



BOLETIN OFICIAL DE LA REGION DE MURCIA

Depósito legal: MU-395/1982

JUEVES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 1993

Número 215

Franqueo concertado n.º 29/5

SUMARIO

I. Comunidad Autónoma

1. Disposiciones generales

CONSEJERÍA DE SANIDAD Y ASUNTOS SOCIALES

Orden de 1 de septiembre de 1993, de la Consejería de Sanidad y Asuntos Sociales, por la que se convoca concurso para financiar Proyectos de Formación en Centros y Grupos de Trabajo de Educación para la Salud.

7227

II. Administración Civil del Estado

2. Direcciones provinciales de Ministerios

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Convenio Colectivo de Trabajo para Personal Laboral Administración Pública Región de Murcia.

7238

III. Administración de Justicia

JUZGADOS:

Primera Instancia e Instrucción número Ocho de Cartagena. Procedimiento 505/92.

7261

Primera Instancia número Ocho de Murcia. Proceso 255/93-C.

7261

Primera Instancia e Instrucción número Siete de Cartagena. Juicio 23/93.

7262

De lo Social número Tres de Murcia. Autos 737/93.

7262

De lo Social número Dos de Murcia. Autos 1.848/92.

7262

De lo Social número Dos de Murcia. Autos 1.776/92.

7262

De lo Social número Cuatro de Murcia. Proceso 1.058/93.

7263

De lo Social número Dos de Murcia. Proceso 1.138/93.

7263

Primera Instancia y Familia número Tres de Murcia. Demanda 1.355/92.

7264

Primera Instancia e Instrucción número Cuatro de Cartagena. Autos 586/89.

7264

Primera Instancia e Instrucción número Cuatro de Cartagena. Autos 75/93.

7264

Primera Instancia e Instrucción número Cuatro de Cartagena. Autos 292/93.

7264

TARIFAS

<u>Suscripciones</u>	<u>Ptas.</u>	<u>3% IVA</u>	<u>Total</u>		<u>Números sueltos</u>	<u>Ptas.</u>	<u>3% IVA</u>	<u>Total</u>
Anual	22.633	679	23.312		Corrientes	100	3	103
Ayts. y Juzgados	9.235	277	9.512		Atrasados año	126	4	130
Semestral	13.109	393	13.502		Años anteriores	160	5	165



I. Comunidad Autónoma

1. Disposiciones generales

Consejería de Sanidad y Asuntos Sociales

11198 ORDEN de 1 de septiembre de 1993 de la Consejería de Sanidad y Asuntos Sociales, por la que se convoca concurso para financiar Proyectos de Formación en Centros y Grupos de Trabajo de Educación para la Salud.

Con la firma de los Convenios de colaboración en materia de Educación para la Salud suscritos por: Ministerio de Sanidad, Ministerio de Educación y Ciencia; Dirección General de Salud y Consumo, Dirección Provincial del Ministerio de Educación y Ciencia en Murcia, se pretende, entre otras finalidades, el fomento de la Educación para la Salud en centros docentes, incluido el otorgamiento de ayudas para financiar Proyectos, a desarrollar por dichos centros, en esta materia.

La escuela como ámbito fundamental en la formación integral de la persona debe incorporar en sus programas educativos la Educación para la Salud, y así la LOGSE prescribe su tratamiento curricular como tema transversal. Por otra parte, la formación del profesorado tiene como objeto prioritario la mejora de la función docente, ello supone considerar al centro docente como el primer núcleo de la formación permanente del profesorado. La formación en los propios Centros hace posible la investigación en un proyecto común de Educación para la Salud. Las instituciones responsables de la Educación y la Salud, anteriormente mencionadas, consideran preciso establecer cauces que estimulen la investigación y realización de experiencias de integración de la Educación para la Salud en la actividad profesional de docentes y sociosanitarios, por lo que la financiación de proyectos de Educación para la Salud a desarrollar en Centros Docentes irá ligada a la formación de los profesionales en su ámbito de trabajo o bien a la innovación educativa.

A tal fin y para establecer las normas por las que han de regirse la solicitud y concesión de Proyectos y Grupos de Trabajo para el ejercicio 1993/94.

DISPONGO

Artículo 1º. Objeto

La presente Orden tiene como objeto establecer las normas por las que han de regirse las solicitudes y concesión de Proyectos y Grupos de trabajo de Educación para la Salud.

Los proyectos y grupos de trabajo de Educación para la Salud se concretarán en:

MODALIDAD A)

Proyectos de Formación en Centros que faciliten la introducción de la Educación para la Salud en el Proyecto Curricular y Proyecto Educativo de Centro.

Podrán concurrir a esta modalidad los Centros Docentes públicos y privados concertados de Educación Infantil, Primaria y Secundaria.

Con carácter excepcional y siempre que esté adecuadamente justificado, varios centros escolares podrán presentar un único proyecto en colaboración con el Equipo de Atención Primaria de la zona, en cuyo caso uno de los centros se constituirá en coordinador del programa. Cada uno de los centros deberá aportar la documentación señalada en el artículo 2º más una relación de los centros participantes. Asimismo, presentarán un único proyecto que reúna las características estipuladas en el apartado d) del artículo 2º.

MODALIDAD B)

Grupos de trabajo que tengan como finalidad la Innovación Pedagógica y Curricular referida a:

-Diseño y elaboración de materiales didácticos específicos de Educación para la Salud.

-Experimentación de materiales curriculares de Educación para la Salud.

-Materiales para la evaluación de la Educación para la Salud en cualquier área y etapa.

Podrán concurrir a esta modalidad todo el profesorado de los distintos niveles educativos no universitarios que en colaboración con profesionales socio-sanitarios, se propongan trabajar en un programa común coherente con las prescripciones de la LOGSE en materia de Educación para la Salud.

Artículo 2º-Tramitación

MODALIDAD A)

Las solicitudes estarán suscritas por el/la Director/a del centro correspondiente, y se dirigirán al Consejero de Sanidad y Asuntos Sociales, adjuntando necesariamente la siguiente documentación:

a) Datos identificativos del Proyecto y del Centro (Anexo I).

b) Relación de Profesores o y Sociosanitarios que participan en el Proyecto (Anexo II)

c) Certificación del acuerdo del Consejo Escolar del Centro en la que conste su conformidad con el Proyecto.

d) Proyecto detallado de la actividad:

1.- Título del Proyecto.

2.- Justificación de la realización del Proyecto, en base a la situación educativa y sociocultural, a datos epidemiológicos y/o a necesidades y demandas

- 3.- Objetivos de formación del proyecto.
- 4.- Programa de contenidos de la formación, actividades y metodología de la formación.
- 5.- Propuesta de planificación de las actividades proyectadas y la organización de recursos humanos y materiales, así como elaboración de horarios para llevar a cabo la formación.
- 6.- Duración (uno o dos años). Temporalización del proyecto. Calendario aproximado y horas estimadas (entre 50 y 75 por curso) para la realización del proyecto.
- 7.- Presupuesto de ingresos y gastos en conceptos de:
 - Docencia
 - Bibliografía
 - Material fungible, que no superará, en esta modalidad, el 20 % del presupuesto del proyecto.
 - Asistencia a los cursos, visitas pedagógicas y jornadas de encuentro, coherentes con el proyecto.
- 8.- Plan de evaluación del proyecto de formación.
- 9.- Concreción de la participación de la comunidad escolar, sanitaria y corporaciones locales.
- 10.- Persona responsable como coordinador/a del Proyecto.
 - e) Memoria de las actividades realizadas por el centro docente en materia de Educación para la Salud en cursos académicos, anteriores, si las hubiera.
 - f) Compromiso de participación de los sanitarios del ámbito geográfico del Centro docente (Anexo V).

MODALIDAD B)

Las solicitudes estarán suscritas por el/la coordinador/a del grupo de trabajo, y se dirigirán al Consejero de Sanidad y Asuntos Sociales, adjuntando necesariamente la siguiente documentación:

- a) Relación de Profesorado y Sociosanitarios que participen en el Grupo de Trabajo (Anexo III).
- b) Proyecto detallado de la actividad:
 - 1.- Título.
 - 2.- Finalidad y nivel/es a los que va dirigido.
 - 3.- Objetivos del grupo de trabajo referidos a :
 - Diseño y elaboración de materiales didácticos específicos de Educación para la Salud.
 - Experimentación de materiales curriculares de Educación para la Salud.
 - Materiales para la evaluación de la Educación para la Salud en cualquier área y etapa.

4. Programa de contenido, de actividades y de la metodología a seguir.
- 5.- Temporalización del proyecto. Calendario aproximado.
- 6.- Recursos:
 - Gastos en concepto de:
 - Asesoramiento y docencia
 - Bibliografía
 - Material fungible.
- 7.- Aportación de criterios y modelos para valorar los resultados.
- 8.- Número de horas previsibles de dedicación.
- 9.- Concreción de la participación de la comunidad escolar y sanitaria.
- 10.- Persona responsable como coordinador/a del grupo.

c) Memoria de las actividades realizadas en materia de Educación para la Salud en cursos académicos, anteriores, si las hubiera. Especificando modalidades y tipo de formación recibida por los integrantes del grupo de trabajo.

d) Compromiso de aceptación por parte del/la Director/a del CEP de las condiciones de control de la subvención que se señalen por la Consejería de Sanidad y Asuntos Sociales o por los órganos de control financiero de la Administración Regional (Anexo IV).

e) Compromiso de participación de los profesionales sociosanitarios del ámbito geográfico de los integrantes del grupo de trabajo solicitante (Anexos V).

Artículo 3º.- Criterios de selección.

Entre otros se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

MODALIDAD A:

- a) Calidad y rigor en el proyecto.
- b). Que el Proyecto Educativo de Centro contemple como objetivo la creación de una Escuela Promotora de Salud.
- c) Participación de la comunidad escolar, personal sociosanitario de su ámbito geográfico.
- d) La innovación del Proyecto en el Centro.
- e) Idoneidad y viabilidad de la formación solicitada.
- f) La distribución geográfica de las subvenciones:

MODALIDAD B:

- a) El rigor en la elaboración del proyecto.
- b) La viabilidad y la continuidad del proyecto , así como su posible generalización a los Centros.

c) Adecuación de los recursos solicitados al programa a desarrollar.

d) El tratamiento transversal en todas las áreas y todas las etapas del tema o temas elegidos.

e) Sustentación curricular de la elaboración de material, en su caso.

f) Participación de la comunidad escolar y personal sociosanitario de su ámbito geográfico.

g) Experiencias previas de Educación para la Salud realizadas.

h) Formación previa en EpS de los integrantes del grupo de trabajo.

i) Haber participado en un proyecto aprobado en la convocatoria 92/93.

j) La distribución geográfica de los grupos de trabajos.

Artículo 4°. Presentación de solicitudes

Las instancias de solicitud, junto con el resto de documentación exigida (original y copia), se deberán presentar necesariamente en el plazo de 30 días naturales, a partir del día siguiente a su publicación en el BORM, en el Registro de la Consejería de Sanidad y Asuntos Sociales.

La concesión de un Proyecto, en la modalidad A, será incompatible para aquellos Centros que estén desarrollando Proyectos de Formación del Profesorado en Centros. Asimismo la concesión de un Grupo de trabajo (modalidad B) será incompatible con el desarrollo de un Proyecto de Innovación Educativa y con la convocatoria de grupos de trabajo de los Centros de Profesores.

Artículo 5°. Sistema de selección, seguimiento y apoyo.

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, se constituirá una Comisión, que realizará la selección, el seguimiento y la evaluación de los proyectos y grupos de trabajo finalmente aprobados.

Para la concesión de las subvenciones, la referida Comisión, podrá recabar de los centros docentes y coordinadores/as de los grupos de trabajo cuanta información adicional estime necesaria y elevará, con posterioridad, la correspondiente propuesta al Consejero de Sanidad y Asuntos Sociales que resolverá sobre las solicitudes presentadas.

La Comisión presidida por el Excmo. Sr. Consejero de Sanidad y Asuntos Sociales o persona en quien delegue, estará integrada por los siguientes miembros:

Por parte de la Dirección Provincial del Ministerio de Educación y Ciencia:

El Jefe del Servicio de Programas Educativos o persona en quien delegue.

El Asesor Técnico Docente de Educación para la Salud.
Los/las Directores/as de Centros de Profesores de la Región.

Por parte de la Dirección General de Salud y Consumo:

Un/a técnico/a de la Sección de Educación para la Salud de la Dirección General de Salud y Consumo

Por parte del INSALUD:

Un/a representante de la Dirección Provincial del INSALUD

Realizará las funciones de secretario el Asesor Técnico Docente de Educación para la Salud del Ministerio de Educación y Ciencia.

Las funciones de esta Comisión son las siguientes:

a) Realizar la selección de los proyectos y grupo de trabajos.

Recabar informes de cada uno de los Proyectos y Grupos de trabajo a los Equipos Pedagógicos de los Centros de Profesores.

b) Garantizar el seguimiento de los proyectos y grupos de trabajo, mediante las siguientes acciones:

Coordinar la formación establecida en los proyectos y grupo de trabajos con el Plan Provincial de Formación.

Aprobar, previo informe de los Equipos Pedagógicos de los Centros de Profesores, la continuidad o no de los proyectos para el segundo año.

Supervisar la utilización del presupuesto asignado a cada proyecto y grupo de trabajo, y velar por su buen uso.

Facilitar el desarrollo de las distintas actividades programadas en los proyectos y grupos de trabajo mediante el apoyo técnico necesario.

Recabar de los/las coordinadores/as de cada proyecto el informe de progreso, la Memoria final y las actas de trabajo con el número de horas realizadas de cada proyecto y grupo de trabajo.

c) Asignar los créditos de formación en función de la calidad del proyecto presentado y del número de horas previstas.

d) Suspender aquellos proyectos o grupos de trabajo cuyo desarrollo no sea satisfactorio.

e) Proponer la certificación de los participantes en los proyectos y grupos de trabajo a los respectivos Directores de los Centros de Profesores.

Los Centros de Profesores ofrecerán apoyo técnico administrativo, así como asesoramiento en la elaboración y desarrollo de los Proyectos y Grupos de trabajo, en coordinación con la Sección de Educación para la Salud de la Consejería de Sa-

nidad y Servicios Sociales y la Asesoría Técnica Docente de Educación para la Salud de la Dirección Provincial del MEC. Sin perjuicio de la colaboración que se establezca con otros servicios tales como Equipos de Atención Primaria, Inspección Técnica Educativa, Centros de Recursos, etc.

Artículo 6º.-

Los Centros de Profesores de la Región tendrán la consideración de Entidades Colaboradoras, a los efectos de lo preceptuado en el artículo 51 de la Ley de Hacienda de la Región de Murcia.

En tal sentido, verificarán el cumplimiento de las actividades, justificarán la aplicación de los fondos recibidos por la Entidad concedente y quedarán sometidos a todas las obligaciones y deberes que para dichas Entidades Colaboradoras relaciona la citada Ley.

Artículo 7º.-

En la información pública que se elabore sobre aspectos contenidos en la convocatoria de la presente Orden, se incluirán los símbolos y logotipos de la Administración Regional, Ministerio de Educación y Ciencia e INSALUD.

Artículo 8º.-

La aprobación de un proyecto o un grupo de trabajo, podrá llevar consigo la asistencia del/la coordinador/a a un curso ACD modalidad C (20h) de introducción a la metodología de la Educación para la Salud en la Escuela.

Los Centros cuyos proyectos hubieran sido seleccionados presentarán a la Comisión de selección y seguimiento un informe de progreso transcurrido el primer año y una Memoria final, al término del proyecto, según anexo VII y anexo VI.

Artículo 9º.- Justificación

La gestión económica de los proyectos y grupos de trabajo seleccionados se realizará por los Centros de Profesores.

La cuantía máxima otorgada a cada proyecto será de 263.000 ptas

La cuantía de las subvenciones a los grupos de trabajo se establecerá en función de la documentación presentada (objetivos, presupuesto, etc.).

Los Proyectos y Grupos de trabajo desarrollarán sus actividades desde el momento de su aprobación hasta el 31 de mayo de 1994, como máximo. En el plazo de 15 días desde la finalización del Proyecto o del Grupo de trabajo, los Centros o los/las coordinadores/as de los grupos de trabajo deberán presentar en el Centro de Profesores, por duplicado:

Memoria de la realización del Proyecto o Grupo de trabajo, que incluya el balance y evaluación de la actividad, según Anexo VI.

En tal sentido, los Centros de Profesores, remitirán copia de las memorias a la Comisión de selección y seguimiento.

Para ambas modalidades, los Centros de Profesores previo informe de la Comisión, expedirán a los participantes, una vez concluido el proyecto o el grupo de trabajo y presentada la Memoria final, certificado acreditativo de su participación, en el que se hará constar el número de horas y créditos obtenidos, de acuerdo a lo establecido en la Orden de 26 de Noviembre de 1992 (BOE del 10/12/92) por la que se regula la convocatoria, reconocimiento, certificación y registro de las actividades de formación permanente del profesorado.

Artículo 10.-Inspección y Control

Sin perjuicio de las medidas de control establecidas por la Ley 3/1990, de 5 de abril, de Hacienda de la Región de Murcia, o que pueda establecer la Consejería de Hacienda, la Consejería de Sanidad y Asuntos Sociales y la Dirección Provincial del M.E.C. realizarán las inspecciones y comprobaciones que consideren necesarias con el fin de asegurar el cumplimiento de las normas y condiciones establecidas en la presente Orden, y a tal efecto podrán requerir a los centros o grupos de profesores/as seleccionados cualquier información o documentación que consideren oportuna.

