros. Esta última prestación sólo podrá percibirse una vez cada dos años.

Si concurriesen en ambos cónyuges la condición de trabajadores del Instituto, solo se devengará una ayuda.

Artículo 38.- INCAPACIDAD TEMPORAL:

En el caso de encontrarse en la situación de incapacidad temporal, el trabajador percibirá el 100 por 100 de sus retribuciones a partir del primer día.

Artículo 39.- ASISTENCIA LETRADA Y SEGUROS:

El Instituto Municipal de Deportes prestará asistencia jurídica adecuada a sus empleados, en los casos de confrontación, surgidos como consecuencia de la prestación de servicios, aportando en su caso las fianzas exigidas judicialmente a sus trabajadores cuanto estuviesen procesados por hechos derivados del ejercicio de su cargo.

El Instituto Municipal de Deportes contratará las pólizas de seguros que correspondan para que el trabajador municipal incluido en el ámbito del presente Convenio Colectivo tenga las siguientes prestaciones.

1º.- Seguro de accidentes individuales para los casos de invalidez permanente total, parcial o muerte, durante las 24 horas por accidente, según se especifica a continuación:

- Invalidez permanente parcial para la profesión habitual 12.000 Euros.

- Invalidez permanente total para la profesión habitual 18.000 Euros.

- Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo 24.000 Euros.

- Gran invalidez 30.000 Euros.

- Muerte 36.000 Euros.

Todos los gastos derivados de accidente laboral que no cubra la póliza contratada por el Instituto Municipal de Deportes, correrán a cargo de este.

2º.- Seguro de responsabilidad civil para el personal de conducción:

Las indemnizaciones que sean exigibles por razón de daños a las personas, animales o cosas originadas por el uso y circulación de vehículos y máquinas del Instituto Municipal de Deportes, siempre que se produzcan prestando servicios al mismo, serán abonados por el Instituto, cuando no estén cubiertos por el seguro obligatorio de responsabilidad civil.

3º.- Responsabilidad Civil:

Con independencia de lo establecido en el apartado anterior, para todo el personal se concertará una póliza de responsabilidad civil de forma que quede incluida en la misma:

a) La responsabilidad civil en que pudieran incurrir los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

b) La defensa jurídica de todas las personas que la necesiten como consecuencia de actos derivados del ejercicio de sus funciones.

El importe de las mencionadas pólizas de seguro se abonarán al 100 por 100 por el Instituto Municipal de Deportes y, en el caso de las pólizas anteriormente mencionadas no estuviesen renovadas, o no se hubieran formalizado, el Instituto se hará cargo de todas las obligaciones contraídas, la mencionada póliza deberá estar expuesta en los tablones de anuncios sindicales.

Artículo 40.- AUXILIO POR ENFERMEDAD:

Cuando se compruebe bajo certificación médica que el puesto de trabajo que ocupa perjudica o puede perjudicar por edad o por razón médica al trabajador, este será trasladado a otro puesto de trabajo previa petición por su parte, manteniendo su categoría y derechos.

Artículo 41.- ANTICIPOS REINTEGRABLES:

1º.- El Instituto Municipal de Deportes mantendrá un fondo de 15.000 para anticipos reintegrables a los trabajadores acogidos a este convenio.

2º.- Los anticipos se concederán de acuerdo con las siguientes cuantías y modalidades:

a) Para cualquier finalidad: Hasta un máximo de 3.600 Euros.

b) Por enfermedad grave o adquisición de la vivienda habitual: Hasta un máximo de 6.000 Euros.

La documentación a presentar para la solicitud de anticipo por adquisición de vivienda será la siguiente:

- Declaración jurada del peticionario en la que se haga constar que se solicita para la adquisición de vivienda habitual y que el declarante no es propietario de ninguna otra vivienda.

- Documento privado de compra-venta.

- Copia de la escritura pública de compra-venta, una vez que ésta obre en su poder.

3º.- Los anticipos concedidos se reintegrarán en las siguientes mensualidades:

a) Para cualquier finalidad: hasta 36 mensualidades.

b) Por enfermedad grave o adquisición de vivienda: hasta 50 mensualidades.

