Boletín Oficial de la
REGIÓN de MURCIA

Franqueo concertado número 29/5 | Número 19 | Sábado, 24 de enero de 2009 | 2009

S U M A R I O

Pág.

I. Comunidad Autónoma

2. Autoridades y Personal

Consejería de Universidades, Empresa e Investigación
Universidad de Murcia

2415 496 Resolución de 23 de diciembre de 2008, de la Universidad de Murcia, por la que se integra en el Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad a doña María Isabel Martínez Serna.

3. Otras Disposiciones

Consejería de Obras Públicas y Ordenación del Territorio
Instituto de la Vivienda y Suelo de la Región de Murcia

2415 513 Convenio de colaboración entre la Consejería de Obras Públicas y Ordenación del Territorio, el Ayuntamiento de La Unión y la Fundación Sierra Minera para la regeneración urbana y desarrollo social del Barrio de San Gil de La Unión.

Consejería de Educación, Formación y Empleo

2417 492 Resolución de 26-12-2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo Agrios (Manipulado y Envasado).- Expte.: 200844110039.

2432 501 Resolución de 29-12-2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo Transportes Viajeros (Urbanos y Regular Cercanías).-Expte.: 200844110040.

2441 503 Resolución de 29-12-2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo Fundación Formación y Empleo Emilio González.- Expte.: 200844110041.

2451 504 Resolución de 29-12-2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo Ayuntamiento de Aledo (Personal Laboral).- Expte.: 200844110042.

2464 505 Resolución de 30-12-2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo Especias Naturales, Condimentos y Herboristería (Preparado y Empaquetado). Expte.: 200844110045.

2485 508 Resolución de 29-12-2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo Locales de Exhibición Cinematográfica y Teatro (Antes Cine Exhibición).-Expte.: 200844110043.

4. Anuncios

Consejería de Presidencia y Administraciones Públicas

2496 725 Anuncio de inscripción en el Registro de Fundaciones de la Región de Murcia de la Fundación Contentpolis, Ciudad de los Contenidos Digitales.

Consejería de Obras Públicas y Ordenación del Territorio

2496 497 Anuncio de información pública del proyecto de estudio de impacto ambiental del "Desdoblamiento de la carretera A-5, punto kilométrico 7,250 al 11,200".

Consejería de Educación, Formación y Empleo
Servicio Regional de Empleo y Formación

2497 494 Edicto por el que se notifican resoluciones de procedimiento de reintegro, relativa a la empresa/autónomo y para los expedientes que a continuación se relacionan.

Imprime: Organismo Autónomo Imprenta Regional
Depósito Legal: MU-395/1985
ISSN: 1989-1474

Pág.

Consejería de Educación, Formación y Empleo

2498 514 Edicto por el que se notifican acuerdo de inicio de procedimiento.

2498 516 Notificación de Resoluciones de Reintegro del Director General de Trabajo.

Consejería de Educación, Formación y Empleo
Servicio Regional de Empleo y Formación

2499 653 Anuncio adjudicación contrato. Expediente C/02.57.08.

2499 660 Anuncio adjudicación contrato. Expediente C/18.57.08.

II. Administración General del Estado

2. Direcciones Provinciales de Ministerios

Ministerio del Interior
Jefatura Provincial de Tráfico de Murcia

2500 299 Notificación de declaración de caducidad del procedimiento de nulidad de permiso de conducir español procedente de canje.

Ministerio de Trabajo e Inmigración
Tesorería General de la Seguridad Social
Dirección Provincial de Murcia

2500 700 Edicto de notificación de la providencia de apremio a deudores no localizados.

III. Administración de Justicia

De lo Social número Uno de Cartagena

2506 684 Demanda 129/2008.MC.

Primera Instancia número Uno de Mula

2506 141 Ejecución hipotecaria número 433/2008.

Pág.

IV. Administración Local

Alcantarilla

2507 271 Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 19/12/2008 sobre rectificación de errores en las Bases de la convocatoria de personal funcionario del Ayuntamiento de Alcantarilla.

Murcia

2507 739 Anuncio para la licitación de contrato de obras (Expte. 27/2009).