Artículo 11.- Revocación y reintegro de la subvención

El incumplimiento total o parcial de cualquiera de las condiciones establecidas en la presente Orden podrá ser causa determinante de la revocación del acuerdo de aprobación del proyecto o grupo de trabajo y del reintegro de la ayuda financiera por el receptor.

Artículo 12.- Asignaciones presupuestarias

Modalidad A a cargo de la Asignación 18.104.22C.226 de la Dirección Provincial del Ministerio de Educación y Ciencia en Murcia, por un importe máximo de 2.630.000 pesetas, a la cual se remitirán las subvenciones aprobadas para su abono.

Modalidad B a cargo de la partida presupuestaria 18.06.413B.401 de la Consejería de Sanidad y Asuntos Sociales de la Comunidad Autónoma de Murcia, por un importe máximo de 1.400.000 pesetas.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

Murcia, a 1 de septiembre de 1992.--El Consejero de Sanidad y Asuntos Sociales, **Lorenzo Guirao Sánchez**.

ANEXO I

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL CENTRO

TITULO DEL PROYECTO DE FORMACION:

DENOMINACION OFICIAL DEL CENTRO:

DIRECTOR/A:

LOCALIDAD:

_____ C.P. _____

DIRECCION _____

TELEFONO _____

ADSCRITO AL CEP DE: _____

COORDINADOR/A DEL PROYECTO:

D.N.I.: _____

N.R.P.: _____

CARACTER DEL CENTRO:

PUBLICO []

CONCERTADO []

EGB []

I.F.P. []

I.B. []

C.E.S []

Nº PROFESORES: _____

Nº ALUMNOS: _____

ANEXO II

Relación de profesorado y personal sociosanitario que participan en el Proyecto de Educación para la Salud a desarrollar en centros docentes.

Centro de Destino	Puesto(1)	Cuerpo(2)	Area/Nivel	Apellidos y nombre	NIF
_____	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____

En _____, a _____ de _____ de 199

El/La Director/a.

Fdo.:

(1) Docente, Médico, Enfermero/a, T. Social, Director/a, etc.

(2) En caso de enseñanza privada poner N.F.(no funcionario)

ANEXO III

Relación de profesorado y personal sociosanitario que participan en el Grupo de Trabajo de Educación para la Salud .

Centro de Destino	Puesto(1)	Cuerpo(2)	Area/Nivel	Apellidos y nombre	NIF
_____	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____

En _____, a _____ de _____ de 199

El/La Coordinador/a.

Fdo.:

(1) Docente, Médico, Enfermero/a, T. Social, Director/a, etc.

(2) En caso de enseñanza privada poner N.F. (no funcionario)

ANEXO IV

D/D _____

DIRECTOR/A DEL CENTRO DE PROFESORES DE: _____

Nº DE IDENTIFICACION FISCAL: _____

CODIGO CUENTA BANCARIA (20 dígitos): _____

ENTIDAD BANCARIA: _____

SUCURSAL: _____

TITULAR: _____

Se compromete a aceptar las condiciones de control de las subvenciones que se señalen por la Consejería de Sanidad o por los órganos de control financiero de la Administración Regional.

_____, a ___ de _____ de 1992

EL/LA DIRECTOR/A
DEL CENTRO DE PROFESORES

Sello del Centro

Fdo: _____

ANEXO V

D. _____

COORDINADOR DEL EQUIPO DE ATENCION PRIMARIA /JEFE LOCAL DE
SANIDAD DE:

HACE CONSTAR QUE SI NO, ha participado en la planificación del
Proyecto o Grupo de trabajo titulado:

y se compromete a cooperar en el desarrollo del mismo, con la participación de los
siguientes profesionales sociosanitarios:

Nombre y Apellidos	D.N.I.	Profesión
_____	_____	_____

_____, a ____ de _____ de 1992

EL COORDINADOR DEL EAP/
JEFE LOCAL DE SANIDAD

Sello

Fdo: _____

ANEXO VI**GUIÓN PARA LA MEMORIA FINAL**

1. Características generales y particulares del contexto en el que se ha desarrollado el Proyecto.
2. Consecución de los objetivos del Proyecto:
 - Propuestos inicialmente.
 - Alcanzados al finalizar el Proyecto.
3. Elementos personales que han participado en el Proyecto:
 - Profesores participantes que han recibido formación.
 - Profesionales que han colaborado.
4. Actividades realizadas:
 - de formación del profesorado, número de horas
 - con el alumnado.
 - con padres.
 - otras.
5. Cambios realizados en el proyecto.
6. Síntesis del proceso de evaluación utilizado a lo largo del proyecto.
7. Conclusiones: logros del proyecto e incidencia en el Centro Docente.
8. Materiales elaborados.
9. Actas de las reuniones de trabajo y de las actividades de formación, a efectos de certificación y registro. En las actas deben aparecer todo el profesorado que ha terminado el proyecto así como las incidencias más relevantes.

ANEXO VII**GUIÓN PARA EL INFORME DE PROGRESO**

- 1.- Organización del Centro docente para realizar las tareas de formación.
- 2.- Actividades de formación realizadas. Ajuste con la temporalización inicial.
- 3.- Metodología
- 4.- Recursos humanos y materiales.
- 5.- Evaluación y cambios necesarios en el proyecto.
- 6.- Informe de la persona que asesora el proyecto, desde el Centro de Profesores.

II. Administración Civil del Estado

2. Direcciones provinciales de Ministerios

Número 10816

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Dirección Provincial de Murcia
Ordenación Laboral. Convenios Colectivos. Exp. 35/93.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Personal Laboral Administración Pública Región de Murcia, Código: 3001162, de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 8.7.93, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 19.7.93 de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3. de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, así como por las instrucciones recibidas de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

ACUERDA:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo

Disponer su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

El Director Provincial en funciones, Antonio Hereza Domínguez.

(D.G. 24.742)

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACION PUBLICA DE LA REGION DE MURCIA

CAPITULO PRIMERO

Determinación de la partes que lo concertan y vinculación a la totalidad

Artículo 1

1.- El presente Convenio Colectivo se suscribe, de una parte, por los representantes de la Administración Pública de la Región de Murcia, y de otra parte, por el Comité de Empresa del Personal Laboral de esta Administración, con representación sindical de U.G.T., CC.OO. y C.S.I.-C.S.I.F., para regular las relaciones laborales, retribuciones, derechos de representación y demás condiciones de trabajo.

2.- Este Convenio constituye un todo orgánico, único e indivisible, basado en el equilibrio de las recíprocas obligaciones y mutuas contraprestaciones asumidas por las partes y,

como tal, será objeto de consideración conjunta. En consecuencia, no podrán tomarse aisladamente alguna o algunas de las materias pactadas que, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

CAPITULO SEGUNDO

Ámbito de aplicación

Artículo 2.- Ámbito territorial.

El Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 3.- Ámbito funcional.

El Convenio abarca las funciones que desarrolla la Administración Regional en su específica dimensión de Administración Pública, para el ejercicio de las competencias atribuidas por el Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia.

Artículo 4.- Ámbito personal.

1.- El Convenio será de aplicación a todo el personal laboral que presta o preste servicios en la Administración Pública de la Región de Murcia, tanto por contrato con la misma como por virtud de transferencia u otro procedimiento legalmente establecido.

Se entiende por personal laboral, a los efectos del presente Convenio, a los trabajadores fijos y a todos aquellos trabajadores ligados a la Administración por contratos de trabajo temporales en cualquiera de las formas previstas en la legislación vigente.

2.- Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- Los funcionarios propios de la Administración Pública de la Región de Murcia.
- El personal interino.
- El personal eventual.
- Las personas que tengan la consideración de contratistas de conformidad con lo establecido en el art. 9 de la Ley 3/1986, de 19 de marzo, de la Función Pública de la Región de Murcia.

Asimismo, se excluye de la aplicación de este Convenio al personal laboral que pueda ser destinado en el extranjero por la Administración Regional, al personal laboral de alta dirección, al personal que realice trabajos temporales de colaboración social, al personal que disfrute becas de investigación o de colaboración concedidas por la Administración Pública de la Región de Murcia, Médicos Residentes (M.I.R), a los sujetos a convenios especiales y conciertos con Instituciones, así como a los trabajadores eventuales del campo incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, y acogidos al Convenio Colectivo de Trabajo para las empresas de trabajo agrícola, forestal y pecuario de la Región de

Murcia.

Artículo 5.- Ámbito temporal.

1.- El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 1993. Su período de vigencia se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 1994, prorrogándose de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes, formulada con una antelación mínima de dos meses a la fecha de finalización de su vigencia, y sin perjuicio de posibles revisiones parciales de carácter anual.

Las retribuciones experimentarán el incremento que determinen las Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma, habiéndose de mantener la homogeneidad con respecto a las retribuciones del personal funcionario.

2.- Durante su vigencia, el presente Convenio no podrá ser modificado por lo dispuesto por Convenios de ámbito distinto.

Artículo 6.- Nulidad de cláusulas del Convenio.

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral declare la nulidad de alguna o algunas de las cláusulas pactadas, ambas partes firmantes decidirán de común acuerdo la necesidad de renegociar total o parcialmente el contenido del Convenio.

CAPITULO TERCERO

Comisión Paritaria de Interpretación, vigilancia, estudio y arbitraje

Artículo 7.- Constitución y Composición de la Comisión Paritaria.

1.- Dentro del mes siguiente a la fecha de la firma del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje del Convenio.

2.- Dicha Comisión estará formada por cinco vocales en representación de la Administración Pública Regional y otros cinco en representación de los trabajadores.

3.- Los vocales en representación de la Administración Pública Regional serán designados por el Consejero de Hacienda y Administración Pública y los que actúen en representación del personal laboral serán designados por el Comité de Empresa, de entre sus miembros, en forma proporcional a su composición.

4.- Tanto la representación de la Administración como la de los trabajadores podrán nombrar los asesores que estimen oportunos, con el límite máximo de dos, para cada sesión de la Comisión Paritaria.

Artículo 8.- Funciones de la Comisión Paritaria.

1.- Serán funciones de la Comisión Paritaria todas aquellas que se le atribuyen en el presente Convenio y cualquier otra que tienda a una mejor aplicación e interpretación de lo establecido en el mismo.

2.- Son funciones específicas de dicha Comisión Paritaria:

a) La interpretación del Convenio Colectivo.

b) Estudio de los problemas o cuestiones que presenten las partes con referencia al presente texto.

c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) La conciliación y arbitraje en los problemas surgidos en la aplicación del Convenio.

Artículo 9.- Funcionamiento de la Comisión Paritaria.

1.- Para su funcionamiento, la Comisión Paritaria elaborará un reglamento interno en el plazo de tres meses desde su constitución formal.

2.- La Comisión Paritaria, presidida por el Director General de la Función Pública, o persona en quien delegue, se entenderá constituida con la presencia, al menos, del 60 por 100 de sus miembros y sus acuerdos serán vinculantes para ambas partes cuando se alcancen por el 60 por 100 de cada parte, sin perjuicio del derecho que tienen las mismas de acudir a la jurisdicción competente. Estos acuerdos vinculantes se harán públicos en todos los Centros de trabajo de la Administración Pública Regional.

3.- Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán, previa convocatoria de la Presidencia de dicha Comisión. A efectos de comunicación y demás incidencias, la Comisión Paritaria tendrá su sede en la Dirección General de la Función Pública.

4.- Los trabajadores al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia podrán formular ante la Comisión Paritaria del Convenio cuantas consultas, denuncias, quejas o reclamaciones estimen pertinentes. La Comisión remitirá copia de los informes emitidos y acuerdos adoptados en cada caso a la Dirección General de la Función Pública y al Comité de Empresa, a los efectos oportunos.

CAPITULO CUARTO

Organización del trabajo

Artículo 10

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración Pública Regional, y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las jefaturas de las distintas unidades orgánicas, en su respectivo ámbito funcional, sin perjuicio de los derechos reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11.- Derecho de Información.

Los trabajadores al servicio de la Administración Pública Regional tendrán derecho a ser informados por sus jefes inmediatos de los fines, organización y funcionamiento de la unidad administrativa correspondiente, y en especial, de su dependencia jerárquica y de las atribuciones, deberes, y responsabilidades que les incumben.

Igualmente, tendrán derecho a la información y participación para la mejora de la gestión de los servicios, en los mismos términos y condiciones que los que se establezcan para el personal funcionario.

Artículo 12.- Tarjeta de identificación.

La Dirección General de la Función Pública facilitará al

personal laboral fijo y temporal de la Administración Pública Regional una tarjeta de identificación individual, que deberá llevarse en lugar visible para garantizar las necesarias exigencias de seguridad en el control del acceso y permanencia de los trabajadores en los distintos Centros de trabajo. Su uso será obligatorio en los mismos términos y condiciones que se establezcan para el resto del personal al servicio de la Administración Pública Regional.

Artículo 13.- Relación de Puestos de Trabajo.

Los puestos de trabajo desempeñados por personal laboral estarán comprendidos dentro de los niveles retributivos y categorías profesionales del presente Convenio y se ajustarán, en todo aquello que les resulte de aplicación, a lo dispuesto en la normativa específica que regula las Relaciones de puestos de trabajo.

CAPITULO QUINTO

Clasificación profesional

Artículo 14

1.- En materia de clasificación se estará a lo establecido en los artículos 16.4, 23 y 24 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- La configuración de una nueva categoría profesional de los trabajadores, no contemplada en el Convenio, precisará para la inclusión en el mismo, su definición específica realizada por la Consejería de Hacienda y Administración Pública, a propuesta de la Dirección General de la Función Pública y previo informe preceptivo del Comité de Empresa. Esta categoría, una vez configurada, será objeto de publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, previa inscripción en el Registro correspondiente.

Artículo 15 - Niveles retributivos y categorías profesionales.

Las categorías profesionales del personal laboral al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia, que se especifican en el Anexo I del presente Convenio, se agrupan en cinco niveles retributivos en homogeneidad con los Grupos de clasificación previstos para el personal funcionario.

Las funciones más significativas de cada categoría profesional son las que se establecen en el Anexo II de este Convenio.

Artículo 16

1.- Las categorías profesionales que se señalan en el apartado siguiente, contenidas en el Anexo I del presente Convenio, tendrán la consideración de categorías generales en las que se encuadrará el personal laboral temporal contratado, con cargo al concepto presupuestario 131 o al Capítulo VI (Inversiones), en virtud de una titulación académica específica o de una profesión u oficio. Dicha titulación, profesión u oficio, se señalará en el contrato junto a la categoría profesional.

- 2.- Nivel A: Técnicos Titulados Superiores.
- Nivel B: Técnicos Titulados Medios.
- Nivel C: Técnicos Especialistas.
- Nivel D: Técnicos Auxiliares.
- Nivel E: Personal Subalterno y de Servicios.

CAPITULO SEXTO

Oferta de empleo público y selección de personal

Artículo 17.- Disposiciones generales.

Finalizados los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, las plazas vacantes cuya cobertura se considere necesaria mediante los procedimientos de acceso a la Función Pública, se incluirán en la oferta de empleo público de la Administración Pública Regional. Esta y la selección de personal laboral, tanto fijo como temporal se ajustarán a lo previsto con carácter general para el resto del personal de esta Administración Regional, sin perjuicio de la normativa específica que les resulte de aplicación.

Artículo 18.- Selección de personal.

La selección de personal laboral fijo se realizará mediante el sistema de concurso oposición u oposición habida cuenta de la naturaleza de las funciones a desempeñar, del número de aspirantes, y de la necesidad de celebrar las correspondientes pruebas para determinar la capacidad o aptitud de los aspirantes.

Artículo 19.- Ascenso o cambio de categoría profesional mediante promoción interna.

1.- Podrán participar en el turno de ascenso de categoría profesional mediante promoción interna, los trabajadores acogidos al presente Convenio que reúnan los siguientes requisitos:

a) Tener una antigüedad de, al menos, dos años como trabajador fijo de la Administración Pública Regional en la categoría profesional ostentada.

b) Pertener al nivel salarial inmediato inferior al de la plaza a cubrir.

c) Poseer la titulación académica o profesional exigida en cada caso para la cobertura de la plaza.

2.- Asimismo, podrán participar por el sistema de promoción interna los trabajadores acogidos al presente Convenio que pertenezcan al mismo nivel salarial de la plaza a cubrir y cumplan los requisitos señalados en las letras a) y c) del apartado anterior.

3.- En ningún caso podrán producirse ascensos o cambios de categorías por mero transcurso de tiempo.

4.- Podrán participar, igualmente, por el sistema de promoción interna, los funcionarios que ocupen plazas clasificadas como laborales, siempre que pertenezcan a un Grupo de clasificación asimilado a los niveles salariales a que se refieren los apartados 1 y 2 de este artículo y reúnan los restantes requisitos exigidos en la respectiva convocatoria.

5.- La determinación del número de plazas que, en cada convocatoria para la selección de personal laboral fijo, se reserven para ser provistas por el sistema de promoción interna, se fijará por acuerdo de la Comisión Paritaria. En defecto de acuerdo, se aplicaran los criterios establecidos para el personal funcionario de esta Administración Pública.

CAPITULO SEPTIMO

Forma de contratación

Artículo 20.- Normas generales.