No pudiéndose solicitar otro hasta que no se cancele el anterior. La cancelación se podrá realizar en cualquier momento dentro del plazo establecido como máximo.

4º.- Los anticipos serán concedidos por la Dirección del Instituto, conjuntamente con los representantes de los trabajadores, que determinará la cuantía y forma de ingreso, los anticipos se concederán por orden riguroso de solicitud.

5°.- Los anticipos se abonarán al mes siguiente de haber sido concedidos.

6°.- Sólo podrá concederse anticipos a los trabajadores pertenecientes a la plantilla del personal laboral fijo.

Artículo 42.- CULTURA Y DEPORTES:

Todos los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tendrán derecho al uso de las instalaciones deportivas municipales, con la sola presentación del carnet profesional.

Artículo 43.- PLAN DE FOMENTO DE JUBILACIONES ANTICIPADAS:

Los trabajadores tendrán derecho a una prima por jubilación anticipada, que se calculará de acuerdo con la siguiente escala:

- Con 60 años, 20 mensualidades.
- Con 61 años, 16 mensualidades.
- Con 62 años, 14 mensualidades.
- Con 63 años, 10 mensualidades.
- Con 64 años, 8 mensualidades.

Se entenderá por mensualidad todos los conceptos retributivos del trabajador. Para tener derecho al percibo, el trabajador deberá solicitarlo en los tres meses siguientes de cumplir los requisitos y surtirá efectos económicos desde la fecha de la petición.

El Instituto Municipal de Deportes promoverá ante los órganos competentes de la Administración Central, la reducción del límite de edad, así como la unificación de dicha edad.

Artículo 44.- PREMIOS POR AÑOS DE SERVICIO:

Se establecen premios especiales de antigüedad en las siguientes cantidades:

A) A los veintinueve años de servicio en el Instituto o en el Ayuntamiento de Cuenca la cantidad de 1.000 .

B) A los veinticuatro años de servicio en el Instituto o en el Ayuntamiento de Cuenca la cantidad de 1.500 .

C) A los treinta años de servicio en el Instituto o en el Ayuntamiento de Cuenca la cantidad de 2.000 .

D) A los treinta y cinco años de servicio en el Instituto o en el Ayuntamiento de Cuenca la cantidad de 2.500 .

El trabajador que a la entrada en vigor del presente Convenio haya cumplido alguno de los tramos fijados anteriormente y por motivos de jubilación no llegase a cumplir el siguiente tramo, en el momento de la jubilación se le abonará la cantidad correspondiente al premio inmediatamente anterior a su antigüedad en el momento de causar la baja obligatoria.

Artículo 45.- FONDO DE PENSIONES:

Todos los trabajadores fijos del Instituto Municipal de Deportes, así como los trabajadores con una antigüedad de dos años se integrarán como partícipes del Fondo de Pensiones.

El Instituto Municipal de Deportes aportará mensualmente al Plan de Pensiones las siguientes cuantías por partícipe: durante el año 2005, 20 , año 2006, 30 y año 2007, 36 .

A partir del año 2008 y en caso de no firmarse un nuevo Convenio Colectivo las aportaciones se incrementarán anualmente en el incremento del IPC de año anterior.

Artículo 46.- FONDO DE ACCIÓN SOCIAL:

Se constituirá un Fondo de Acción Social con dotación de 15.000 . Dicho fondo se distribuirá entre todos los trabajadores laborales, según el criterio de distribución recogido en sus correspondientes bases.

Cada año este Fondo se incrementará en el IPC del año anterior. El Fondo se actualizará automáticamente conforme se aumente la plantilla del Personal Laboral.

En el caso de que la partida presupuestaria destinada a este concepto deba soportar otras prestaciones distintas a las recogidas en las bases reguladoras del citado Fondo, se tomarán las medidas oportunas para que dicha partida sea dotada debidamente de tal manera que la cantidad anteriormente mencionada no sea destinada a estos otros fines.