2508 740 Anuncio para la licitación de contrato de obras (Expte. 29/2009).

2508 741 Anuncio para la licitación de contrato de obras (Expte. 30/2009).

2509 742 Anuncio para la licitación de contrato de obras (Expte. 31/2009).

2510 743 Anuncio para la licitación de contrato de obras (Expte. 32/2009).

2511 744 Anuncio para la licitación de contrato de obras (Expte. 28/2009).

Yecla

2512 457 Convocatoria y bases reguladoras de la cobertura de una plaza de Monitor Deportivo, vacante en la plantilla de personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Yecla.

2517 458 Convocatoria y bases reguladoras de la cobertura de una plaza de Oficial de Artes y Oficios - Electricista, vacante en la plantilla de personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Yecla.

2522 463 Convocatoria y bases reguladoras de la cobertura de una plaza de Oficial de Artes y Oficios - Metalúrgico, vacante en la plantilla de personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Yecla.

2527 468 Convocatoria y bases reguladoras de la cobertura de una plaza de Oficial de Artes y Oficios – Pintor, vacante en la plantilla de personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Yecla.

V. Otras disposiciones y Anuncios

Ilustre Colegio Oficial de Médicos de la Región de Murcia

2532 718 Convocatoria de elecciones.

I. Comunidad Autónoma

2. Autoridades y Personal

Consejería de Universidades, Empresa e Investigación

Universidad de Murcia

496 Resolución de 23 de diciembre de 2008, de la Universidad de Murcia, por la que se integra en el Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad a doña María Isabel Martínez Serna.

De conformidad con lo establecido en las disposiciones adicionales décima de los habilitados y segunda de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril (B.O.E. del 13) por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, previa solicitud de los interesados que se encuentran en posesión del Título de Doctor y han obtenido la acreditación nacional en el marco de lo dispuesto en el artículo 57 de la misma,

HE RESUELTO, en uso de las atribuciones que me están conferidas por el artículo 65 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, integrar en el Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad a los Profesores Titulares de Escuelas Universitarias que se citan a continuación, en sus mismas plazas, con efectos de la fecha de la presente Resolución.

Apellidos y nombre: Martínez Serna, María Isabel

D.N.I.: 22993480.

Área de conocimiento: Economía financiera y contabilidad.

Murcia, 23 de diciembre de 2008.—El Rector, José Antonio Cobacho Gómez.

3. Otras Disposiciones

Consejería de Obras Públicas y Ordenación del Territorio

Instituto de la Vivienda y Suelo de la Región de Murcia

513 Convenio de colaboración entre la Consejería de Obras Públicas y Ordenación del Territorio, el Ayuntamiento de La Unión y la Fundación Sierra Minera para la regeneración urbana y desarrollo social del Barrio de San Gil de La Unión.

En Murcia, a 23 de diciembre de 2008

Reunidos

De una parte, el Excmo. Sr. D. José Ballesta Germán, Presidente del Instituto de Vivienda y Suelo de la Región de Murcia, Consejero de Obras Públicas y Ordenación del Territorio, nombrado por Decreto de la Presidencia número 40/2008, de 25 de septiembre (B.O.R.M. nº 225, de 26 de septiembre de 2008), y autorizado para este acto por Acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 28 de noviembre de 2008.

De otra parte, el Ilmo. Sr. D. Francisco M. Bernabé Pérez, Alcalde Presidente del Excmo. Ayuntamiento de La Unión, autorizado para este acto por acuerdo de la Junta de Gobierno del Excmo. Ayuntamiento de La Unión de fecha 7 de noviembre de 2008.

De otra parte, D. Juan Miguel Margalef Martínez, con NIF 22900524-E, en nombre y representación de la Fundación Sierra Minera con CIF G-30730774, en virtud de la representación conferida por los Estatutos de la entidad, con domicilio social en la calle Maquinista de Levante, s/n, C.P. 30360 de La Unión.

Todas las partes que intervienen, con la representación que ostentan, se reconocen con capacidad legal suficiente para el otorgamiento del presente Convenio.