1.- Los contratos se formalizarán por escrito cualquiera

que sea la modalidad de contratación empleada y habrán de contener, necesariamente, los siguientes datos:

- Órgano contratante.
- Datos personales del trabajador.
- Categoría profesional, tipo de jornada, puesto, Centro y localidad de trabajo, duración y modalidad de contratación empleada.
- Período de prueba correspondiente con expresión de la fecha de conclusión del mismo.
- Remuneración desglosada por conceptos.
- Cláusula relativa al cumplimiento de las obligaciones derivadas de la normativa de incompatibilidades.
- La circunstancia de quedar el contrato incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

2.- Carecerán de validez los contratos concertados por órgano incompetente a tenor de la normativa de aplicación.

CAPITULO OCTAVO

Provisión de puestos de trabajo

Artículo 21.- Disposiciones generales.

El procedimiento y condiciones para la provisión de los puestos de trabajo en la Administración Pública Regional se ajustará a lo dispuesto en las cláusulas del presente Convenio que expresamente se les refieran, y a lo establecido con carácter general para el resto del personal de la Administración Pública Regional.

Artículo 22.- Traslados de personal de carácter voluntario.

Los concursos de traslados se regirán por lo dispuesto con carácter general para el resto del personal de la Administración Pública Regional, sin perjuicio de las siguientes normas:

1) Podrá participar en los concursos el personal laboral fijo al servicio de la Administración Pública Regional que tenga la misma categoría profesional y nivel salarial que los del puesto de trabajo a cubrir.

Sin perjuicio de lo anterior, el personal laboral fijo perteneciente a la categoría profesional "Personal Subalterno y de Servicios", Nivel E, podrá participar en los concursos para proveer puestos de trabajo correspondientes a cualesquiera de los grupos de funciones que integran esta categoría siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos en la Relación de puestos de trabajo.

2) Los concursos de traslados tendrán, al menos, carácter anual.

3) En ningún caso podrán producirse traslados voluntarios por mero transcurso de tiempo.

Artículo 23.- Permutas.

1.- Se podrán conceder excepcionalmente permutas de destino entre trabajadores fijos en activo siempre que concurran los siguientes requisitos:

a) Que los puestos de trabajo que ocupen sean de igual categoría profesional, correspondiéndoles idéntica forma de provisión, y los solicitantes tengan una antigüedad mínima de dos años como trabajador fijo al servicio de esta Administración Pública.

b) Que los trabajadores que pretendan la permuta cuenten respectivamente con un número de años de servicio que no difiera entre sí en más de cinco, entendiéndose que los mismos no podrán solicitar de nuevo traslado voluntario hasta transcurridos dos años de trabajo efectivo en los puestos permutados.

2.- En el plazo de diez años, a partir de la concesión de una permuta, no podrá autorizarse otra a cualquiera de los interesados. Tampoco podrá autorizarse cuando a alguno de ellos le falten menos de diez años para cumplir la edad de jubilación forzosa o esté en curso por incapacidad permanente.

3.- La concesión de la permuta se tramitará con arreglo al siguiente procedimiento:

a) Solicitud de los interesados ante la Consejería u Organismo Autónomo en que presten servicios.

b) Cuando afecte a una sola Consejería u Organismo Autónomo: propuesta del Secretario General de la Consejería o Director del Organismo Autónomo.

Cuando afecte a más de una Consejería u Organismo Autónomo: propuestas de los Secretarios Generales de las Consejerías o Directores de los Organismos Autónomos interesados.

En ambos casos, la propuesta o propuestas deberán ir acompañadas de los informes favorables de los titulares de los Centros Directivos correspondientes.

c) Informe favorable de la Comisión Paritaria.

d) Orden del Consejo de Hacienda y Administración Pública autorizando, en su caso, la permuta propuesta.

4.- La permuta autorizada no dará derecho a indemnización por traslado.

Artículo 24.- Movilidad funcional.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 27.1 de este Convenio, la movilidad funcional a que se refiere el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, se realizará por necesidades del servicio y supondrá la adscripción con carácter definitivo de los trabajadores afectados a otros puestos de trabajo, de acuerdo con los siguientes requisitos y procedimiento:

a) Requisitos:

1) Se realizará sin menoscabo de los derechos económicos y profesionales del trabajador.

2) No podrá rebasar el ámbito municipal aunque podrá suponer cambio de Centro de trabajo.

3) No tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia a la categoría profesional.

b) Procedimiento:

1) Cuando afecte a una sola Consejería u Organismo Autónomo: propuesta del Secretario General de la Consejería o Director del Organismo Autónomo.

Cuando afecte a más de una Consejería u Organismo Autónomo: propuestas de los Secretarios Generales de las

Consejerías o Directores de los Organismos Autónomos interesados.

En ambos supuestos la propuesta o propuestas deberán ir acompañadas de informe razonado que justifique la necesidad de la movilidad.

2) La Consejería de Hacienda y Administración Pública elaborará los criterios que determinen en cada caso los trabajadores que deban cambiar de puesto de trabajo, previa negociación con el Comité de Empresa.

3) Orden del Consejero de Hacienda y Administración Pública estableciendo la movilidad funcional.

Artículo 25.- Movilidad geográfica.

En los supuestos en que la movilidad que se produzca no responda a las características descritas en el artículo anterior, se estará a lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores relativo a la movilidad geográfica.

Artículo 26.- Reingreso de excedentes voluntarios.

1.- El reingreso de los excedentes voluntarios que no tengan reserva de puesto de trabajo se efectuará mediante su participación en los concursos de traslados que se convoquen para la provisión de puestos de trabajo.

2.- Asimismo, los reingresos podrán efectuarse por adscripción a un puesto con carácter provisional, con ocasión de vacante dotada y siempre que se reñan los requisitos para el desempeño del puesto. Este reingreso no podrá producirse en puesto contenido en la oferta de empleo público.

El puesto asignado con carácter provisional se convocará para su provisión definitiva de conformidad con la normativa correspondiente, y el trabajador reingresado con destino provisional tendrá obligación de participar en la convocatoria. El incumplimiento de esta obligación, supondrá la declaración del interesado en excedencia voluntaria por interés particular.

Si resuelta la convocatoria no obtuviese destino definitivo, quedará a disposición del Secretario General de la Consejería o Director del Organismo Autónomo correspondiente, quienes le atribuirán el desempeño provisional de un puesto correspondiente a su categoría laboral y nivel retributivo, o en el caso del nivel E a cualquiera de los grupos de funciones de la categoría única, dentro de la misma localidad, o en su defecto, en la más cercana. En el supuesto de que en la Consejería u Organismo Autónomo correspondiente no existiere puesto vacante de la categoría a la que pertenezca el trabajador, el Consejero de Hacienda y Administración Pública podrá atribuirle con carácter provisional el desempeño de un puesto vacante en cualquier otra Consejería u Organismo Autónomo.

Artículo 27.- Desempeño provisional de puestos de trabajo y contratación temporal.

1.- Los mecanismos de desempeño provisional establecidos para el personal funcionario serán de aplicación al personal laboral fijo al servicio de esta Administración, siempre que no supongan movilidad geográfica en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Cuando las necesidades del servicio lo requieran, podrá acudir a la contratación laboral temporal. A estos efectos, podrán celebrarse cualesquiera de las modalidades de contratos

de trabajo previstas en el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo, así como en el apartado tercero de este artículo.

La Administración Pública de la Región de Murcia podrá acomodar los distintos modelos de contrato de trabajo a sus peculiaridades, previo informe de la Comisión Paritaria.

3.- Vacante un puesto de trabajo y a propuesta de la Consejería u Organismo Autónomo correspondiente, la Consejería de Hacienda y Administración Pública o, en su caso, los Organismos Autónomos que tengan atribuidas competencias en materia de contratación temporal, acordarán su cobertura mediante la celebración del contrato laboral temporal de interinidad correspondiente.

La duración de dicho contrato quedará supeditado a la provisión del puesto de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de este Convenio.

Artículo 28.- Trabajos de superior categoría.

1.- Cuando así lo exijan necesidades excepcionales del servicio, se podrá encomendar a un trabajador el desempeño de funciones de un puesto de trabajo correspondiente a una categoría profesional superior a la que ostente, por un período no superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años. En todo caso, la incorporación del titular del puesto o su provisión definitiva mediante el procedimiento reglamentario correspondiente, conlleva la extinción del desempeño de funciones de superior categoría.

2.- Durante su desempeño el trabajador tendrá derecho a las retribuciones básicas y a las complementarias del puesto cuyas funciones se le encomienden. En el supuesto de que las retribuciones correspondientes a dichas funciones sean inferiores a la de su categoría, continuará percibiendo ésta última.

Artículo 29.- Requisitos y procedimiento.

Los requisitos y procedimiento para la autorización del desempeño de funciones de superior categoría serán los siguientes:

a) Requisitos:

1) El desempeño de funciones de superior categoría, por su carácter excepcional, se realizará cuando exista una situación de necesidad urgente y transitoria para el funcionamiento de los servicios.

2) Los puestos de trabajo deberán ser cubiertos por trabajadores fijos que reúnan los requisitos exigidos en la correspondiente Relación de puestos de trabajo para su provisión ordinaria.

b) Procedimiento:

1) Propuesta motivada que justifique la necesidad del desempeño o sustitución temporal del puesto de trabajo afectado formulada por el Secretario General de la Consejería o Director del Organismo Autónomo interesado.

2) Dicha propuesta se dirigirá a la Dirección General de la Función Pública quien dará cuenta al Comité de Empresa.

3) Por último, el Consejero de Hacienda y Administración Pública dictará Orden autorizando o denegando el desempeño de funciones de superior categoría. Si se autoriza, se pondrá en

que sea la modalidad de contratación empleada y habrán de contener, necesariamente, los siguientes datos:

- Órgano contratante.
- Datos personales del trabajador.
- Categoría profesional, tipo de jornada, puesto, Centro y localidad de trabajo, duración y modalidad de contratación empleada.
- Período de prueba correspondiente con expresión de la fecha de conclusión del mismo.
- Remuneración desglosada por conceptos.
- Cláusula relativa al cumplimiento de las obligaciones derivadas de la normativa de incompatibilidades.
- La circunstancia de quedar el contrato incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

2.- Carecerán de validez los contratos concertados por órgano incompetente a tenor de la normativa de aplicación.

CAPITULO OCTAVO

Provisión de puestos de trabajo

Artículo 21.- Disposiciones generales.

El procedimiento y condiciones para la provisión de los puestos de trabajo en la Administración Pública Regional se ajustará a lo dispuesto en las cláusulas del presente Convenio que expresamente se les refieran, y a lo establecido con carácter general para el resto del personal de la Administración Pública Regional.

Artículo 22.- Traslados de personal de carácter voluntario.

Los concursos de traslados se regirán por lo dispuesto con carácter general para el resto del personal de la Administración Pública Regional, sin perjuicio de las siguientes normas:

1) Podrá participar en los concursos el personal laboral fijo al servicio de la Administración Pública Regional que tenga la misma categoría profesional y nivel salarial que los del puesto de trabajo a cubrir.

Sin perjuicio de lo anterior, el personal laboral fijo perteneciente a la categoría profesional "Personal Subalterno y de Servicios", Nivel E, podrá participar en los concursos para proveer puestos de trabajo correspondientes a cualesquiera de los grupos de funciones que integran esta categoría siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos en la Relación de puestos de trabajo.

2) Los concursos de traslados tendrán, al menos, carácter anual.

3) En ningún caso podrán producirse traslados voluntarios por mero transcurso de tiempo.

Artículo 23.- Permutas.

1.- Se podrán conceder excepcionalmente permutas de destino entre trabajadores fijos en activo siempre que concurren los siguientes requisitos:

a) Que los puestos de trabajo que ocupen sean de igual categoría profesional, correspondiéndoles idéntica forma de provisión, y los solicitantes tengan una antigüedad mínima de dos años como trabajador fijo al servicio de esta Administración Pública.

b) Que los trabajadores que pretendan la permuta cuenten respectivamente con un número de años de servicio que no difiera entre sí en más de cinco, entendiéndose que los mismos no podrán solicitar de nuevo traslado voluntario hasta transcurridos dos años de trabajo efectivo en los puestos permutados.

2.- En el plazo de diez años, a partir de la concesión de una permuta, no podrá autorizarse otra a cualquiera de los interesados. Tampoco podrá autorizarse cuando a alguno de ellos le falten menos de diez años para cumplir la edad de jubilación forzosa o esté en curso por incapacidad permanente.

3.- La concesión de la permuta se tramitará con arreglo al siguiente procedimiento:

a) Solicitud de los interesados ante la Consejería u Organismo Autónomo en que presten servicios.

b) Cuando afecte a una sola Consejería u Organismo Autónomo: propuesta del Secretario General de la Consejería o Director del Organismo Autónomo.

Cuando afecte a más de una Consejería u Organismo Autónomo: propuestas de los Secretarios Generales de las Consejerías o Directores de los Organismos Autónomos interesados.

En ambos casos, la propuesta o propuestas deberán ir acompañadas de los informes favorables de los titulares de los Centros Directivos correspondientes.

c) Informe favorable de la Comisión Paritaria.

d) Orden del Consejo de Hacienda y Administración Pública autorizando, en su caso, la permuta propuesta.

4.- La permuta autorizada no dará derecho a indemnización por traslado.

Artículo 24.- Movilidad funcional.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 27.1 de este Convenio, la movilidad funcional a que se refiere el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, se realizará por necesidades del servicio y supondrá la adscripción con carácter definitivo de los trabajadores afectados a otros puestos de trabajo, de acuerdo con los siguientes requisitos y procedimiento:

a) Requisitos:

1) Se realizará sin menoscabo de los derechos económicos y profesionales del trabajador.

2) No podrá rebasar el ámbito municipal aunque podrá suponer cambio de Centro de trabajo.

3) No tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia a la categoría profesional.

b) Procedimiento:

1) Cuando afecte a una sola Consejería u Organismo Autónomo: propuesta del Secretario General de la Consejería o Director del Organismo Autónomo.

Cuando afecte a más de una Consejería u Organismo Autónomo: propuestas de los Secretarios Generales de las

Consejerías o Directores de los Organismos Autónomos interesados.

En ambos supuestos la propuesta o propuestas deberán ir acompañadas de informe razonado que justifique la necesidad de la movilidad.

2) La Consejería de Hacienda y Administración Pública elaborará los criterios que determinen en cada caso los trabajadores que deban cambiar de puesto de trabajo, previa negociación con el Comité de Empresa.

3) Orden del Consejero de Hacienda y Administración Pública estableciendo la movilidad funcional.

Artículo 25.- Movilidad geográfica.

En los supuestos en que la movilidad que se produzca no responda a las características descritas en el artículo anterior, se estará a lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores relativo a la movilidad geográfica.

Artículo 26.- Reingreso de excedentes voluntarios.

1.- El reingreso de los excedentes voluntarios que no tengan reserva de puesto de trabajo se efectuará mediante su participación en los concursos de traslados que se convoquen para la provisión de puestos de trabajo.

2.- Asimismo, los reingresos podrán efectuarse por adscripción a un puesto con carácter provisional, con ocasión de vacante dotada y siempre que se reúnan los requisitos para el desempeño del puesto. Este reingreso no podrá producirse en puesto contenido en la oferta de empleo público.

El puesto asignado con carácter provisional se convocará para su provisión definitiva de conformidad con la normativa correspondiente, y el trabajador reingresado con destino provisional tendrá obligación de participar en la convocatoria. El incumplimiento de esta obligación, supondrá la declaración del interesado en excedencia voluntaria por interés particular.

Si resuelta la convocatoria no obtuviese destino definitivo, quedará a disposición del Secretario General de la Consejería o Director del Organismo Autónomo correspondiente, quienes le atribuirán el desempeño provisional de un puesto correspondiente a su categoría laboral y nivel retributivo, o en el caso del nivel E a cualquiera de los grupos de funciones de la categoría única, dentro de la misma localidad, o en su defecto, en la más cercana. En el supuesto de que en la Consejería u Organismo Autónomo correspondiente no existiere puesto vacante de la categoría a la que pertenezca el trabajador, el Consejero de Hacienda y Administración Pública podrá atribuirle con carácter provisional el desempeño de un puesto vacante en cualquier otra Consejería u Organismo Autónomo.

Artículo 27.- Desempeño provisional de puestos de trabajo y contratación temporal.

1.- Los mecanismos de desempeño provisional establecidos para el personal funcionario serán de aplicación al personal laboral fijo al servicio de esta Administración, siempre que no supongan movilidad geográfica en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Cuando las necesidades del servicio lo requieran, podrá acudir a la contratación laboral temporal. A estos efectos, podrán celebrarse cualesquiera de las modalidades de contratos

de trabajo previstas en el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo, así como en el apartado tercero de este artículo.

La Administración Pública de la Región de Murcia podrá acomodar los distintos modelos de contrato de trabajo a sus peculiaridades, previo informe de la Comisión Paritaria.

3.- Vacante un puesto de trabajo y a propuesta de la Consejería u Organismo Autónomo correspondiente, la Consejería de Hacienda y Administración Pública o, en su caso, los Organismos Autónomos que tengan atribuidas competencias en materia de contratación temporal, acordarán su cobertura mediante la celebración del contrato laboral temporal de interinidad correspondiente.

La duración de dicho contrato quedará supeditado a la provisión del puesto de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de este Convenio.

Artículo 28.- Trabajos de superior categoría.