Artículo 47.- CALZADO Y VESTUARIO DE TRABAJO:

El Instituto Municipal de Deportes proporcionará uniformes de trabajo en concordancia al puesto de trabajo y función que se realice.

Se establece, con carácter general, una periodicidad de entrega para los uniformes de verano de Mayo a Junio, y para los de invierno de Septiembre a Octubre.

Será obligatorio el uso de dicha ropa para todos los trabajadores sin excepción.

Artículo 48.- PROTECCIÓN A LA MUJER EMBARAZADA:

La mujer embarazada, caso de realizar un trabajo previamente declarado por su médico Tocólogo como penoso o peligroso para su embarazo, tendrá preferencia para ocupar otro puesto adecuado dentro de su categoría profesional.

Los representantes sindicales, propondrán a la Corporación el cambio de puesto de trabajo. Este cambio de puesto de trabajo no supondrá modificación en su categoría, ni merma en sus derechos económicos. Finalizada la causa que motivo el cambio se procederá a su reincorporación al destino original.

Esto también será de aplicación durante el período de lactancia, en las mismas condiciones y con los mismos requisitos.

CAPÍTULO VII.-FORMACIÓN

Artículo 49.- FORMACIÓN:

El Instituto Municipal de Deportes y los representantes de los trabajadores llevarán a efecto cuantos cursos de formación y reciclaje sean necesarios en orden a la reordenación del trabajo y a la obtención de mayores niveles de eficacia, así como facilitarán la asistencia de todos los trabajadores a dichos cursos y a otros que puedan organizar diferentes Organismos.

Para facilitar la formación y el reciclaje profesional de los empleados de este Instituto se acuerda lo siguiente:

1°.- Conceder 100 horas laborales al año como máximo por asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre fuera de las dependencias del Instituto y el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional.

2°.- La negativa a la solicitud de un trabajador para la asistencia a los cursos estará siempre motivada, y en todo caso, el trabajador podrá expresar su discrepancia ante los representantes de los trabajadores.

3°.- Los representantes de los trabajadores velarán por la igualdad de oportunidades de los trabajadores para acceder a la formación, por ello se dará prioridad a aquellos que no hayan recibido ningún curso de formación en el último año.

4°.- El Servicio podrá enviar a trabajadores a determinados cursos, por su especial interés, a quienes se les abonará, además de su salario, el coste del curso, los gastos del viaje y dietas.

5°.- A los trabajadores que asistan a los cursos de formación se les entregará un certificado de asistencia y/o aprovechamiento, determinando el primero, una asistencia mínima durante el desarrollo del curso del 85%, y el segundo que se ha superado el procedimiento de evaluación que se acuerde. Dichos certificados se incorporarán a su expediente personal al objeto de su valoración en los concursos de méritos y promoción interna. La no asistencia a los cursos deberá estar debidamente justificada.

6°.- Las instalaciones del Instituto se pondrán a disposición de la Formación Continua de los trabajadores fuera del horario laboral.

CAPÍTULO VIII.-SALUD LABORAL

Artículo 50.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL:

Existirá un único Comité de Seguridad y Salud, con competencias para el conjunto de los empleados del Instituto Municipal de Deportes, el cual estará integrado por tres representantes del mismo y tres Delegados de Prevención, elegidos por y entre los representantes de los trabajadores.

La periodicidad de las reuniones de este Comité quedará fijada por el mismo.

El Instituto Municipal de Deportes cumplirá todas las obligaciones que en materia de salud laboral establece la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los reglamentos que la desarrollan y directrices de la Unión Europea.

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horas de trabajo a todos los trabajadores laborales, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento. Dicho reconocimiento será voluntario.

Los trabajadores laborales que trabajen con pantallas de ordenador diariamente deberán pasar una revisión oftalmológica cada seis meses.

El personal que como consecuencia de su trabajo tenga riesgo de toxicidad por agentes químicos o biológicos deberá pasar una revisión completa semestralmente.

Además del reconocimiento habitual, a los mayores de 50 años, se les hará con carácter voluntario un examen cardiovascular.