Antecedentes

En 1980, el extinto Instituto Nacional de la Vivienda promovió la construcción de 152 viviendas sociales, dentro del programa nacional de erradicación del chabolismo, en una parcela de terreno de 11.888 m² de cesión municipal sita en C/ San Gil, zona de futuro ensanche N. E. de la población de La Unión.

Adjudicadas en 1983 por el MOPU en régimen mixto (venta y arrendamiento), los contratos de adjudicación no fueron formalizados hasta 1986 tras el proceso de transferencias de competencias en materia de vivienda a esta Comunidad Autónoma.

La transmisión de dicho grupo sin formalización de contratos provocó el inicio de un proceso de traspasos y ocupaciones ilegales lo que supuso el comienzo de la actual precariedad del citado grupo.

Ese periodo de tránsito competencial junto con la falta de medios y personal no transferido, la depresión socioeconómica derivada del cierre de la minería a comienzos de los noventa, la falta de una conciencia de mantenimiento y el abandono de las viviendas y los espacios comunes, la situación en su día de alejamiento de la promoción realizada respecto al núcleo urbano, entre otras circunstancias, han ido acumulando un grave deterioro urbanístico y social que ha dado lugar, junto con el fuerte deterioro del soporte físico, a un proceso degenerativo del barrio.

La mayoría de las viviendas se encuentra en mal estado, siendo los principales problemas de la promoción el provocado deterioro de sus elementos interiores junto con localizadas patologías y roturas de sus instalaciones, a lo

que se une la falta de alumbrado público. La situación descrita ha llevado a declarar por el Ayuntamiento el estado de ruina legal de algunos de sus bloques y proceder a su demolición por parte del IVSRM.

El Instituto de Vivienda y Suelo de la Región de Murcia consciente de la situación de deterioro físico en la que se encuentran las viviendas y en general del barrio en que se ubican, ha venido anualmente acometiendo reparaciones puntuales propias del mantenimiento global de su parque administrado siendo desde el año 2004 cuando ha realizado importantes inversiones como paso previo a la regeneración integral de la zona y su entorno. Se detallan las actuaciones llevadas a cabo hasta el momento, junto con la inversión realizada:

TIPO DE ACTUACION	Año 2004	Año 2005	Año 2006	Año 2007	TOTAL (€)
Desalojos de enseres, limpieza, desinfección y tabicados	84.712,48.-€	88.715,64.-€	18.432,20.-€		260.780,24.-€
Demoliciones de bloques 6 y 7.		139.942,40.-€			139.942,40.-€
Reparaciones		58.263,32.-€	6.709,44.-€	3.012,52.-€	9.721,96.-€
Rehabilitación de locales cedidos a la Fundación Sierra Minera.		29.260,85.-€	19.271,37.-€		
Rehabilitación 1.ª Fase (ejecución)				146.883,25.-€	146.883,25.-€
TOTAL	84.712,48.-€	316.182,21.-€	44.413,01.-€	149.895,77.-€	560.340,37.-€

La inversión total de las actuaciones realizadas por el IVSRM desde el año 2004 hasta la actualidad asciende a un total de 560.340,37 euros. Dicha cantidad se elevará en breve a la cantidad de 891.641,83 euros, contabilizando la obra iniciada en 2007 de "rehabilitación 1.ª fase (acondicionamiento de 12 viviendas)".

Por Orden del Consejero de Obras Públicas y Ordenación del Territorio de fecha 14 de octubre de 2008 se ha adjudicado la contratación de la obra de Regeneración del Barrio de San Gil 2.ª fase: acondicionamiento de 48 viviendas de promoción pública y local social. El proyecto incluye la demolición de los elementos que permanecen en la construcción original en estado de ruina, se sanean instalaciones y se recomponen los espacios y dotaciones de vivienda. El presupuesto de ejecución material asciende a 1.018.464,09 euros.

Las actuaciones supondrán un coste añadido estimado de 2.500.000 euros a realizar durante periodo 2008-2009. Todo ello, supondrá una inversión total a realizar por el IVSRM superior a los tres millones de euros.