1.- Cuando así lo exijan necesidades excepcionales del servicio, se podrá encomendar a un trabajador el desempeño de funciones de un puesto de trabajo correspondiente a una categoría profesional superior a la que ostente, por un período no superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años. En todo caso, la incorporación del titular del puesto o su provisión definitiva mediante el procedimiento reglamentario correspondiente, conllevará la extinción del desempeño de funciones de superior categoría.

2.- Durante su desempeño el trabajador tendrá derecho a las retribuciones básicas y a las complementarias del puesto cuyas funciones se le encomienden. En el supuesto de que las retribuciones correspondientes a dichas funciones sean inferiores a la de su categoría, continuará percibiendo esta última.

Artículo 29.- Requisitos y procedimiento.

Los requisitos y procedimiento para la autorización del desempeño de funciones de superior categoría serán los siguientes:

a) Requisitos:

1) El desempeño de funciones de superior categoría, por su carácter excepcional, se realizará cuando exista una situación de necesidad urgente y transitoria para el funcionamiento de los servicios.

2) Los puestos de trabajo deberán ser cubiertos por trabajadores fijos que reúnan los requisitos exigidos en la correspondiente Relación de puestos de trabajo para su provisión ordinaria.

b) Procedimiento:

1) Propuesta motivada que justifique la necesidad del desempeño o sustitución temporal del puesto de trabajo afectado formulada por el Secretario General de la Consejería o Director del Organismo Autónomo interesado.

2) Dicha propuesta se dirigirá a la Dirección General de la Función Pública quien dará cuenta al Comité de Empresa.

3) Por último, el Consejero de Hacienda y Administración Pública dictará Orden autorizando o denegando el desempeño de funciones de superior categoría. Si se autoriza, se pondrá en

conocimiento del Comité de Empresa.

Artículo 30.- Trabajos de inferior categoría.

Si por necesidades perentorias e imprevisibles se precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá realizarse por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo al Comité de Empresa. La realización de dichas tareas será autorizada o denegada por Resolución del Secretario General de la Consejería o Director del Organismo Autónomo correspondiente. De esta Resolución se dará traslado a la Dirección General de la Función Pública.

CAPITULO NOVENO

Retribuciones

Artículo 31.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, serán retribuidos por los conceptos que a continuación se indican:

- 1.- Retribuciones básicas:
 - 1.1.- Salario base.
 - 1.2.- Complemento de antigüedad.
 - 1.3.- Pagas extraordinarias.
- 2.- Retribuciones complementarias:
 - 2.1.- Plus de destino.
 - 2.2.- Complemento específico.
 - 2.3.- Productividad.
 - 2.4.- Gratificaciones por servicios extraordinarios:
 - 2.4.1.- Complemento de festividad.
 - 2.4.2.- Complemento de nocturnidad.
 - 2.4.3.- Complemento de atención continuada.
 - 2.4.4.- Horas extraordinarias.
- 3.- Indemnizaciones por razón del servicio:
 - 3.1.- Dietas.
 - 3.2.- Gastos de desplazamiento.

Artículo 32.- Salario base.

El salario base es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin inclusión de los complementos, consistente en un cantidad fija para cada uno de los distintos niveles retributivos, con las cuantías que figuran en el Anexo III de este Convenio.

Artículo 33.- Complemento de antigüedad.

1.- Se establece con carácter general para el personal laboral fijo un complemento de antigüedad por la cuantía que se señala en el Anexo IV, para todas las categorías profesionales por cada tres años de servicios efectivos.

2.- Su devengo se producirá el primer día del mes siguiente a su cumplimiento por cada periodo de tres años.

3.- En todo caso, las cuantías devengadas quedarán limitadas por los porcentajes que establece el artículo 25.2 del Estatuto de los Trabajadores.

4.- A los efectos previstos en este artículo, al personal laboral fijo que preste servicios en la Administración Pública

Regional, se le reconocerán los servicios prestados en cualquier Administración Pública como contratado laboral, contratado administrativo de colaboración temporal, funcionario de carrera, eventual o interino. Dicho reconocimiento se ajustará al procedimiento establecido para el personal funcionario.

Artículo 34.- Pagas extraordinarias.

1.- Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio percibirán el importe de dos pagas extraordinarias equivalentes, cada una de ellas, a una mensualidad de salario base y complemento de antigüedad.

2.- Las citadas pagas que serán dos al año, se devengarán en las mensualidades de junio y diciembre, con referencia a la situación y derechos del trabajador en los citados meses, salvo en los siguientes casos:

a) Cuando el tiempo de servicios prestados, hasta el mes que se devengue la paga extraordinaria, sea inferior al semestre natural, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computado cada mes natural completo y día por un sexto y un ciento omentavo, respectivamente, del importe de la paga que en el mes del devengo hubiera correspondido por un periodo de seis meses.

b) Los trabajadores en activo con licencia sin derecho a retribución devengarán pagas extraordinarias en los meses indicados, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional de acuerdo con el tiempo de servicios efectivamente prestados.

c) En el caso de cese por extinción del contrato de trabajo, o en los supuestos de excedencia previstos en este Convenio, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador en la citada fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

3.- Los trabajadores que presten servicios en jornada inferior a la normal, o por horas, tienen derecho a percibir proporcionalmente las pagas antes citadas con la reducción correspondiente respecto al importe de la prestación de la actividad en jornada normal.

Artículo 35.- Plus de destino.

1.- La percepción de plus de destino, que será el correspondiente dentro de cada categoría profesional al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe según la Relación de puestos de trabajo, dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable, salvo en los mismos supuestos que dan lugar a consolidación del grado personal en el régimen retributivo aplicable a los funcionarios.

2.- La cuantía del mismo se calculará de forma que se cumpla que la retribución que corresponde por salario y plus de destino sea igual a la correspondiente para el funcionario equivalente por sueldo y complemento de destino, todo ello referido a cómputo anual. Las cantidades que resultan, calculadas en cómputo mensual, son las que figuran en el Anexo V, a estos efectos se consideran las siguientes equivalencias:

- Grupo A: Nivel A.
- Grupo B: Nivel B.
- Grupo C: Nivel C.
- Grupo D: Nivel D.
- Grupo E: Nivel E.

Artículo 36.- Complemento específico.

Este complemento se destina a retribuir las condiciones particulares de determinados puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. Su cuantía, para cada puesto, será la que figure en la Relación de puestos de trabajo.

Artículo 37.- Productividad.

1.- El complemento de productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeña su trabajo.

La regulación específica de este complemento será la establecida para el personal funcionario de esta Administración Pública.

2.- Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, y con el fin de conseguir la homogeneidad de retribuciones con el personal funcionario se establece como productividad fija la cuantía en cómputo mensual que viene determinada en el Anexo VI-A (para el personal que desempeñe puestos de trabajo sin complemento específico en la Relación de puestos de trabajo), y en el Anexo VI-B (para el personal que desempeñe puestos de trabajo que tienen atribuido complemento específico en la Relación de puestos de trabajo).

Artículo 38.- Gratificaciones por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal.

Se establecen como gratificaciones por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal las siguientes:

1.- Complemento de festividad.

Retribuye la prestación de trabajo en domingos y días festivos, reconociéndose el derecho a percibir este complemento, cuando el trabajador realice más de la mitad de su jornada ordinaria de trabajo en domingo o día festivo. Nunca se superará con carácter obligatorio para el trabajador, la realización, en cómputo mensual, de dos jornadas y media festivas.

La cuantía de este complemento para todas las categorías y niveles retributivos será la que se establece en el Anexo VII por cada domingo o día festivo trabajado.

2.- Complemento de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo del día comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por ciento sobre el salario base. Su cuantía será la que se fija para cada nivel retributivo en el Anexo VIII de este Convenio.

3.- Complemento de atención continuada.

Por este complemento se retribuye la realización de guardias de presencia física o localizada del personal que ocupe puestos de trabajo en los Centros sanitarios y asistenciales de la Administración Pública Regional una vez superada la jornada de trabajo establecida en el presente Convenio, y serán retribuidas, a identidad de puestos de trabajo, en los mismos términos y condiciones que se establezcan para el personal funcionario de esta Administración Pública.

4.- Horas extraordinarias.

Es la retribución que tienen derecho a percibir los traba-

jadores por la actividad que realicen sobre la jornada de trabajo establecida en este Convenio o sobre la jornada inferior que tengan establecida como ordinaria a título personal.

La realización de horas extraordinarias que resulten necesarias por estrictas necesidades del servicio serán encomendadas por el superior jerárquico y se compensarán preferentemente mediante concesión de descansos adicionales, computándose a estos efectos cada hora adicional trabajada como hora y tres cuartos de descanso adicional. Sólo en la medida en que el servicio no permita la compensación citada, se podrán otorgar gratificaciones económicas que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía, y periódicas en su devengo. El importe de la hora extraordinaria se abonará conforme al valor del salario-hora, incrementado en un 75 por ciento, según tabla fijada en el Anexo IX.

Sin perjuicio de la aplicación del Real Decreto Ley 1/1986, de 14 de marzo, la regulación específica de este complemento será la establecida para el personal funcionario de esta Administración.

Artículo 39.- Devengo de retribuciones.

1.- Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos del trabajador el primer día hábil del mes a que correspondan, salvo en los siguientes casos, en que se liquidarán por días:

a) En el mes de formalización del contrato de trabajo en una categoría profesional de las establecidas en este Convenio, en el de reingreso al servicio activo y en el de incorporación por conclusión de licencias sin derecho a retribución.

b) En el mes de iniciación de licencias sin derecho a retribución.

c) En el mes en el que se extinga el contrato de trabajo.

d) En el mes en que se produzca el cese del trabajador por pasar a la situación de excedencia.

En los supuestos de cambio de destino, consecuencia de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, se estará a lo dispuesto en la normativa que rige para el personal funcionario al servicio de la Administración Pública Regional.

A los solos efectos de liquidación por días, se considerará equivalente el importe diario de retribuciones a un treintavo del importe mensual de los conceptos retributivos correspondientes.

2.- En cualquier caso, las retribuciones serán incluidas en la nómina de la primera mensualidad completa que se formalice.

Artículo 40.- Jornada reducida.

Las retribuciones del personal en jornada reducida se determinarán mediante la aplicación a las retribuciones de jornada completa del coeficiente formado por el cociente que resulte de dividir el número de horas efectivas realizadas por el trabajador, por el número de horas que constituyen la jornada máxima pactada en este Convenio.

Indemnizaciones por razón del servicio

Artículo 41

Las cuantías de las indemnizaciones del personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio que sean consecuencia de comisiones de servicio ordenadas por la Administración Pública Regional, serán las que figuren en el Anexo X, para todos los niveles retributivos.

En cuanto a la regulación de las indemnizaciones por razón del servicio se estará a lo establecido para el personal funcionario de esta Administración Pública.

CAPITULO UNDECIMO

Jornadas y horarios

Artículo 42

La jornada y horario de trabajo del personal laboral al servicio de la Administración Pública Regional será la regulada con carácter general para el personal funcionario de esta Administración, sin perjuicio de las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y de las siguientes peculiaridades:

a) La pausa en la jornada de trabajo, en los turnos de tarde se disfrutará entre las 16'30 y 20'30 horas y en los turnos de noche entre las 00'30 y las 4'30 horas.

b) Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de desarrollo, las jornadas y horarios especiales serán fijados de conformidad con los criterios y el procedimiento establecido en la normativa aplicable al personal funcionario de esta Administración Pública.

c) En razón del carácter permanente del servicio y del interés de los administrados, se establecerán turnos de mañana, tarde y noche en aquellos Centros especiales donde las disponibilidades de efectivos lo permitan, con sujeción a lo dispuesto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, previa negociación con el Comité de Empresa sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado b) anterior.

d) El calendario laboral en cada unidad administrativa se fijará de conformidad con las necesidades del servicio, ajustándose en todo caso a lo dispuesto en el Real Decreto 1346/1989, de 3 de Noviembre.

Artículo 43

1.- Con las retribuciones que se establecen en el artículo 40 de este Convenio, los trabajadores tendrán derecho a la reducción de jornada en los mismos supuestos y condiciones establecidos para el personal funcionario al servicio de esta Administración.

2.- En lo relativo a la deducción proporcional de haberes en los supuestos de diferencias entre jornada reglamentaria de trabajo y jornada efectivamente realizada por el trabajador, se estará a lo establecido con carácter general para el personal funcionario al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia.

CAPITULO DUODECIMO

Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 44.- Vacaciones anuales.

1.- El personal laboral tendrá derecho a disfrutar, durante cada año completo de trabajo, unas vacaciones retribuidas de un mes de duración, o de los días que en proporción le correspondan cuando el tiempo realmente trabajado fuera menor.

A estos efectos, la remuneración estará integrada por los conceptos retributivos siguientes:

- Salario base.
- Complemento de antigüedad.
- Plus de destino.
- Complemento específico, en su caso.
- Productividad fija.

En ningún caso, podrá computarse retribuciones por servicios prestados fuera de la jornada reglamentaria.

2.- Las vacaciones anuales retribuidas se disfrutarán preferentemente durante los meses de julio y agosto de cada año, y en especial en este último mes.

No obstante lo anterior se exceptúan de esta regla aquellos trabajadores que realicen una actividad que se desarrolle esencialmente en el período estival, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el art. 38 b) del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, y con carácter excepcional, los trabajadores podrán disfrutar las vacaciones anuales en períodos distintos del señalado anteriormente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

3.- Las vacaciones anuales podrán fraccionarse excepcionalmente en dos períodos de quince días naturales cada uno, atendidas las necesidades del servicio. En este caso, los períodos se iniciarán necesariamente los días 1 y 16 de cada mes.

4.- El plan de vacaciones anuales se confeccionará por la Secretaría General de cada Consejería o por el Organismo Autónomo correspondiente, y se aprobará por el Consejero o Director del Organismo Autónomo respectivo, atendiendo las necesidades del servicio y, en lo posible, las preferencias de los trabajadores.

5.- En el supuesto de baja por incapacidad laboral transitoria, distinta de la de maternidad, producida durante el disfrute de las vacaciones anuales, los días de permanencia en dicha baja se considerarán como días consumidos de las mismas.

Artículo 45.- Permisos.

Previa petición justificada, y en los supuestos que se relacionan a continuación, se concederán los siguientes permisos:

a) Dos días en caso de nacimiento de un hijo. Cuando dicho nacimiento se produzca en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de permiso será de cuatro días.

b) Dos días, en caso de muerte o enfermedad grave u operación de un familiar, hasta el segundo grado de consanguini-

nidad o afinidad o de persona con quien conviva maritalmente de forma habitual. Cuando dicha muerte, enfermedad grave u operación, se produzca en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el período de permiso será de cuatro días.

c) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día, y hasta cuatro si supusiera traslado a otra localidad.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración por el tiempo necesario.

e) Por deberes inexcusables de carácter público o personal, durante el tiempo necesario para su cumplimiento.

f) El trabajador con un hijo menor de nueve meses tendrá derecho a un permiso de una hora diaria de ausencia del trabajo para atenderlo. Este período de tiempo podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de jornada de media hora.

En el caso de que el padre y la madre presten servicios para la Administración Pública Regional sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho. Asimismo, el trabajador que preste servicios en esta Administración Pública no podrá ejercerlo, si su cónyuge lo viniere disfrutando.

g) El trabajador que por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido psíquico o físico que no desarrolle ninguna actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de jornada de trabajo de 1/3 o de 1/2 con la reducción proporcional de sus retribuciones. La concesión de la reducción de jornada por razón de guarda legal será incompatible con la realización de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que ha sido objeto de reducción.

h) En casos debidamente justificados basados en la incapacidad física del cónyuge, padre o madre que convivan con el trabajador, éste podrá también solicitar la reducción de jornada en las mismas condiciones señaladas en el apartado anterior.

i) El trabajador podrá disponer de hasta 6 días al año de permiso para asuntos personales sin justificación o de los días que en proporción le corresponda cuando el tiempo realmente trabajado fuera menor. Estos días de permiso estarán subordinados en su concesión a las necesidades del servicio y, en todo caso, deberá garantizarse que la misma unidad orgánica donde el trabajador presta sus servicios asumirá las tareas de éste sin daño para terceros ni para el funcionamiento del servicio o unidad orgánica.

Los trabajadores podrán disfrutar dichos días, a su conveniencia, en uno o varios períodos, previa autorización que se comunicará a la respectiva unidad de personal.

Los días disfrutados por asuntos personales deberán anotarse en la correspondiente ficha personal que a tal efecto existirá para cada trabajador.

j) Los días 24 y 31 de diciembre. Dado el carácter permanente de algunos servicios, los trabajadores que no puedan disfrutar este permiso en los días anteriormente señalados lo disfrutarán, a su elección y siempre que las necesidades lo permitan, durante el resto del año.

Artículo 46.- Licencias.

Previa petición justificada, y en los supuestos que se relacionan a continuación, se concederán las siguientes licencias:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Para asuntos propios, sin ninguna retribución, y cuya duración acumulada no podrá exceder en ningún caso de tres meses cada dos años. La concesión de esta licencia se subordinará a las necesidades del servicio.

c) Para la realización de estudios sobre materias relacionadas con el puesto de trabajo con informe favorable del Jefe de la unidad orgánica en la que el trabajador preste sus servicios.

d) Para la realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el artículo 72 del presente Convenio Colectivo.

e) Cualesquiera otras reconocidas para el resto de los funcionarios públicos.

Artículo 47.- Competencia para su concesión.