El Instituto Municipal de Deportes se compromete de común acuerdo con los representantes de los trabajadores a elaborar anualmente un calendario de reconocimientos durante el primer trimestre, comunicándoselo a los distintos servicios y dependencias municipales, haciendo la revisión efectiva a lo largo del año.

Se estará a lo dispuesto por la Comisión de Seguridad y Salud Laboral.

El Instituto Municipal de Deportes ofertará a los trabajadores la posibilidad de contratar, con revisión anual, su seguro de asistencia médica con diferentes compañías, incluida la Seguridad Social.

CAPÍTULO IX.-DERECHOS SINDICALES

Artículo 53.- GARANTÍAS:

Los Delegados Sindicales como representantes legales de los trabajadores tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones serias por faltas graves o muy graves.

b) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el expediente o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto del expediente disciplinario, en cuyo caso sería de aplicación el párrafo a) de este mismo artículo.

Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica del desempeño de su representación.

c) Se dispondrá en todos los centros de trabajo de un tablón de anuncios sindical, de dimensiones suficientes en espacios visibles, para el ejercicio de sus funciones de representación.

e) Los Delegados sindicales dispondrán, cada uno de ellos de 40 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. Estas podrán ser acumuladas en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado del trabajo, sin perjuicio de su renumeración, El número total de horas acumuladas serán de 110 horas mensuales para poder ser relevado del trabajo. Además de las siguientes especificaciones:

- Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición del Instituto Municipal de Deportes, así como aquellas empleadas en períodos de negociación colectiva, siempre que sean en reuniones conjuntas.

- Podrá disponer de las horas sindicales durante toda la jornada de trabajo.

Artículo 54.- MESA DE NEGOCIACIÓN:

En cumplimiento de las funciones que la legalidad vigente reconoce a los representantes legales de los trabajadores, cada ejercicio se constituirá una mesa de negociación, que estará formada por los representantes de los trabajadores y representantes

de la Dirección del Instituto, y donde entre otras serán materia de negociación las siguientes:

- Relación de puestos de trabajo
- Oferta Pública de Empleo.
- Bases de provisión de puestos de trabajo.
- Negociación Convenio Colectivo.

Artículo 55.- SECCIONES SINDICALES:

a) Los trabajadores del Instituto Municipal de Deportes podrán constituir Secciones Sindicales y afiliarse a las mismas, siempre que las Centrales Sindicales correspondientes estén constituidas legalmente.

b) La regulación de su estructura interna y funcionamiento corresponderá a las propias secciones sindicales.

c) Las Secciones Sindicales que hubieran obtenido un 10 por 100 de los votos en las elecciones sindicales podrán nombrar dos delegados sindicales.

d) Los delegados sindicales tendrán derecho a disponer de 40 horas mensuales para la realización de sus funciones, el disfrute y características de las mencionadas horas será igual que se establece para los miembros del Comité de Empresa.

e) Las secciones sindicales que obtengan más del 10 por 100 de los votos en las elecciones a Comité de Empresa tendrán derecho a disponer de un local propio dotado de medios materiales adecuados para el desempeño de sus funciones, que será facilitado por el Instituto Municipal de Deportes.

g) Las secciones sindicales tendrán derecho a disponer de un máximo de 15 días al año para que sus miembros asistan a cursillos, conferencias, etc. en las que participen u organicen las respectivas secciones sindicales. Las secciones sindicales lo deberán comunicar con antelación.

h) Podrán acumularse todas las horas disponibles por los distintos representantes de cada sindicato (Delegados Sindicales y Delegados de Personal) en un fondo, al que cada representante sindical deberá hacer cesión voluntaria y por escrito para disposición del sindicato respectivo, teniendo en cuenta que aquel debe reservarse, al menos, un 25 por ciento del crédito horario del que disponga. Este a su vez comunicará al Instituto Municipal de Deportes la distribución mensual de las citadas horas, pudiendo quedar cualquier representante de los antes mencionados relevado del trabajo, sin perjuicio de su remuneración total, esto es, por todos los conceptos retributivos.