Visto dicho coste y dadas las circunstancias sociales y condiciones físicas en las que se encuentra este grupo de viviendas se hace necesario diseñar un marco de actuación conjunto con todas las Administraciones implicadas para la efectiva transformación urbana y social del Barrio de San Gil, apoyada en el programa de desarrollo integral en el que viene trabajando la Fundación Sierra Minera desde el año 2000, y en los servicios sociales municipales, definiendo un plan de acción global que responda a las diversas necesidades del barrio y la ciudad, y que cuente con la participación y protagonismo de la población en la mejora de su calidad de vida.

Dicho programa o estrategia de actuación tiene dos objetivos preferentes:

1. - Mejorar las condiciones de habitabilidad, que implica el programa coordinado de demolición y rehabilitación de las actuales viviendas, realojo progresivo y regularización de aquellas familias que satisfagan las condiciones sociales exigibles a este tipo de viviendas, modificación de la normativa urbanística tendente a la liberación del barrio de su situación de gueto actual y reestructuración de su trama urbana con dotación de servicios urbanísticos y equipamientos adecuados a los requerimientos actuales.

2. – Intensificar la acción social y educativa con la población para posibilitar su inclusión social y laboral, estableciendo un sistema adecuado de equipamientos y servicios para abordar los déficit educativos, sociales y laborales de esta población y para provocar el cambio en las actitudes y hábitos respecto a las viviendas y al entorno.

A tal efecto y por la concurrencia de las voluntades de todas las partes intervinientes, se formaliza el presente Convenio con arreglo a las siguientes,

Cláusulas

Primera.- Es objeto del presente Convenio la rehabilitación urbana y social del Barrio de San Gil de La Unión y su entorno, comenzando, una vez terminada la rehabilitación de las viviendas, por el realojo progresivo y regularización de aquellas familias que satisfagan las condiciones sociales exigibles a este tipo de viviendas, la dotación de servicios urbanísticos y equipamientos adecuados a los requerimientos actuales, así como la prestación de la atención social y educativa específica, necesaria para la adecuada inserción y promoción social de individuos y unidades de convivencia.

Las actuaciones se desarrollarán en un marco continuado de apoyo social municipal comprendiendo la elaboración de un censo actualizado de los ocupantes de las viviendas con derecho a realojo, así como el estudio y programación de las actuaciones tendentes a regularizar dicha ocupación.

Segunda.- El Instituto de Vivienda y Suelo de la Región de Murcia realizará las rehabilitaciones que se consideren necesarias en cada momento y elaborará cuantos proyectos y estudios técnicos fueran necesarios para la ejecución de las mismas, con la limitación de los créditos presupuestarios vigentes en cada momento.

Tercera.- El Instituto de Vivienda y Suelo de la Región de Murcia se compromete a mantener la actual cesión de locales a la Fundación Sierra Minera mientras continúan las obras de regeneración del Barrio. Así mismo, unas vez terminadas las obras y estén realojadas todas las familias, se compromete a mantener la cesión de un local siempre que sea requerido por la Fundación Sierra Minera para mantener su labor social.

Cuarta.- El Ayuntamiento de La Unión se compromete a modificar la normativa urbanística vigente y a llevar a cabo la reestructuración de su trama urbana para dotar al Barrio de San Gil, y por ende, al municipio de La Unión, de servicios urbanísticos y equipamientos adecuados a las demandas sociales existentes.

Quinta.- El Ayuntamiento de La Unión declarará la zona de actuación como área urbana degradada con ámbito superior al que se ubican las actuales viviendas para plantear a su costa la convocatoria de un concurso de ideas para la ordenación y la nueva propuesta urbana, permitiendo con ello integrar la política de vivienda con la necesaria política de ciudad y de renovación urbana.

Sexta.- El Ayuntamiento de La Unión facilitará los permisos y suministros provisionales necesarios para la ejecución de las obras. Así mismo, instaurará las posibles medidas de vigilancia y seguimiento de los bloques de viviendas rehabilitados, así como el posible realojo temporal de los ocupantes durante el periodo de ejecución de las obras.