En cuanto a la competencia para otorgar los permisos y licencias consignadas en los artículos anteriores se estará a lo siguiente:

a) Corresponde a cada Secretario General, otorgar permisos y licencias por tiempo superior a diez días.

b) Corresponde a cada Director General o Jefe de unidad administrativa asimilada, otorgar permisos y licencias por tiempo no superior a diez días.

c) Corresponde al Director del Organismo Autónomo, otorgar permisos y licencias cualquiera que fuese el tiempo de su duración.

Artículo 48.- Permisos y licencias no acumulables.

No podrán acumularse los permisos y licencias recogidos en los artículos 45 apartado i) y 46 apartado b) del presente Convenio a las vacaciones anuales retribuidas, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada.

CAPÍTULO DECIMOTERCERO

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 49.- 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 del contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la

madre suponga riesgo para su salud.

b) En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

c) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme mediante la que se imponga pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público.

d) En los supuestos en los que se declare la situación de excedencia forzosa.

Artículo 50.- Excedencia forzosa.

1.- Los trabajadores serán declarados en excedencia forzosa en los siguientes supuestos:

a) Por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva de ámbito provincial o superior, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, que imposibilite la asistencia al trabajo o cuando se perciban retribuciones periódicas por el ejercicio de tales cargos o funciones sindicales.

b) Cuando el trabajador pase a prestar servicios en los gabinetes de la Presidencia y de las Consejerías de la Comunidad Autónoma o cuando sea nombrado para el desempeño de cargos similares en otras Administraciones Públicas.

c) Por el cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o prestación social sustitutoria.

2.- La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

3.- El reingreso deberá ser solicitado en el plazo máximo de treinta días desde que se produce el cese en la situación que originó la declaración de excedencia forzosa, declarándosele, de no hacerlo, en excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 51.- Excedencia voluntaria.

1.- Excedencia voluntaria por el cuidado de hijos:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, podrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el correspondiente período de excedencia voluntaria por el cuidado de hijos, en caso de no incorporación, el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

2. Excedencia voluntaria por interés particular:

Procederá conceder la excedencia voluntaria cuando el trabajador lo solicite por interés particular. En este caso, la concesión podrá suspenderse durante un máximo de tres meses por razones de servicio; para obtenerla, deberá haberse completado, como mínimo, un año de antigüedad desde que se accedió a la correspondiente categoría profesional o desde el reingreso.

La permanencia en este tipo de excedencia voluntaria no podrá ser inferior a dos años ni superior a cinco.

3.- Excedencia voluntaria por incompatibilidad:

El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, leba optar por un puesto de trabajo quedará en el que cesar en situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad. Este tipo de excedencia se regirá por lo establecido con carácter general para el resto del personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia.

CAPITULO DECIMOCUARTO

Régimen disciplinario

Artículo 52.- Faltas y sanciones.

1.- Los trabajadores podrán ser sancionados por la Administración Pública Regional en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este artículo, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales en que pueda haberse incurrido.

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

a) Serán faltas leves las siguientes:

1) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.

2) El descuido o negligencia en el cumplimiento de sus funciones.

3) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día.

4) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

5) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

b) Serán faltas graves las siguientes:

1) La falta de obediencia a los superiores y autoridades.

2) El abuso en el ejercicio de las funciones atribuidas al puesto.

3) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.

4) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión

de faltas muy graves de sus subordinados.

5) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.

6) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.

7) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

8) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio, a la Administración o a los ciudadanos y no constituyen falta muy grave.

9) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

10) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del puesto de trabajo desempeñado, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.

11) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

12) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.

13) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.

14) La grave perturbación del servicio.

15) El atentado grave a la dignidad de los trabajadores o de la Administración.

16) La grave falta de consideración con los administrados.

17) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

A efectos de lo dispuesto en este artículo, se entenderá por mes, el período comprendido desde el día primero al último de cada mes natural.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

1) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución o al Estatuto de Autonomía, en el ejercicio de la función pública.

2) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, afiliación política o sindical, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

3) El abandono del servicio.

4) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

5) La publicación o la utilización indebida de secretos oficiales así declarados por Ley o clasificados como tales.

6) La falta notoria de rendimiento cuando suponga inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

7) La violación de la imparcialidad política, utilizando facultades públicas con el fin de influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

8) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

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

10) La realización de actos dirigidos a coartar el ejercicio legal del derecho de huelga.

11) La participación en huelgas cuando esté expresamente prohibido por la Ley.

12) El incumplimiento de la obligación de atender a los servicios mínimos en caso de huelga.

13) La realización de actos limitativos de la libre expresión del pensamiento, ideas y opiniones.

14) Causar daños muy graves por negligencia inexcusable o mala fe en el patrimonio de la Comunidad Autónoma.

15) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas calificadas como graves en el período de un año.

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

a) Por faltas leves:

- Apercibimiento.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por tiempo inferior a 3 años.

- Traslado forzoso sin derecho a indemnización, no pudiendo obtener el trabajador sancionado nuevo destino, por ningún procedimiento, en la localidad desde la que fue trasladado durante un año.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por tiempo que no podrá ser superior a seis años ni inferior a tres años.

- Traslado forzoso sin derecho a indemnización, no pudiendo obtener el trabajador sancionado nuevo destino, por ningún procedimiento, en la localidad desde la que fue trasladado durante tres años.

- Despido.

Artículo 53.- Procedimiento y graduación de las faltas.

1.- El procedimiento de imposición de sanciones se sujetará a lo dispuesto para el resto del personal al servicio de la Administración Pública Regional, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa laboral correspondiente.

2.- Para la graduación de la gravedad o levedad de las faltas se atenderá a los siguientes criterios:

a) Grado de intencionalidad.

b) Grado en que se haya atentado a la legalidad y al interés público.

madre suponga riesgo para su salud.

b) En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

c) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme mediante la que se imponga pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público.

d) En los supuestos en los que se declare la situación de excedencia forzosa.

Artículo 50.- Excedencia forzosa.

1.- Los trabajadores serán declarados en excedencia forzosa en los siguientes supuestos:

a) Por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva de ámbito provincial o superior, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, que imposibilite la asistencia al trabajo o cuando se perciban retribuciones periódicas por el ejercicio de tales cargos o funciones sindicales.

b) Cuando el trabajador pase a prestar servicios en los gabinetes de la Presidencia y de las Consejerías de la Comunidad Autónoma o cuando sea nombrado para el desempeño de cargos similares en otras Administraciones Públicas.

c) Por el cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o prestación social sustitutoria.

2.- La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

3.- El reintegro deberá ser solicitado en el plazo máximo de treinta días desde que se produce el cese en la situación que originó la declaración de excedencia forzosa, declarándosele, de no hacerlo, en excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 51.- Excedencia voluntaria.

1.- Excedencia voluntaria por el cuidado de hijos:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, podrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el correspondiente período de excedencia voluntaria por el cuidado de hijos, en caso de no incorporación, el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

2. Excedencia voluntaria por interés particular:

Procederá conceder a excedencia voluntaria cuando el trabajador lo solicite por interés particular. En este caso, la concesión podrá suspenderse durante un máximo de tres meses por razones de servicio; para obtenerla, deberá haberse completado, como mínimo, un año de antigüedad desde que se accedió a la correspondiente categoría profesional o desde el reintegro.

La permanencia en este tipo de excedencia voluntaria no podrá ser inferior a dos años ni superior a cinco.

3.- Excedencia voluntaria por incompatibilidad:

El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, deba optar por un puesto de trabajo quedará en el que cesará en situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad. Este tipo de excedencia se registrará por lo establecido con carácter general para el resto del personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia.

CAPITULO DECIMOCUARTO

Régimen disciplinario

Artículo 52.- Faltas y sanciones.

1.- Los trabajadores podrán ser sancionados por la Administración Pública Regional en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este artículo, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales en que pueda haberse incurrido.

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

a) Serán faltas leves las siguientes:

1) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.

2) El descuido o negligencia en el cumplimiento de sus funciones.

3) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día.

4) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

5) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

b) Serán faltas graves las siguientes:

1) La falta de obediencia a los superiores y autoridades.

2) El abuso en el ejercicio de las funciones atribuidas al puesto.

3) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.

4) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión

de faltas muy graves de sus subordinados.

5) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.

6) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.

7) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

8) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio, a la Administración o a los ciudadanos y no constituyen falta muy grave.

9) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

10) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del puesto de trabajo desempeñado, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.

11) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

12) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.

13) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.

14) La grave perturbación del servicio.

15) El atentado grave a la dignidad de los trabajadores o de la Administración.

16) La grave falta de consideración con los administrados.

17) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

A efectos de lo dispuesto en este artículo, se entenderá por mes, el periodo comprendido desde el día primero al último de cada mes natural.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

1) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución o al Estatuto de Autonomía, en el ejercicio de la función pública.

2) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, afiliación política o sindical, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

3) El abandono del servicio.

4) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

5) La publicación o la utilización indebida de secretos oficiales así declarados por Ley o clasificados como tales.

6) La falta notoria de rendimiento cuando suponga inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

7) La violación de la imparcialidad política, utilizando facultades públicas con el fin de influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

8) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

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

10) La realización de actos dirigidos a coartar el ejercicio legal del derecho de huelga.

11) La participación en huelgas cuando esté expresamente prohibido por la Ley.

12) El incumplimiento de la obligación de atender a los servicios mínimos en caso de huelga.

13) La realización de actos limitativos de la libre expresión del pensamiento, ideas y opiniones.

14) Causar daños muy graves por negligencia inexcusable o mala fe en el patrimonio de la Comunidad Autónoma.

15) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas calificadas como graves en el período de un año.

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

a) Por faltas leves:

- Apercibimiento.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por tiempo inferior a 3 años.

- Traslado forzoso sin derecho a indemnización, no pudiendo obtener el trabajador sancionado nuevo destino, por ningún procedimiento, en la localidad desde la que fue trasladado durante un año.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por tiempo que no podrá ser superior a seis años ni inferior a tres años.

- Traslado forzoso sin derecho a indemnización, no pudiendo obtener el trabajador sancionado nuevo destino, por ningún procedimiento, en la localidad desde la que fue trasladado durante tres años.

- Despido.

Artículo 53.- Procedimiento y graduación de las faltas.

1.- El procedimiento de imposición de sanciones se sujetará a lo dispuesto para el resto del personal al servicio de la Administración Pública Regional, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa laboral correspondiente.

2.- Para la graduación de la gravedad o levedad de las faltas se atenderá a los siguientes criterios:

a) Grado de intencionalidad.

b) Grado en que se haya atentado a la legalidad y al interés público.

- c) Grado de perturbación producida en los servicios.
- d) Daños producidos a la Administración o a los administrados.
- e) La reincidencia.

Artículo 54.- Prescripción.

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

Artículo 55

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí mismo o a través de sus representantes, de los actos del personal de la Administración Pública Regional que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Administración, a través del órgano directivo a que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

CAPITULO DECIMOQUINTO

Promoción y formación profesional

Artículo 56

De conformidad con lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar la promoción y formación profesional en el trabajo, el personal afectado por el presente Convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios según las clases de formación que se indican a continuación:

1. Estudios para la obtención de un título académico o profesional:

Los trabajadores que realicen los estudios contemplados en el presente apartado tendrán derecho, para la asistencia a las clases, a ejercitar la preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el centro, o a la adaptación de la jornada ordinaria cuando la organización del trabajo lo permita. El mantenimiento del turno de trabajo queda supeditado a la periódica acreditación del correspondiente aprovechamiento académico, y en especial, a las necesidades del servicio.

Tendrán derecho, asimismo, a los días de licencia retribuida para concurrir a exámenes en los términos establecidos en el presente Convenio.

2.- Cursos de perfeccionamiento profesional no organizados por la Administración Pública de la Región de Murcia:

Los trabajadores que soliciten los cursos a que se refiere este apartado tendrán derecho:

- a) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, cuando la organización del trabajo lo permita.
- b) Si la organización del trabajo no permitiera la adaptación de jornada, a que se refiere el apartado anterior, el

trabajador podrá solicitar la reducción de la misma en un número de horas igual a la mitad de las que dedique a la asistencia a las clases, con reducción de sus retribuciones en la misma proporción. En ambos supuestos, el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, siempre que se acredite que la realización de los mismos coincide con la jornada de trabajo.

- c) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores que asistan a esta clase de cursos podrán solicitar que su turno coincida con el tiempo de preparación de exámenes.

El trabajador solicitará de la dirección del Centro en que preste servicios, y con un mínimo de un mes de antelación, la asistencia al curso acompañando programa del mismo.

Por la Administración Pública Regional se apreciará la oportunidad de la acción formativa. De estimarse conveniente se podrá conceder permiso retribuido, o no retribuido, y, en su caso, podrá, asimismo, autorizarse gastos de inscripción así como las indemnizaciones derivadas de la comisión de servicio.

Los acuerdos adoptados serán comunicados a la Comisión Paritaria.

3.- Cursos de reconversión y perfeccionamiento profesional de carácter obligatorio organizados por la Administración Pública Regional:

La Dirección General de la Función Pública organizará Cursos directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, según las modalidades siguientes:

- a) De reconversión profesional por transformación o modificación de los cometidos de la Administración Pública Regional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo.
- b) De perfeccionamiento profesional para la adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo. Estos cursos se organizarán, al menos, cada cuatro años.

En ambos supuestos, el tiempo de asistencia al curso se considerará como tiempo de trabajo a todos los efectos.

CAPITULO DECIMOSEXTO

Salud laboral

Artículo 57.

Los empleados públicos tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo. A estos efectos, la Administración tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos, comprometiéndose con el Comité de Empresa a colaborar estrechamente para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo en la Administración Pública Regional.

Artículo 58.- Comisión Regional de Salud Laboral.

Sin perjuicio de la regulación que se establezca en la legislación sobre salud laboral, el Comité de Empresa participa-

rá en la Comisión Regional de Salud Laboral.

La Comisión Regional de Salud Laboral tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Promover la difusión, divulgación y conocimiento de la Ley de Salud Laboral, en el ámbito de la Administración Pública de la Región de Murcia.
- b) Participar en la elaboración del mapa de riesgos de cada ámbito.
- c) Participar en la elaboración de planes y programas generales de prevención y en su puesta en práctica.
- d) En general, formular las propuestas que consideren oportunas en esta materia a fin de lograr una normal y eficaz aplicación de la normativa de salud laboral.

CAPITULO DECIMOSEPTIMO

Fomento de empleo

Artículo 59

Dentro de la política de promoción del empleo en el ámbito de la Administración, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años.

La edad de jubilación, establecida en el párrafo anterior, se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, siempre que faltaran un máximo de dos años para alcanzar el mínimo exigido por la legislación vigente, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

Artículo 60

1.- Todos los trabajadores con edades comprendidas entre los 60 y 64 años de edad, que de conformidad con las disposiciones vigentes tengan derecho a ello, podrán jubilarse de forma voluntaria, debiendo solicitarlo con seis meses de antelación.

2.- La Administración Pública Regional podrá utilizar, en aquellos supuestos en que así se determine, las modalidades de jubilación parcial y contratos de relevo previstos en la legislación vigente.

3.- Los trabajadores a que se refieren los apartados anteriores devengarán las pensiones que legalmente le correspondan por sus años de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 61

Los supuestos de disminución de facultades de los trabajadores de la Administración Pública de la Región de Murcia que, por exigencias especiales de las funciones que tienen encomendadas, requieren aptitudes físicas determinadas que se pierden por lo general en edades anteriores a la de jubilación, se resolverán de acuerdo con la normativa aplicable a los funcionarios públicos.

CAPITULO DECIMOCTAVO

Acción social

Artículo 62.- Principio general.

1.- Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos siguientes, las medidas o actuaciones de acción social que afecten al personal laboral, deberán realizarse con arreglo a criterios de homogeneidad respecto del resto del personal al servicio de la Administración Pública Regional.

2. Las cantidades que por los conceptos que se detallan en los artículos siguientes pueda percibir el personal laboral no tienen el carácter legal de salario, sino el de complemento a las prestaciones asistenciales y, en consecuencia, estarán excluidas de cotización a la Seguridad Social.

La aplicación de los créditos presupuestarios para la atención de las ayudas contempladas en el presente capítulo se sujetará, en todo, caso a criterios de igualdad y objetividad en su concesión.

Artículo 63.- Ayudas para estudios.

El personal laboral fijo incluido en el ámbito subjetivo del presente Convenio podrá optar a la concesión de ayudas de estudios, con la misma extensión, términos y condiciones que las que se establezcan para el personal funcionario de la Administración Pública Regional.

Artículo 64.- Anticipos reintegrables.

1.- Los trabajadores fijos de la Administración Pública Regional podrán solicitar anticipos reintegrables para atender necesidades extraordinarias, siempre que reúnan los requisitos generales y específicos que, en cada caso, se establezcan por Orden de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

2.- En ningún caso podrá la Administración establecer otros requisitos ni otras condiciones generales distintas a las que puedan resultar exigibles por idénticos conceptos al personal funcionario. La concesión de anticipos se subordinará siempre a las disponibilidades presupuestarias del ejercicio correspondiente.

3.- Las normas para la tramitación de anticipos del personal laboral fijo deberán contemplar, necesariamente, la participación del Comité de Empresa en el examen de las solicitudes, valoración de las circunstancias alegadas y propuesta de concesión o denegación de las mismas.

Artículo 65.- Complemento de incapacidad laboral transitoria.