El número total de horas acumuladas para poder ser relevado del trabajo será de 110 horas mensuales

Artículo 56.- CONVOCATORIA DE ASAMBLEAS:

Los trabajadores podrán ejercitar este derecho en los términos y con los requisitos establecidos en la legislación vigente.

No obstante se garantizarán en todo caso los servicios mínimos. Si el Instituto Municipal de Deportes se acogiese a la legislación sobre servicios mínimos, estos no podrán afectar a ningún caso a más del 20% del total de la plantilla.

El Instituto establecerá con los representantes de los trabajadores la regulación concreta de los puestos afectados por los servicios mínimos para el caso de huelga.

Artículo 57.- DERECHO A LA HUELGA:

Los trabajadores podrán ejercitar este derecho en los términos y con los requisitos establecidos en la legislación vigente. No obstante se garantizarán en todo caso los servicios mínimos. Si el Instituto Municipal de Deportes se acogiese a la legislación sobre servicios mínimos, estos no podrán afectar en ningún caso a más de 20% del total de la plantilla.

El Instituto establecerá con los representantes de los trabajadores la regulación concreta de los puestos afectados por los servicios mínimos para el caso de huelga.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

PRIMERA. En caso de resultar invalidado algún precepto del presente Convenio Colectivo quedará sin vigencia todo el artículo

que lo contenga, siendo de aplicación hasta la aprobación de un nuevo artículo la redacción existente en el Convenio anterior.

SEGUNDA. El Instituto Municipal de Deportes se compromete a tramitar la Oferta de Empleo Público dentro del año natural, siempre que hubiera, al menos, cinco vacantes.

TERCERA. En todo aquello que no se encuentre regulado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes, que en caso de conflicto, se interpretarán por una Comisión mixta establecida en forma paritaria por la Dirección del Instituto y los Representantes de los trabajadores.

CUARTA. Cualquier mejora Social, Económica etc. que tuviera el Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Cuenca, o cualquier otro organismo dependiente de este Ayuntamiento, que no esté recogida en este Convenio Colectivo, será aplicada de la misma forma y en la misma cuantía, para todo el trabajador acogido a este Convenio.

QUINTA. Todo Pacto o Acuerdo que se desarrolle en la Mesa General de Negociación, entre la Administración del Estado y Organizaciones Sindicales, que afecten a empleados públicos (Funcionarios y Laborales) y publicados en el Boletín Oficial del Estado a través de Leyes, Decretos Leyes, Acuerdos o Resoluciones del Consejo de Ministros, serán de aplicación automática a los trabajadores laborales, siempre que sea favorable a los trabajadores y que no coincida con mejoras adoptadas por Acuerdos del Instituto Municipal de Deportes adoptados con anterioridad.

SEXTA. Quedan sin efecto todos los Pactos o Acuerdos suscritos con anterioridad a este Convenio Colectivo en cuanto contradigan lo establecido en el mismo. Excepto el acuerdo administración sindicatos para la mejora y modernización de la administración pública y el acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria de febrero de 2004.

Cualquier acuerdo posterior que pudiera producirse se tramitará como modificación de este Convenio Colectivo, siguiendo los mismos trámites e incorporándose al mismo mediante su aprobación por acuerdo del Órgano de Dirección del Patronato y el Pleno de la Corporación, no teniendo ningún efecto en cualquier otro caso.

SÉPTIMA. Los firmantes del presente Acuerdo se comprometen a su cumplimiento íntegro, basado en el dialogo y la buena fe durante el tiempo de vigencia del mismo para una mayor eficacia en la prestación de los servicios.

OCTAVA. A fin de satisfacer de manera ágil, eficaz y eficiente las demandas de la sociedad en relación con los servicios públicos de la Administración, las partes se comprometen a mejorar la calidad de aquellos, mediante los sistemas más óptimos según las experiencias nacionales e internacionales.

NOVENA. Las nuevas tecnologías en general y las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) en particular pueden desempeñar un papel central en el proceso de cambio, tanto a través de la propia mejora del rendimiento que el uso de la mecanización permite obtener, como del valor añadido que el uso de las tecnologías aporta a la hora de abordar las modificaciones organizativas necesarias para la modernización. Todo ello bajo la premisa de poner al ciudadano en el centro del objetivo de la Función Pública.