Séptima.- La Fundación Sierra Minera, en colaboración con los Servicios Sociales del Ayuntamiento de La Unión, se compromete a definir las necesidades sociales actuales del Barrio de San Gil, y en función de las mismas, desarrollará diferentes proyectos de intervención socioeducativos dirigidos a la integración social e inserción laboral de esa población, favoreciendo en su caso, la participación de la población del barrio en la ejecución de las obras.

Octava.- Para el desarrollo del presente Convenio y resolución de cuestiones de toda índole que surjan durante la vida del mismo, se constituirá una comisión mixta integrada por dos representantes de cada una de las partes colaboradoras, debiéndose constituir en el plazo máximo de un mes desde la firma del presente Convenio, convocando al menos una reunión en cada semestre de cada año.

Novena.- El incumplimiento de las cláusulas del presente Convenio por cualquiera de las partes firmantes, podrá dar lugar a la denuncia y resolución del mismo.

Décima.- El plazo de vigencia del presente Convenio se extenderá hasta 31 de diciembre de 2012, pudiéndose prorrogar por acuerdo expreso de las partes hasta la terminación de la totalidad de las actuaciones urbanísticas y sociales contempladas.

Undécima.- Para la resolución de los litigios que se susciten durante la vigencia del presente convenio, las partes intervinientes acuerdan someterse a los jueces y tribunales de la jurisdicción contencioso administrativa, que es la competente para ello.

Todas las partes manifiestan su conformidad con el contenido íntegro de las cláusulas de este Convenio, y para que conste y surta efecto lo firman y rubrican, en triplicado ejemplar, en la fecha y lugar al inicio referidos.

Por el Instituto de Vivienda y Suelo de la Región de Murcia, José Ballesta Germán.—Por el Excmo. Ayuntamiento de La Unión, Francisco M. Bernabé Pérez.—Por la Fundación Sierra Minera, Juan Miguel Margalef Martínez.

Consejería de Educación, Formación y Empleo

492 Resolución de 26-12-2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo Agrios (Manipulado y Envasado).- Expte.: 200844110039.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE nº 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de Agrios (Manipulado y Envasado) (Código de Convenio número 3000055) de ámbito sector, suscrito con fecha 26/11/2008 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 26 de diciembre de 2008.—El Director General de Trabajo, Fernando José Vélez Alvarez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA "MANIPULACIÓN Y ENVASADO DE AGRIOS"

Capítulo I

Artículo 1. Ámbito funcional.

Se regirán por este Convenio, la totalidad de las empresas dedicadas al manipulado y envasado de los agrios para el comercio y la exportación, actividad que se reconoce estacional.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo afectará a toda la Comunidad Autónoma de Murcia.

Artículo 3. Períodos de duración, vigencia y revisión.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el B.O.R.M., si bien producirá efectos desde el 1 de Enero de 2008 y su duración se pacta hasta el 31 de Diciembre del año 2010.

presente Convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización. Se prorrogará en todos sus términos y artículos, incluida la tabla de salarios hasta la firma del siguiente.

Capítulo II

Condiciones sociales

Artículo 4. Clasificación de los trabajadores por su permanencia en la Empresa.

Fijos: Son aquellos trabajadores que prestan sus servicios en la Empresa de una forma continuada y permanente.

Fijos discontinuos: Son los que fueron contratados de acuerdo con el art. 15.6. del E.T. y art. 11 del R.D. 2.104/84, de 21 de Noviembre, que mantendrán sus condiciones laborales “ad personam”, de acuerdo con aquellas disposiciones legales antes de ser modificadas o derogadas. Asimismo es el que aparece regulado en el num. 8 del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, en la nueva redacción dada por la Ley 12/2001 de 9 de Julio.

Contratados a tiempo parcial indefinido. Los contratados con esta modalidad de contratación, y que se regía por las disposiciones establecidas en el art. 4 de la Ley 10/94, de 19 de Mayo, BOE 23.5.94 y art. 12, apart.2, párrafo 2º del R.Decreto Legislativo 1/95 de 24 de Marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores, y por el R.Decreto Ley 15/98, Ley 55/99 de 29 de Diciembre, pasan a regularse por la Ley 12/2001 de 9 de Julio, que nuevamente introduce desde el punto de vista normativa la figura del trabajador fijo discontinuo, por lo que a partir de ahora se denominarán como tales y se regirán por dicha normativa.