1.- Los trabajadores que se hallen en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de cualquier contingencia, tendrán derecho desde el primer día y hasta tanto persista dicha situación, a la percepción de un complemento equivalente a la diferencia entre las prestaciones que reciban de la Seguridad Social y el 100 por 100 del salario real.

A estos efectos, se entiende por salario real, el integrado por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Complemento de antigüedad.
- Plus de destino.
- Complemento específico.
- Productividad fija.

2.- La pérdida, anulación o suspensión del subsidio para incapacidad laboral transitoria declarada por la Administración de la Seguridad Social, por causa imputable a los

trabajadores, surtirán idénticos efectos en cuanto a la percepción del complemento a que se refiere el apartado anterior, sin perjuicio de las obligaciones de reintegro y de la responsabilidad disciplinaria que pueda resultar exigible en cada caso.

El tiempo de duración de la situación de incapacidad laboral transitoria será considerado como días de trabajo efectivo a efectos del abono de pagas extraordinarias y vacaciones.

Artículo 66.- Servicio militar o prestación social sustitutoria.

La Administración Pública Regional abonará a los trabajadores fijos, en el momento de su incorporación a filas o a la prestación social, una gratificación equivalente a las pagas extraordinarias de junio y diciembre que le hubieran correspondido.

Artículo 67.- Actividades socioculturales.

La Administración Pública Regional fomentará la práctica de actividades sociales, culturales, recreativas y deportivas, prestando en todos los casos la colaboración técnica necesaria para la consecución de los objetivos sociales.

El personal laboral tendrá derecho a la utilización y disfrute de las instalaciones deportivas, bibliotecas y cualesquiera otros Centros de la Comunidad Autónoma, para la realización de actividades socioculturales, recreativas y de tiempo libre, en los términos que reglamentariamente se establezcan y en todo caso en igualdad de condiciones que el resto del personal al servicio de la Administración Pública Regional.

Artículo 68.- Ropa de Trabajo.

1.- Aquellos colectivos de trabajadores cuyas actividades, tareas o circunstancias así lo exijan, dispondrán de ropa de trabajo adecuada a sus funciones, que les facilitará anualmente la Administración Pública Regional, procurándose la entrega de la ropa de invierno en la primera quincena de octubre y la de verano, en la primera de mayo.

2.- A propuesta de cada Consejería y Organismo Autónomo, previo informe de la Comisión Paritaria y de la Dirección General de Patrimonio, la Consejería de Hacienda y Administración Pública delimitará los colectivos que dispongan de ropa de trabajo, así como su composición y control.

3.- La ropa de trabajo será de igual color y características para todos los trabajadores pertenecientes a un mismo colectivo y que desempeñen las mismas funciones, con independencia del lugar, Centro de trabajo o Consejería donde se presten sus servicios.

4.- La Administración Pública Regional procederá a la contratación centralizada de la ropa de trabajo a través de la Dirección General de Patrimonio de la Consejería de Hacienda y Administración Pública. En las comisiones técnicas que se convoquen al objeto de informar la correspondiente adjudicación participarán los representantes sindicales elegidos a tal fin por la Comisión Paritaria.

Artículo 69.- Otras prestaciones de carácter social.

El personal laboral podrá optar a la concesión de cualquier modalidad de ayuda social que en el futuro establezca para el personal funcionario de la Administración Regional.

CAPITULO DECIMONOVENO

Derechos de representación

Artículo 70.- Comité de Empresa.

1. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado de los trabajadores en la Empresa o Centro de trabajo para la defensa de sus intereses.

2. A estos efectos, se entenderá que constituye un único Centro de trabajo la totalidad de los establecimientos dependientes de la Administración Pública Regional.

Artículo 71.- Secciones Sindicales.

1.- La Administración Pública Regional respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. Admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal del trabajo. No 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 perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o de su actividad sindical.

En los Centros de trabajo existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar los comunicados.

2.- Las Organizaciones Sindicales podrán establecer secciones sindicales de acuerdo con sus Estatutos.

En los Centros de trabajo de más de cien trabajadores, las secciones sindicales de los Sindicatos que hayan obtenido más del 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa tendrán los siguientes derechos:

- Disponer de un local adecuado, apto y de uso exclusivo para su actividad sindical.

- Nombrar un delegado sindical que gozará de los mismos derechos, garantías y competencias para el cumplimiento de sus funciones que las establecidas legalmente para el Comité de Empresa. En los Centros de más de doscientos cincuenta trabajadores podrán nombrarse dos delegados sindicales.

A requerimiento de las Organizaciones Sindicales, la Administración Pública Regional deducirá de la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, previa la autorización escrita del trabajador.

3.- La Administración Pública Regional y las Organizaciones Sindicales más representativas podrán acordar sistemas que permitan la realización de las tareas sindicales en favor de un determinado número de trabajadores que pertenezcan a una de dichas Organizaciones.

4.- Los delegados sindicales disfrutarán de los mismos derechos y garantías que los representantes de los trabajadores en el Comité de Empresa.

Artículo 72.- Garantías de los representantes de los trabajadores.

1.- Además de las garantías previstas en los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de 40 horas mensuales retribuidas.

La utilización del crédito de horas tendrá carácter preferente, con la única limitación de la obligación de comunicar previamente su inicio, así como la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

2.- Los miembros del Comité de Empresa de la misma candidatura que así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación a la Dirección General de la Función Pública, a la acumulación de los créditos de horas que les correspondan, sin que ésta se pueda efectuar en cuantía superior a diez horas mensuales a favor del personal laboral que ocupe puestos de trabajo previstos por el procedimiento de libre designación.

3.- La Administración Pública Regional relevará del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, a aquel trabajador que designe la Organización Sindical que cuente con, al menos, el 60 por 100 de los miembros del Comité de Empresa. Dicha designación se solicitará por el representante legal de dicha Organización en la Administración Pública Regional mediante escrito dirigido al Director General de la Función Pública.

4.- El trabajador liberado de conformidad con los apartados anteriores de este artículo, tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y destino que viniera desempeñando, así como a la percepción de la totalidad de las retribuciones fijas y periódicas de devengo mensual, sin que en ningún caso, puedan computarse a estos efectos, retribuciones por servicios prestados fuera de la jornada reglamentaria.

El tiempo transcurrido en esta situación especial será computable a efectos de antigüedad, experiencia y demás derechos laborales.

Artículo 73.- Reuniones.

1.- El Comité de Empresa y las Organizaciones Sindicales, directamente o a través de los delegados sindicales, podrán convocar reuniones en los Centros de trabajo.

2.- Las reuniones en el Centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocar las reuniones a que se refiere el apartado anterior. En este último caso, sólo podrán concederse autorizaciones hasta un máximo de treinta y seis horas anuales. De éstas, dieciocho corresponderán a las secciones sindicales y el resto al Comité de Empresa.

3.- Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, la convocatoria deberá referirse a la totalidad del colectivo de que se trate, salvo en las reuniones de las secciones sindicales.

4.- En cualquier caso, la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios.

5.- Serán requisitos para convocar una reunión los siguientes:

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

b) En este escrito se indicará:

- La hora y el lugar de la celebración.

- El orden del día.

- Los datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión, de conformidad con lo dispuesto en el apartado primero.

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

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

6.- En los Centros de trabajo, con varios turnos de trabajo, las asambleas se realizarán en aquellas horas en las que coincidan mayor número de trabajadores.

Artículo 74.- Libertad Sindical

1.- La Administración Pública Regional y el Comité de Empresa se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical, reconocida en el artículo 28 de la Constitución española y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

2.- En consecuencia, la Dirección General de la Función Pública y los responsables de las diferentes unidades orgánicas facilitarán el ejercicio de las actividades sindicales en los Centros de trabajo. A tal fin dispondrán de un local sindical en el ámbito de la Administración Pública Regional, facilitándoseles con regularidad el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Disposiciones adicionales

Primera

El personal laboral integrado en cualquiera de las categorías profesionales que se establecen en el presente Convenio, y que no se encuentre en posesión de la titulación académica requerida en cada categoría al personal de nuevo ingreso en la Administración Pública Regional, disfrutará de los mismos derechos que éstos, a los oportunos efectos de concurso de traslados y provisión de puestos de trabajo, excepto en aquellos casos en que la posesión de una determinada titulación académica constituya un requisito indispensable para el ejercicio de las correspondientes funciones.

Segunda

No obstante lo pactado, y hasta futuras compensaciones, se respetarán y conservarán a título exclusivamente personal y subjetivo las situaciones individuales que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las que se establecen en el presente Convenio.

Tercera

1.- Las categorías profesionales incluidas en Convenios Colectivos anteriores y no recogidas expresamente en el presente Convenio se declaran extinguidas, sin perjuicio de los derechos adquiridos por los trabajadores pertenecientes a las mismas.

2.- Con efectos de 1 de julio de 1993 se establece la siguiente equivalencia de los niveles retributivos:

Niveles de este Convenio	Niveles del Convenio anterior
A	I
B	II
C	III
D	V
E	VI

3.- Con los mismos efectos de 1 de julio de 1993, los trabajadores pertenecientes a las distintas categorías profesionales del Nivel IV del Convenio Colectivo de 26 de septiembre de 1989 se integran en el Nivel retributivo D del presente Convenio consolidando como Nivel de plus de destino mínimo el 16.

Cuarta

En relación con las futuras transferencias de personal que se puedan producir a esta Comunidad Autónoma, los trabajadores que se integren en este Convenio serán clasificados profesionalmente de acuerdo con los requisitos exigidos para la pertenencia a los distintos niveles y categorías profesionales y con las funciones desempeñadas.

Quinta

La Administración Pública Regional y el Comité de Empresa procederán a la realización de cuantos estudios y propuestas sean necesarios para posibilitar la integración en el régimen jurídico funcional del personal laboral al servicio de la Administración Pública Regional.

A tal efecto, se constituirá un Grupo de Trabajo permanente a partir del día siguiente al de la firma del presente Convenio Colectivo. Dicho Grupo de Trabajo establecerá, en su primera sesión, su régimen de funcionamiento y calendario de actuaciones.

Sexta

1.- La Consejería de Hacienda y Administración Pública, previa negociación con el Comité de Empresa, establecerá los procedimientos de racionalización administrativa necesarios para adecuar los recursos humanos existentes a las necesidades de los servicios.

2.- Dichos procedimientos podrán consistir en la convo-

ocatoria de pruebas selectivas de adecuación mediante ascenso o cambio de categoría, en las que podrán participar voluntariamente los colectivos de personal laboral fijo que así se determine.

3.- En el supuesto de que las citadas pruebas no se realicen con cargo a vacantes existentes o al 10 por 100 adicional de las vacantes incluidas en la oferta pública de empleo, los puestos de trabajo de los aspirantes que las hayan superado podrán ser adecuados a la nueva categoría, previo informe de la Consejería de Hacienda y Administración Pública. En su defecto, dichos aspirantes quedarán habilitados para el desempeño de los puestos correspondientes a la nueva categoría, a través de los procedimientos de provisión reglamentariamente establecidos.

Disposiciones transitorias

Primera

Si la actual retribución periódica de determinados trabajadores, incluyendo todos los conceptos y examinados en su conjunto y cómputo anual, fuere superior a la establecida en este Convenio, deberá ser respetada aquella en lo que exceda, considerándose como complemento personal transitorio y absorbible el exceso.

En todo caso, el incremento anual que se fije con carácter general para las retribuciones del personal laboral, excluidos trienios, sólo se destinará en un 50 por ciento, a la absorción de complementos personales transitorios reconocidos.

Del incremento de 199695 por 100 de las retribuciones respecto al ejercicio de 1992 establecido con carácter general en este Convenio para las retribuciones, excluidos trienios, sólo se destinará en un 50 por 100 a la absorción de los complementos personales y transitorios reconocidos en el Convenio anterior.

Segunda

Los capataces de actividades docentes integrados en la categoría "a extinguir" de Técnicos no Titulados, percibirán el sueldo base establecido para la citada categoría, así como, y mientras desempeñen las correspondientes funciones, un complemento por trabajos de superior categoría que se hará efectivo en 12 mensualidades, y cuyo importe vendrá determinado por la diferencia existente hasta alcanzar, en cómputo anual, el sueldo base fijado para el nivel retributivo B del presente Convenio.

Tercera

En el plazo de 6 meses a contar desde la publicación de este Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, la Consejería de Hacienda y Administración Pública, adaptará la Relación de puestos de trabajo a las modificaciones introducidas por el presente Convenio.

Nivel	Denominación Categoría Profesional	Titulación exigida al personal de nuevo ingreso	Titulación a valorar en la fase de concurso de las correspondientes pruebas de acceso en los concursos de traslados
A	Técnicos Titulados Superiores Psicopedagogos	Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente Licenciado en Psicología y/o Pedagogía	
B	Técnicos Titulados Medios	Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente	
C	Técnicos Especialistas: Analista Ayudante Técnico de Microfilmación Encargado Encargado de Obras	B.U.P. Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente B.U.P. Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente B.U.P. Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente B.U.P. Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente B.U.P. Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente	F.P. 2.º Grado, Rama Química, especialidad Laboratorio o Análisis y Procesos Básicos
D	Técnicos Auxiliares: Albañil Almacenero Auxiliar Agrario Auxiliar de Laboratorio Auxiliar de Mantenimiento Auxiliar de Pesca Basculero Calefactor Carpintero Cocinero Conductor Costurero Chapista Electricista Fontanero Guardamuelles Jardinero Maquinista Mecánico Operador Transmisiones Peluquero Pintor Telefonista Vigilante de Obras Vigilante de Seguridad	Graduado Escolar, F.P. 1.º Grado o equivalente Graduado Escolar, F.P. 1.º Grado o equivalente Graduado Escolar, F.P. 1.º Grado o equivalente F.P. 1.º Grado, Rama Agraria o Diploma de Capataz Agrícola F.P. 1.º Grado, Rama Química Graduado Escolar, F.P. 1.º Grado o equivalente Graduado Escolar, F.P. 1.º Grado o equivalente F.P. 1.º Grado, Rama Moda y Confección Graduado Escolar, F.P. 1.º Grado o equivalente F.P. 1.º Grado, Rama Electricidad F.P. 1.º Grado, Rama Construcción y Obras, esp. Fontanería Graduado Escolar, F.P. 1.º Grado o equivalente Graduado Escolar, F.P. 1.º Grado o equivalente Graduado Escolar, F.P. 1.º Grado o equivalente F.P. 1.º Grado, Rama Metal, especialidad Mecánica y/o F.P. 1.º Grado Rama Automoción y/o F.P. 1.º Grado, Rama Agraria, especialidad Mecánica Agrícola Graduado Escolar, F.P. 1.º Grado o equivalente F.P. 1.º Grado, Rama Peluquería y Estética Graduado Escolar, F.P. 1.º Grado o equivalente Graduado Escolar, F.P. 1.º Grado o equivalente Graduado Escolar, F.P. 1.º Grado o equivalente Graduado Escolar, F.P. 1.º Grado o equivalente	F.P.1.º Grado, Rama Construcción y Obras, especialidad Albañilería. F.P. 1.º Grado, Rama Marítimo-Pesquera F.P. 1.º Grado, Rama Hostelería y Turismo, especialidad Cocina F.P. 1.º Grado, Rama Automoción, especialidad Mecánica del Automóvil y/o F.P. 1.º Grado Rama , Metal especialidad Chapista de Automóvil. F.P. 1.º Grado, Rama Construcción y Obras, especialidad Máquinas Fijas y Móviles. F.P. 1.º Grado, Rama Construcción y Obras, especialidad Pintura Decorativa y/o Decora ción/Pintura.
E	Categoría única: Personal Subalterno y de Servicios con los siguientes grupos de funciones: Ayudante de Oficinas Personal de Servicios Personal Subalterno Pinche de Cocina	Certificado de Escolaridad Certificado de Escolaridad Certificado de Escolaridad Certificado de Escolaridad	

A N E X O II**DEFINICION DE FUNCIONES DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACION PUBLICA DE LA REGION DE MURCIA****NIVEL A****Técnicos Titulados Superiores**

Son los trabajadores que estando en posesión del correspondiente título académico de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente, son contratados en virtud de su titulación y realizan funciones propias de la misma.

NIVEL B**Técnicos Titulados Medios**

Son los trabajadores que estando en posesión del correspondiente título académico de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente, son contratados en virtud de su titulación y realizan las funciones propias de la misma.

NIVEL C**Técnicos Especialistas****Técnicos Especialistas**

Son los trabajadores que estando en posesión del título de Bachillerato Unificado Polivalente (B.U.P.), Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente, realizan funciones de ejecución, colaboración y análogas, de acuerdo con su nivel de titulación y especialización.

Analistas

Son los trabajadores que poseen los conocimientos técnicos suficientes para realizar con plena capacitación todo tipo de ensayos dentro de las diversas especialidades, bajo las órdenes de un Titulado Superior o Medio.

Ayudantes Técnicos de Microfilmación

Son los trabajadores que tienen a su cargo la microfilmación de documentos en máquina planetaria; microfilmación de documentos en máquinas continuas; el control del revelado de microfilm; elaboración de duplicados de microfilm en sales de plata y en diazo; control de calidad de originales y copias de las microformas.

Encargados

Son los trabajadores que poseen los conocimientos técnicos generales, experiencia y dotes de mando suficientes para

ejercer funciones de vigilancia y control. Sus cometidos consistirán en la distribución, planificación, supervisión y correcta realización del trabajo del personal a sus órdenes.