UNDÉCIMA. Para la consecución de una mayor fluidez en las relaciones de la Administración con los ciudadanos y las empresas, así como una mejora en la calidad de los servicios públicos, las partes consideran conveniente adoptar medidas tendentes a la información personalizada al ciudadano, la creación de centros de información integrada, la extensión de aplicaciones informáticas, la motivación y formación del personal que se relaciona inmediatamente con el ciudadano y la agilización y simplificación de los procesos administrativos. Todas estas medidas están contempladas en el proyecto "Cuenca Ciudad Digital" que el Ayuntamiento de Cuenca va a llevar a cabo entre los años 2004 y 2007.

DUODÉCIMA. Los actuales monitores socorristas, pasarán a integrarse en la categoría de técnico auxiliar en el momento en que

se dote presupuestariamente el incremento de costo que de dicha integración se derive. La diferencia existente entre las retribuciones que perciben anualmente y las establecidas en la tabla salarial anexa, se percibirán en un 50% en el año 2005, un 75% en el año 2006 y el 100% en el año 2007. Dicha diferencia será actualizada con el I.P.C. correspondiente de subida y serán devengadas con carácter retroactivo desde la fecha de la firma del convenio.

Cuenca 30 de marzo de 2005.—El Presidente del Instituto,
EL PRESIDENTE DEL INSTITUTO:

Fdo. José Víctor Martínez Patiño.

DELEGADOS DE PERSONAL:

Fdo. José Luis Chumillas Hortelano.

Fdo. Agustín Coronado Martínez.

Fdo. Javier Carrascosa Vazquez.

ANEXO

TABLA SALARIAL MENSUAL AÑO 2005

Categoría	Salario	Complemento Convenio
Técnico Superior . . .	1.404,66	632,09
Técnico Medio	1.225,50	539,97
Técnico Auxiliar . . .	876,82	437,57
Oficial	818,97	369,51
Ayudante	743,53	299,94
Peón	715,17	283,21

(1980)

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Juzgado de lo Social N.º 1 de Cuenca

— EDICTO —

Número Autos: Demanda 121/2005.

Materia: Ordinario.

Demandado: Audiotecnico Desarrollo S.L.

D. Francisco Antonio Bellón Molina, Secretario Judicial del Juzgado de lo Social N.º 1 de Cuenca.

HAGO SABER: Que en el procedimiento DEMANDA 121/2005 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancias de D. MANUEL MARTÍNEZ CUENCA y otros contra la empresa AUDIOTECHNIC DESARROLLO S. L., sobre ORDINARIO, se ha dictado la siguiente:

PROPUESTA DE PROVIDENCIA.-S.S.ª el Secretario Judicial D. Francisco Antonio Bellón Molina.

En Cuenca, a cuatro de mayo de dos mil cinco.

Por recibidas las anteriores diligencias practicadas por el Servicio Común de notificaciones y embargos, únase y habiéndose procedido a la reseña completa de los bienes embargados por dicho Servicio en el domicilio de la demandada AUDIOTECHNIC DESARROLLO S. L., sito en Tarancón, calle Coral de Almaguer, s/n; se ratifica dicho embargo.

Notifíquese esta resolución.

MODO DE IMPUGNARLA: Mediante recurso de reposición a presentar en este Juzgado dentro de los cinco días hábiles siguientes al de recibirla, cuya sola interposición no suspenderá la ejecutividad de lo que se acuerda (artículo 184-1 de la Ley de Procedimiento Laboral).

Lo que propongo a S. S.ª para su conformidad.- Conforme: Ilmo. Sr. Magistrado D. Julio Aboy Lorenzo. Firmado y rubricado. - El Secretario Judicial. Firmado.

Y para que le sirva de notificación en legal forma a AUDIOTECHNIC DESARROLLO S. L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia. En Cuenca, a cuatro de mayo de dos mil cinco.