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad de contratación, serán llamados y cesados al trabajo de acuerdo con su antigüedad o tiempo de permanencia en la empresa y en función a su categoría.

Se incluirán a efectos de llamamiento y cese en la lista de fijos discontinuos y a continuación de aquellos, no pudiendo prestar servicios ningún trabajador de éstas condiciones, si previamente no han sido llamados al trabajo los fijos discontinuos de su misma categoría.

Los fijos discontinuos serán cesados en el trabajo por orden inverso a su antigüedad y de acuerdo con sus categorías profesionales. Tampoco podrán ser cesados si no lo han sido previamente los eventuales de igual categoría.

Interinos: Son trabajadores interinos los que ingresen en la Empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador fijo o fijo discontinuo en excedencia especial , enfermedad o situación análoga contemplada en el Estatuto de los Trabajadores. Dicho trabajador tendrá que ser contratado por escrito.

Contratos para la formación: El contrato para la formación es aquel contrato formativo por el que el trabajador se compromete a prestar un trabajo y a recibir formación teórica y práctica para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y el empresario se obliga a remunerar a aquél y a proporcionar el trabajo efectivo y conceder los permisos necesarios para aquella.

La duración de estos contratos no puede exceder de 3 años. La retribución de los trabajadores contratados bajo esta modalidad, será la del 70%, 80% y 90% respectivamente en cada uno de los años del salario que aparece reflejado en el convenio colectivo en la categoría de trabajadores fijos y en el apartado “oficial de 1ª, oficial administrativo y conductor mecánico”.

El tiempo dedicado a la formación fuera del puesto de trabajo, no podrá ser inferior al 15% de la duración máxima de la jornada prevista al efecto, que en este caso es la de los trabajadores fijos.

En lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto, con respecto a este contrato en el R.Decreto 448/98 de 27/03/98, O.M. de 14/07/98, y Ley 12/2001 de 9 de julio.

Eventuales: Se estará a lo dispuesto en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores y en lo previsto igualmente en el art. 8.2. del mismo Cuerpo Legal.

La duración máxima de prestación de servicios, amparada por uno o varios contratos de esta naturaleza, será de nueve meses como máximo en un periodo de un año y se formalizará siempre por escrito.

En el supuesto previsto en el art. 8.2. del E.T., si los contratos no tienen una duración superior a cuatro semanas, no será necesaria su formalización por escrito, bastando la simple comunicación a los organismos oficiales correspondientes y a la representación legal de los trabajadores, salvo que se trate de contratos a tiempo parcial, en cuyo caso sí sería necesaria su formalización escrita.

Si por las siguientes causas que a continuación se indican, ajenas todas ellas a la voluntad de las partes, fuera imposible la prestación de servicios en alguno o varios días dentro del periodo de vigencia pactado como de duración del contrato, éste se considerará suspendido de acuerdo con lo establecido en el art. 45.a) y b) del E.T., quedando exoneradas las partes de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Las causas de suspensión que las partes suscriptoras del presente Convenio consideran como válidas son las siguientes:

a) Circunstancias climatológicas que afecten a la producción de frutos objeto de la manipulación. Tales causas son: lluvias, vientos, heladas, pedriscos, calores y fríos que anticipen, impidan o retrasen la maduración de los frutos.

b) Problemas fitosanitarios que afecten a la producción y sean ajenos a la voluntad de las partes.

Cuando se produzca alguna de las causas anteriormente indicadas, la empresa afectada por la misma, lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa y del trabajador de forma anticipada, y según la práctica que al efecto se utilice en las empresas, para exonerarle de la vinculación laboral con la misma mientras perdure la suspensión, viniendo obligada a reponerlo en su actividad, cuando cese la causa que motivó la suspensión del contrato.