Encargados de Obras

Son los trabajadores que poseen los conocimientos técnicos generales, experiencia y dotes de mando suficientes para ejercer funciones de vigilancia y control sobre obras, talleres, instalaciones y explotaciones. Sus cometidos consistirán en la distribución, planificación, supervisión y correcta realización del trabajo del personal a sus órdenes.

NIVEL D**Técnicos Auxiliares****Técnicos Auxiliares**

Son los trabajadores que, estando en posesión del título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente y con conocimientos teórico-prácticos de un oficio o profesión, realizan los trabajos propios del mismo, bajo la dependencia de su jefe inmediato.

Albañiles

Son los trabajadores que desempeñan las tareas propias de su oficio tales como corrección de humedades, reposición de azulejos y baldosas y pequeñas obras en tabiquería, rozas o escayola y mantenimiento general del edificio en lo que a su oficio se refiere; asimismo realizan la reparación de obras de fábrica (alcantarillas, tajeo, pasos, etc), colocación de señalización vertical, de balizamiento y elementos de seguridad (barandillas, barreras, etc.), etc.

Almaceneros

Son los trabajadores que tienen a su cargo el almacén de un centro, parque o taller, recibir los distintos medios materiales, distribuirlos en las dependencias del almacén, despachar los pedidos así como registrar en los libros el movimiento de entradas y salidas.

Auxiliares Agrarios

Son los trabajadores que realizan funciones propias de su oficio en labores agropecuarias y forestales, prestan servicios complementarios en las tareas de experimentación, así como el montaje de instalaciones de riego e invernaderos, tratamientos fitosanitarios, manejo de maquinaria agrícola y las labores propias de mantenimiento en las explotaciones.

Auxiliares de Laboratorio

Son los trabajadores que poseen conocimientos técnicos elementales, realizan funciones carentes de responsabilidad técnica, como preparación de muestras y otras similares, ayudan a sus superiores en trabajos que puedan tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia. Deberán colaborar, dentro de su nivel de conocimiento, en el mantenimiento en

perfecto estado del material y equipo a su cargo, así como de las instalaciones en las que realizan su función.

Auxiliares de Mantenimiento

Son los trabajadores que desarrollan tareas de mantenimiento general de los centros donde prestan sus servicios.

Auxiliares de Pesca

Son los trabajadores que prestan servicios complementarios en las tareas de inspección, investigación y estudio de la actividad pesquera y acuicultora, ejerciendo las funciones de toma de muestras, instalación de artes experimentales de pesca, manejo de embarcaciones de menos de una tonelada, control y vigilancia, recopilación e introducción de datos de los sistemas estadísticos, alimentación y control de especies marinas en sistemas de cultivo, mantenimiento y control de las instalaciones.

Basculeros

Son los trabajadores que tienen por misión pesar, registrar en los libros correspondientes y remitir nota de las operaciones acaecidas durante la jornada al responsable del centro o la unidad administrativa.

Calefactores

Son los trabajadores que tienen encomendado el mantenimiento y limpieza de muebles de acondicionamiento, radiadores o conducciones; instalación de vapor, conducciones, válvulas y purgadores; recepción y control de los envíos de combustible y su consumo así como trabajos de taller relacionados con las instalaciones a su cargo.

Carpinteros

Son los trabajadores que poseen los conocimientos técnicos propios de su oficio y tienen a su cargo el mantenimiento, barnizado y reposición de puertas, mamparas y utensilios de madera; construcción y conservación de muebles de madera; acoplamiento de armarios empotrados, estanterías y colocación y revisión de cerraduras; reparación de persianas y trabajos de taller propios del oficio.

Cocineros

Son los trabajadores que realizan la transformación culinaria de los alimentos y su distribución, adoptando las medidas de higiene necesarias tanto en la confección como en la distribución. Asimismo, velarán por la pulcritud del local y el mantenimiento de la limpieza de los utensilios de cocina, excepto en aquellos Centros donde exista Pinche de Cocina. Realizan los partes de consumo de los alimentos en función de las previsiones.

Conductores

Son aquellos trabajadores que, estando en posesión del permiso de conducción D o D y E, tienen conocimientos de

mecánica, manejo y mantenimiento de vehículos ligeros y pesados, montaje y desmontaje de piezas para la reparación de las averías más frecuentes susceptibles de realizarse en taller, en ruta o en las obras, ocupándose de la conservación de los vehículos a su cargo. Se dedican al transporte colectivo o singular, pudiendo transportar asimismo maquinaria y materiales diversos.

Costureros/as

Son los trabajadores que poseen los conocimientos técnicos propios de su oficio y realizan labores de corte, confección y reparación de las ropas y prendas de uso propio de los centros donde desempeñan su trabajo.

Chapistas

Son los trabajadores que tienen a su cargo todo lo relacionado con la reparación de chapa y soldadura de vehículos, así como el trabajo de pintura de los mismos.

Electricistas

Son los trabajadores que poseen los conocimientos técnicos propios de su oficio y realizan funciones de mantenimiento, conservación y limpieza del cuadro general de baja tensión, atención al alumbrado interior y exterior del edificio, puesta a punto y reparación de aparatos eléctricos y averías eléctricas de urgencia y en general las funciones análogas que se les encomienden.

Fontaneros

Son los trabajadores que poseen los conocimientos técnicos propios de su oficio y realizan trabajos de mantenimiento y limpieza de la instalación de fontanería y agua caliente, red de desagüe en la parte que concierne al edificio, atención a las salas de bombas elevadoras, depósitos y análogos y en general las funciones propias de su oficio que se les encomienden.

Guardamuelles

Son los trabajadores que desempeñan funciones de asistencia a embarcaciones en los puertos, suministros, vigilancia y custodia de las mismas, así como control y vigilancia de las instalaciones, aplicaciones de tarifas a embarcaciones, a través de partes de servicio, y otras misiones análogas que se les encomiende en actividades marítimo-pesqueras.

Jardineros

Son los trabajadores que realizan las tareas propias de su oficio, teniendo a su cargo el arreglo, conservación y mantenimiento de los jardines del Centro de trabajo donde presten sus servicios.

Maquinistas

Son los trabajadores que tienen a su cargo la conducción

de máquinas compactadoras, tractores y, en general, maquinaria pesada, así como el mantenimiento de las mismas, teniendo conocimientos sobre el montaje y desmontaje de piezas, para la reparación de las averías más frecuentes.

Mecánicos

Son los trabajadores que poseen los conocimientos técnicos propios de su oficio y tienen a su cargo todo tipo de reparaciones y revisiones de máquinas, instalaciones y vehículos y en general desempeñan las funciones relacionadas con su oficio que se les encomienden.

Operadores de transmisiones

Son los trabajadores que tienen a su cargo la red de emisoras de emergencia de la Comunidad Autónoma, así como la comunicación con los distintos centros conectados con la citada emisora, dando cuenta de dichas comunicaciones a sus superiores.

Peluqueros

Son los trabajadores que desarrollan las tareas propias de su oficio en relación con el personal ingresado en los centros donde prestan sus servicios.

Pintores

Son los trabajadores que desarrollan las labores propias de su oficio en relación con el mantenimiento general del edificio o centro donde prestan sus servicios.

Telefonistas

Son los trabajadores que operan las centrales telefónicas y radiotelefónicas, tanto automáticas como manuales, atendiendo las comunicaciones de servicio interior urbano e interurbano, custodiando las instalaciones telefónicas, orientando asimismo a los visitantes.

Vigilantes de Obras

Son los trabajadores que tienen a su cargo la vigilancia y control de unidades de obras concretas, bajo las instrucciones de sus superiores y otras tareas análogas que se les encomienden.

Vigilantes de Seguridad y Control de Accesos

Son los trabajadores que ejercen la vigilancia de bienes muebles e inmuebles, de espacios abiertos o cerrados, supliendo, en su caso, a los responsables de la apertura y cierre de puertas, efectúan controles de identidad en el acceso o en el interior de inmuebles determinados, evitan la comisión de actos delictivos o de infracciones en relación con el objeto de su protección, dando cuenta inmediata al correspondiente Jefe de Unidad de las incidencias observadas durante el servicio.

Asimismo, realizarán también cualquier otro trabajo que se les encomiende, en particular, la orientación de visitantes, así como las funciones establecidas por las normas que regulan el funcionamiento de los Servicios de Seguridad.

N I V E L E

Personal Subalterno y de Servicios

Son los trabajadores que, estando en posesión del Certificado de Escolaridad realizan cualesquiera de los siguientes grupos de funciones:

Ayudantes de Oficios

Son los trabajadores que colaboran en la realización de las tareas propias de un oficio sin tener la especialización propia del mismo, bajo la dirección del su jefe inmediato; y/o realizan tareas para las que se requiere predominantemente esfuerzo físico y/o atención.

Personal de Servicios

Son los trabajadores que, estando en posesión del Certificado de Escolaridad, realizan tareas de colaboración con los técnicos auxiliares correspondientes; se encargan de la limpieza de las dependencias, preparación y atención de comedores, limpieza de utensilios y ropas, preparación de dormitorios y limpieza de los locales destinados a oficinas, almacenes, servicios, cocinas, calefacción y otras dependencias.

Personal Subalterno

Son los trabajadores que, estando en posesión del Certificado de Escolaridad, tienen la misión de la vigilancia, guarda y custodia de los centros de trabajo, y/o unidades administrativas, e informan y orientan a los visitantes, manejan máquinas reproductoras y auxiliares, teniendo conocimiento suficiente de su funcionamiento, hacen recados oficiales dentro y fuera de los centros de trabajo, reparten documentación, franquean, depositan, entregan, recogen y distribuyen la correspondencia.

Asimismo, se incluyen en esta categoría laboral los celadores, que realizan las funciones previstas en el apartado 2 del artículo 14 del Estatuto del personal no sanitario al servicio de las Instituciones sanitarias de la Seguridad Social.

Pinches de Cocina.

Son los trabajadores que bajo las órdenes del cocinero tienen a su cargo la preparación de los alimentos para su transformación, la limpieza y el mantenimiento de la cocina y de los utensilios empleados para el trabajo y otras tareas análogas relacionadas con su oficio que les sean encomendadas por su superior.

A N E X O I I I

SALARIO BASE

NIVEL	PTAS/MES
(I) A	194.801
(II) B	153.270
(III) C	127.836
(V) D	98.290
(VI) E	95.633
(IV)	107.169 (Vigente hasta 30/6/93)

El Salario Base para el ejercicio de 1993 de los trabajadores integrados en la categoría "a extinguir" de Técnicos no titulados, queda fijado en 139.173 pesetas mensuales, y el de los integrados en las categorías antiguo Nivel III-A en 132.452 pesetas mensuales.

El personal laboral integrado en la categoría "a extinguir" de Técnicos no Titulados y en las demás categorías del antiguo nivel III-A, se entenderá incluido en el Nivel (III)/C del presente Convenio, para la determinación de las retribuciones complementarias que procedan.

A N E X O I V

COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD (Mensual)..... 3.058 pesetas

A N E X O V

PLUS DE DESTINO "93" (MENSUAL)

P.D.	(I) A	(II) B	(III) C	(V) D	(VI) E	NIVELES A EXTINGUIR		
						III-A	T.N.T	IV (1)
30	62940							
29	50102							
28	45400	68805						
27	40697	64102						
26	28135	51540						
25	18006	41411						
24	13303	36708	30606					
23	8603	32008	25906					
22	3899	27304	21202			15816	7975	
21	0	22612	16510			11124	3283	
20	0	18282	12180	27549		6794	0	17190
19		15391	9289	24658		3903	0	14299
18		12503	6401	21770		1015	0	11411
17			3512	18881		0	0	8522
16			625	15994	11634	0	0	5635
15				13104	8744			
14				10216	5856			
13					2967			
12					77			

(1) Vigente hasta 30/ junio/ 1993

A N E X O V I-A

PRODUCTIVIDAD FIJA "93" (MENSUAL)

Sin Especifico

P.D.	(I) A	(II) B	(III) C	(V) D	(VI) E	NIVELES A EXTINGUIR	
						III-A	IV(I)
30	15263						
29	15263						
28	15263						
27	15263						
26	15263	11153					
25	15263	10982					
24	15239	10602					
23	15215	10223					
22	15191	9842	25490			25490	
21	14371	9461	24792			24792	
20	10002	9066	24083			24083	
19		8617	23316			23316	
18		8166	22549	24227		22549	24227
17		4760	21783	24135		19906	24135
16		4760	21017	24042			24042
15				23949			26693
14				23855	20621		
13					20530		
12					20437		

(1) Vigente hasta 30/ junio/ 1993

(El personal que desempeñe puestos de trabajo de Nivel/Plus Destino superior al establecido como máximo de su intervalo, percibirá la cuantía correspondiente al Nivel/Plus Destino máximo dentro del mismo)

A N E X O V I-B

PRODUCTIVIDAD FIJA "93" (MENSUAL)

Con Especifico

P.D.	(I) A	(II) B	(III) C	(V) D	(VI) E	NIVELES A EXTINGUIR	
						III-A	IV (I)
30	10503						
29	10503						
28	10503						
27	10503						
26	10503	6393					
25	10503	6222					
24	10479	5842					
23	10455	5463					
22	10431	5082	20730			20730	
21	9611	4701	20032			20032	
20	5242	4306	19323			19323	
19		3857	18556			18556	
18		3406	17789	19467		17789	19467
17			17023	19375		15146	19375
16			16257	19282			19282
15				19189			21933
14				19095	15861		
13					15770		
12					15667		

(1) Vigente hasta 30/6/93

(El personal que desempeñe puestos de trabajo de Nivel/Plus Destino superior al establecido como máximo de su intervalo, percibirá la cuantía correspondiente al Nivel/Plus Destino máximo dentro del mismo)

A N E X O V I I

COMPLEMENTO DE FESTIVIDAD

Se fija en 2.291 pesetas por domingo o día festivo trabajado.

A N E X O V I I I

COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

NIVEL	INCREMENTO 8 HORAS
(I) A	2.987
(II) B	2.350
(III) C	1.962
(V) D	1.508
(VI) E	1.465
IV (Vigente hasta 30/6/93)	1.586

A N E X O I X

VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS
(Aplicable a Día Laboral o Festivo)

NIVEL	PESETAS
(I) A	2.614
(II) B	2.057
(III) C	1.715
(V) D	1.321
(VI) E	1.284
IV (Vigente hasta 30/6/93)	1.387

A N E X O X

INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO

A	En el territorio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia
ALOJAMIENTO	MANUTENCION
3.976	2.979 (Comida y Cena) 1.589 (Sólo Comida o Cena)

B	Fuera del Territorio de la Región de Murcia
ALOJAMIENTO	MANUTENCION
5.924	4.308 (Comida y Cena) 2.505 (Sólo Comida o Cena)

III. Administración de Justicia

JUZGADOS:

Número 10963

PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO OCHO DE CARTAGENA

EDICTO

Por el presente se hace público que, en cumplimiento de lo acordado por resolución de esta fecha dictada en los autos de procedimiento judicial sumario del artículo 131 de la Ley Hipotecaria, seguidos con el número 505/92, a instancia del Procurador señor Frías Costa, en nombre y representación de Caja Postal, S.A., se saca a pública subasta por las veces que se dirá y término de veinte días cada una de ellas, la finca especialmente hipotecada por don José Vidal Sarabia y doña Remedios Bonilla Rodríguez, que al final de este edicto se describe.

La subasta tendrá lugar en la Sala Audiencia de este Juzgado el próximo día dos de noviembre del presente año a las doce horas, al tipo del precio tasado en la escritura de constitución de hipoteca, que es la cantidad de 6.244.000 pesetas; no concurriendo postores se señala por segunda vez el día veintiséis de noviembre del presente año con el tipo de tasación del 75% de esta suma, no habiendo postores de la misma, se señala por tercera vez, sin sujeción a tipo, el día veintidós de diciembre del presente, celebrándose en su caso estas dos últimas a la misma hora que la primera.

Condiciones:

1.ª—No se admitirá postura alguna que sea inferior a la cantidad 6.244.000 pesetas, que es tipo pactado en la mencionada escritura, en cuanto a la segunda subasta, al setenta y cinco por ciento de esta suma, y en su caso, en cuanto a la tercera subasta, se admitirán sin sujeción a tipo.

2.ª—Salvo el derecho que tiene la parte actora, en todos los casos, de concurrir como postor a las subastas sin verificar tales depósitos, todos los demás postores, sin excepción, deberán consignar en la cuenta de depósitos y consignaciones de este Juzgado, abierta en la oficina principal del Banco Bilbao Vizcaya, en esta ciudad, calle Mayor, cuenta número 305700018050592, una cantidad igual, por lo menos al 20% del tipo, tanto en la primera como en la segunda subasta, si hubiere lugar a ello, para tomar parte en las mismas. En la tercera subasta, el depósito consistirá en el 20%, por lo menos, del tipo fijado para la segunda, y lo dispuesto en el párrafo anterior será también aplicable a ella.

3.ª—Todas las posturas podrán hacerse en calidad de ceder el remate a un tercero y realizarse por escrito en pliego cerrado, desde la publicación del presente edicto hasta la celebración de la subasta de que se trate, acompañando el resguardo de haber hecho la consignación en la citada cuenta corriente.

4.ª—Los autos y la certificación del Registro a que se refiere la regla 4.ª del artículo 131 de la Ley Hipotecaria están

de manifiesto en la Secretaría de este Juzgado; se entenderá que todo licitador acepta como bastante la titulación, y que las cartas o gravámenes anteriores y los preferentes, si los hubiere, al crédito del actor continuarán subsistentes, entendiéndose que el rematante los acepta y queda subrogado en la responsabilidad de los mismos, sin dedicarse a su extinción el precio del remate.

5.ª—Se previene que en el acta de la subasta se hará constar que el rematante acepta las obligaciones antes expresadas y, si no las acepta, no le será admitida la proposición; tampoco se admitirá la postura por escrito que no contenga la aceptación expresa de estas obligaciones.

6.ª—Sin perjuicio de que se lleve a cabo en la finca hipotecada conforme a los artículos 262 a 279 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, de no ser hallado en ella, este edicto servirá igualmente para notificación al deudor del triple señalamiento del lugar, día y hora para el remate.

Finca objeto de subasta:

Urbana: número tres. Piso bajo, letra B, del bloque I, destinado a vivienda, del edificio sito en la calle Roche, número 5, de La Unión, compuesto de varias dependencias y patio. Tiene una superficie construida de noventa y siete metros y veinte decímetros cuadrados y una superficie útil de ochenta y un metros y cincuenta decímetros cuadrados. Linda: frente, mirando el edificio, con la calle Roche; derecha, con la vivienda tipo A del bloque II; española, con propiedad de Antonio Jover Pérez; e izquierda, con portal, caja de escalera, la vivienda bajo, tipo A de su mismo bloque y la rampa de acceso a la rampa de semisótano.

Inscripción: tomo 63, libro 241, folio 191, finca 14.755, inscripción 2.ª Registro de la Propiedad de La Unión.

Cartagena, 30 de junio de 1993.—El Secretario.

Número 11060

PRIMERA INSTANCIA NÚMERO OCHO DE MURCIA

EDICTO

Doña María López Márquez, Secretaria del Juzgado de Primera Instancia número ocho de Murcia.

Por medio del presente y a virtud de lo acordado con esta fecha en proceso judicial sumario del artículo 131 de la Ley Hipotecaria seguido en este Juzgado con el número 255/93-C a instancias de Banco de Santander, S.A., contra Construcciones Metálicas El Palmar, S.L., se hace saber la existencia del procedimiento conforme a lo dispuesto en la regla 5.ª del artículo 131 de la Ley Hipotecaria al acreedor posterior Coveman, S.A., que se encuentra en domicilio desconocido y tiene anotación preventiva letra B sobre la finca registral 8.564.

Murcia, 28 de julio de 1993.—La Secretaria Judicial.

Número 10490

**PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCION
NUMERO SIETE DE CARTAGENA**

E D I C T O

Don José M. Nicolás Manzanares, Magistrado-Juez del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Siete de Cartagena.

Hago saber: Que en este Juzgado de mi cargo y bajo el número 23/93, se sigue en juicio de faltas, contra Valentín Ortega Moreno, el cual se ha señalado para su celebración el próximo día 29 de septiembre a las 10 horas, y ante la imposibilidad de citar en numerosas ocasiones al denunciado Valentín Ortega Moreno, se ha acordado por resolución del día de la fecha la citación del mismo por edicto.

Y para que sirva de notificación al denunciado Valentín Ortega Moreno y su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia", expido el presente que firmo y sello en Cartagena a veintinueve de julio de mil novecientos noventa y tres.- El Magistrado-Juez, José M. Nicolás Manzanares.- El Secretario.

Número 10494

**DE LO SOCIAL
NUMERO TRES DE MURCIA**

E D I C T O

Don Juan Martínez Moya, Magistrado Juez Titular del Juzgado de lo Social Número Tres de Murcia y su provincia.

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado de lo Social, bajo el número 737/93, en acción sobre despido, a instancias de don Jesús Martínez Sánchez, contra I.N.C. Instalaciones Eléctricas, S. A. y contra el Fondo de Garantía Salarial, en nombre del Rey, se ha procedido a dictar el siguiente:

Auto.- En la ciudad de Murcia a veintiséis de julio de mil novecientos noventa y tres.

Antecedentes de hecho... Fundamentos de derecho...

Parte dispositiva.- Se tiene al demandante por desistido de la demanda a que se refiere el hecho 1.º de esta resolución, archívese lo actuado.

Notifíquese con advertencia de que esta resolución puede ser recurrida en reposición, en tres días, ante este Juzgado de lo Social y en la forma prevista en el artículo 377 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Lo que propongo a su Señoría ilustrísima para su conformidad.- Conforme.- Ilustrísimo señor don Juan Martínez Moya, Magistrado Juez de lo Social Número Tres de Murcia y su provincia.

Y para que conste y sirva de notificación en legal forma a la empresa demandada I.N.C. Instalaciones Eléctricas, S. A., que últimamente tuvo su domicilio en la provincia de Murcia

y en la actualidad se encuentra en ignorado paradero, en virtud de lo acordado por el ilustrísimo señor Magistrado Juez, se expide la presente para su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia", haciéndoles saber los extremos expuestos.

Dado en Murcia a veintiséis de julio de mil novecientos noventa y tres.- El Magistrado Juez, Juan Martínez Moya.- La Secretaria en sustitución reglamentaria, Victoria Juárez Arcas.

Número 10495

**DE LO SOCIAL
NUMERO DOS DE MURCIA**

E D I C T O

Don Mariano Gascón Valero, Magistrado-Juez Titular del Juzgado de lo Social Número Dos de Murcia.

Hace saber: Que en este Juzgado de lo Social de mi cargo, se siguen autos con el número 1848/92, hoy en trámite de ejecución con el número 56/93, por despido, seguidos a instancias de Francisca Jiménez Galarzo, contra Pablo Touchard Sánchez, en los que con fecha 28-6-93 se dictó resolución cuya parte dispositiva es la siguiente:

Que procede ejecutar el título ejecutivo indicado^o en los antecedentes de hecho, por un principal de 1.385.655 pesetas y de 140.000 pesetas que se fijan provisionalmente para costas y gastos, siguiendo el orden establecido en el artículo 1.447 LEC, cuyos bienes se depositarán con arreglo a derecho. La presente resolución servirá de mandamiento en forma para la práctica acordada por la comisión judicial, así como para recabar el auxilio de la fuerza pública su preciso fuere. Notifíquese esta resolución a los afectados, advirtiéndoles que contra la misma cabe recurso de reposición ante este Juzgado, en el plazo de tres días hábiles siguientes al de su notificación. Así por este mi auto, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación a la parte ejecutada, Pablo Touchard Sánchez, cuyo último domicilio conocido fue en Av. Pablo Picasso, 7, 1.º, Alcántara (Málaga), expido el presente para su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia", haciendo saber que los extremos expuestos y que las resoluciones judiciales que se dicten en este procedimiento a partir del presente, serán notificadas en el tablón de anuncios de este Juzgado.

Dado en Murcia a uno de julio de mil novecientos noventa y tres.- El Magistrado Juez, Mariano Gascón Valero.

Número 10496

**DE LO SOCIAL
NUMERO DOS DE MURCIA**

E D I C T O

Don Mariano Gascón Valero, Magistrado-Juez Titular del Juzgado de lo Social Número Dos de Murcia.

Hace saber: Que en este Juzgado de lo Social de mi cargo, se siguen autos con el número 1776/92, hoy en trámite de eje-

cución con el número 146/93, por despido, seguidos a instancias de José Martínez García, contra Obras y Asfaltos, S. A., en los que con fecha 17-6-93, se dictó resolución cuya parte dispositiva es la siguiente:

En atención a todo lo expuesto su Señoría, por este auto dijo: Que procede ejecutar el título ejecutivo indicado en los antecedentes de hecho por un principal de 1.012.954 pesetas y de 101.000 pesetas que se fijan provisionalmente para costas y gastos, siguiendo el orden establecido en el artículo 1.447 LEC, cuyos bienes se depositarán con arreglo a derecho. La presente resolución servirá de mandamiento en forma para la práctica acordada a la comisión judicial, así como para recabar el auxilio de la fuerza pública si preciso fuere. Notifíquese esta resolución a los afectados, advirtiéndoles que contra la misma cabe recurso de reposición ante este Juzgado en el plazo de tres días hábiles siguientes al de su notificación. Así por este mi auto, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación a la parte ejecutada Obras y Asfaltos, S. A., cuyo último domicilio conocido fue en Calderón de la Barca, 16, Murcia, expido el presente para su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia", haciendo saber los extremos expuestos y que las resoluciones judiciales que se dicten en este procedimiento a partir del presente, serán notificadas en el tablón de anuncios de este Juzgado.

Dado en Murcia a quince de julio de mil novecientos noventa y tres.- El Magistrado-Juez.- El Secretario.

Número 10499

**DE LO SOCIAL
NUMERO CUATRO DE MURCIA**

E D I C T O

Doña María Dolores Nogueroles Peña, Magistrada del Juzgado de lo Social Número Cuatro.

Hago saber: Que en este Juzgado se tramita proceso número 1058/93, seguido a instancia de Juan Alguazas Ortega, contra Frutas Tomásín, S. A., sobre despido, habiendo recaído la siguiente

Sentencia.- En la ciudad de Murcia a catorce de junio de mil novecientos noventa y tres.

Antecedentes de hecho... Fundamentos jurídicos...

Fallo: Estimo las demandas interpuestas por Juan Alguazas Ortega y Juan Nicolás García, frente a Frutas Tomásín, S. A. y Fondo de Garantía Salarial, declaro la improcedencia de los despidos acordados por la empresa demandada, a la que, en consecuencia, condeno a que, a su opción, readmita de inmediato a los actores en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido o les abone en concepto de indemnización sustitutiva de la readmisión las cantidades que seguidamente se dirán y a que, en todo caso, les abone los salarios en trámite dejados de percibir, sobre el declarado probado, desde la fecha en que se produjo el despido hasta la de notificación de la presente sentencia y respecto al actor Juan Alguazas Ortega hasta el 26 de mayo de 1993: Juan Alguazas Ortega 125.224 pesetas; a Juan Nicolás García 2.933.567 pesetas.

El Fondo de Garantía Salarial responderá subsidiariamente en los supuestos y límites legalmente establecidos.

Notifíquese la presente sentencia a las partes, a las que se hará saber que contra a misma podrá interponerse recurso de suplicación, para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, dentro de los cinco días siguientes a su notificación, anunciándolo ante este Juzgado de lo Social.

Se advierte además a las partes que deberán hacer constar en los escritos de interposición del recurso, así como en el de impugnación del mismo, un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, a efectos de notificación, artículo 195 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Y en cuanto a la condenada al pago, que para hacer uso de este derecho, deberá ingresar la cantidad de 25.000 pesetas en la cuenta establecida al efecto en el Banco Bilbao Vizcaya, cuenta número 55.000, clave de oficina 4550, código de Juzgado 3095, clave de ingreso número 67, así como la cantidad objeto de condena a que el fallo se contrae en la misma cuenta y oficina, clave de ingreso número 68, acreditándolo mediante los correspondientes resguardos.

Así por esta mi sentencia, la pronuncio, mando y firmo.- La Magistrada-Juez.- El Secretario Judicial.

Número 10498

**DE LO SOCIAL
NUMERO DOS DE MURCIA**

E D I C T O

Doña Victoria Juárez Arcas, Secretaria Judicial en sustitución reglamentaria del Titular del Juzgado de lo Social Número Dos.

Hago saber: Que en este Juzgado se tramita el proceso 1.138/93, seguido a instancias de Josefa Hernández García, frente a Creaciones Ejaps, S. A. y Fondo, en reclamación por despido, se ha dictado auto, que copiado literalmente dice:

En Murcia a veinte de julio de mil novecientos noventa y tres.

Hechos. Primero. Fue presentada demanda el 14 de junio de 1993 y admitida a trámite se señaló para que tuvieran lugar los actos de juicio la audiencia del día 21 de julio de 1993.

Segundo. En el día de hoy ha tenido entrada en este Juzgado de un escrito de la parte demandante en el que manifiesta su deseo de desistir de su demanda.

Razonamientos jurídicos: Unico.- A la vista del escrito presentado por la parte actora y de conformidad con lo solicitado, procede tenerle por desistida de su demanda y ordenar el archivo del presente procedimiento.

Digo: Se tiene a la parte actora por desasistida de su demanda y archívese el procedimiento sin más trámite. Notifíquese la presente resolución a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe recurso de reposición en el plazo de tres días ante este mismo Juzgado.

Así lo acuerda, manda y firma don Mariano Gascón Valero, Magistrado Juez de lo Social Número Dos de Murcia.

Y para que conste y sirva de notificación a la parte demandada, Creaciones Ejap, S. A., que últimamente tuvo su domicilio en esta Región y en la actualidad se encuentra en ignorado paradero, expido el presente para su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" e inserción en el tablón de anuncios, expido la presente en Murcia a veintinueve de julio de mil novecientos noventa y tres.- La Secretaria Judicial.

Número 10501

**PRIMERA INSTANCIA Y FAMILIA
NUMERO TRES DE MURCIA**

E D I C T O

Juan Bautista García Florencio, Secretario del Juzgado de Primera Instancia Número Tres de Murcia.

En virtud de lo acordado en resolución de esta fecha, en demanda para la obtención del beneficio de justicia, número 1355/92, instado por doña María Martínez Sánchez, representada por el Procurador don Juan de Hita Lorente, contra don Antonio Javaloy Pintado y el señor Abogado del Estado, se ha dictado sentencia cuyo encabezamiento y parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

En la ciudad de Murcia a veintiocho de julio de mil novecientos noventa y tres. El ilustrísimo señor don Antonio López-Alanis Sidrach, Magistrado-Juez de Primera Instancia Número Tres de la misma, habiendo visto los presentes autos de justicia gratuita, seguidos en este Juzgado con el número 1355/92, a instancia de doña María Martínez Sánchez, representada por el Procurador Juan de Hita Lorente y defendido por el Letrado don Antonio García Medina, contra don Antonio Javaloy Pintado y el señor Abogado del Estado;

Fallo: Que estimando la demanda interpuesta por el Procurador don Juan de Hita Lorente, en nombre y representación de doña María Martínez Sánchez, contra el demandado don Antonio Javaloy Pintado y el señor Abogado del Estado, debo declarar y declaro el derecho que tiene el demandante a litigar gratuitamente, gozando de todos los beneficios señalados en el artículo 30 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, en proceso sobre separación matrimonial, sin hacer expresa declaración sobre las costas. Antonio López-Alanis Sidrach, firmado y rubricado.

Y para que sirva de notificación en legal forma a don Antonio Javaloy Pintado, expido el presente que firmo en Murcia a 29 de julio 1993.- El Secretario Judicial.

Número. 10500

**PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCION
NUMERO CUATRO DE CARTAGENA**

CEDULA DE CITACION

Por así haberlo acordado en providencia del día de la fecha, dictada en los autos de juicio de faltas número 586/89,

sobre daños, amenazas e insultos, se cita a Juan Muñoz Moreno, calle Sabelona, s/n, Los Mateos, Cartagena, y actualmente en ignorado paradero, a fin de que el próximo día 5 de octubre y hora 11,10, comparezca en la Sala de Audiencia de este Juzgado de Instrucción Número Cuatro de Cartagena, sito en Ayuntamiento Viejo, sin número, al objeto de asistir a la celebración del correspondiente juicio, previniéndole que deberá venir con las pruebas de que intente valerse y que en caso de no comparecer le parará el perjuicio a que hubiera lugar en derecho.

Y para que sirva de citación al mismo, por medio de su inserción en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia", expido y firmo la presente en Cartagena a 29 de julio de 1993.-El Secretario.

Número 10502

**PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCION
NUMERO CUATRO DE CARTAGENA**

CEDULA DE CITACION

Por así haberlo acordado en providencia del día de la fecha, dictada en los autos de juicio de faltas, número 75/93, sobre lesiones, se cita a doña Ana María Torres González, actualmente en ignorado paradero, a fin de que el próximo día 5 de octubre y hora 11,50 comparezca en la Sala de Audiencia de este Juzgado de Instrucción Número Cuatro de Cartagena, sito en Ayuntamiento Viejo, sin número, al objeto de asistir a la celebración del correspondiente juicio, previniéndole que deberá venir con las pruebas de que intente valerse y que en caso de no comparecer le parará el perjuicio a que hubiera lugar en derecho.

Y para que sirva de citación a la misma, por medio de su inserción en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia", expido y firmo la presente en Cartagena a 30 de julio de mil novecientos noventa y tres.- El Secretario.

Numero 10503

**PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCION
NUMERO CUATRO DE CARTAGENA**

CEDULA DE CITACION

Por así haberlo acordado en providencia del día de la fecha, dictada en los autos de juicio de faltas, número 292/93, sobre accidente de tráfico, se cita a Pedro Javier Pérez Lorenzu, actualmente en ignorado paradero, a fin de que el próximo día 5 de octubre y hora 11,15, comparezca en la Sala de Audiencia de este Juzgado de Instrucción Número Cuatro de Cartagena, sito en Ayuntamiento Viejo, sin número, al objeto de asistir a la celebración del correspondiente juicio, previniéndole que deberá venir con las pruebas de que intente valerse y que en caso de no comparecer le parará el perjuicio a que hubiera lugar en derecho.

Y para que sirva de citación al mismo, por medio de su inserción en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia", expido y firmo la presente en Cartagena a 28 de julio de mil novecientos noventa y tres.- El Secretario.