La suscripción de este contrato con las condiciones pactadas se vincula inexorablemente a los derechos reconocidos en el art. 5 del Convenio sobre Estabilidad en el Empleo y acceso a la Fijeza discontinua de los Trabajadores Eventuales, lo que supone en doctrina del T.S. los llamados “actos de disposición condicionada”, pues la dejación de ciertos derechos por parte del trabajador se asume a cambio de las condiciones de acceso a la fijeza discontinua, con lo que se consigue el propósito de estabilidad en el empleo y la adquisición de tal fijeza discontinua

que vincula de forma cierta al trabajador con la empresa de forma indefinida.

La contratación eventual coincidirá con los periodos de mayor actividad en la Empresa, por lo que se procurará acomodar la duración del contrato a la previsible actividad de la Empresa.

Los contratos eventuales que se lleven a cabo por las empresas serán considerados en fraude de ley, además de por las causas ya establecidas legalmente, por la inobservancia de alguno de los siguientes requisitos:

1.- Para la contratación de trabajadores eventuales es preciso que todos los trabajadores fijos discontinuos del centro de trabajo de su categoría y especialidad, hayan sido llamados al trabajo y que la contratación coincida con las causas previstas en la ley para realización de los mismos, es decir, acumulación de tareas, circunstancias de producción o exceso de pedidos.

2.- Cuando se suspenda el contrato y no se haya notificado al Comité de Empresa y al trabajador afectado de forma anticipada, con la motivación de las causas de suspensión. En todo caso es preceptiva la notificación escrita al trabajador afectado cuando la suspensión sea superior a siete días y a los representantes legales de los trabajadores, con independencia del número de días que dure la suspensión. Esta comunicación estará a disposición de los trabajadores afectados que lo soliciten.

3.- Cuando se efectúe el contrato eventual de larga duración, a sabiendas de que no existirá actividad en la Empresa, o ésta sea muy limitada en el tiempo.

4.- Si no se entrega copia del contrato o listado de comunicaciones verbales al Comité de Empresa, en los quince días siguientes a la formalización del mismo.

5.- Cuando el contrato de trabajo ya estuviera suspendido por algunas de las causas previstas legalmente, es decir, no cabe la suspensión del contrato por causas establecidas en las letras a) y b) de este artículo, cuando ya el contrato estuviera suspendido por cualquier causa legal.

Cuando se acredite cualquiera de estas causas, los contratos eventuales se transformarán en fijos discontinuos.

6.- Cuando exista actividad regulada en la Empresa y esta desvíe la producción a otras empresas ajenas con el ánimo de paralizar o disminuir voluntariamente la actividad, y siempre que se acredite la mala fe de la empresa y tal hecho no se haya basado en razones organizativas, productivas y económicas.

7.- Cuando la suspensión de los contratos vulnere la preferencia de los eventuales de tal condición sobre los no preferentes; y dentro de los eventuales preferentes, cuando no se cumplan las reglas de preferencia en función de los días trabajados en la empresa.

Artículo 5.- Estabilidad en el empleo y acceso a la fijeza discontinua de los trabajadores eventuales.

Siendo propósito de las partes suscriptoras del presente Convenio el fomento de la estabilidad en el empleo, las empresas afectadas por el mismo se obligan a la conversión de trabajadores eventuales en fijos discontinuos, en la forma y con las condiciones establecidas a continuación:

a) A partir del inicio de la vigencia del presente convenio, los trabajadores eventuales que presten servicios en las empresas al menos el 30% de la media de los días trabajados por los fijos discontinuos de aquellas, tendrán preferencia para ser contratados en la misma condición de eventualidad en la segunda campaña, sin perjuicio de los derechos adquiridos por aplicación del convenio anterior.

B) Los trabajadores eventuales que al término de la segunda campaña hubieran prestado servicios en las empresas que superen el 40% de la media de los días trabajados por los fijos discontinuos en dicha campaña, adquirirán la condición de fijos discontinuos al inicio de la siguiente campaña, siempre y cuando no se haya producido una cesación voluntaria en la prestación de servicios, o ausencias injustificadas (en el único entendimiento de no acudir al llamamiento al trabajo, previamente justificado por la empresa).

Para la obtención de la media de los días previstos en los dos supuestos anteriores, no se computará a los trabajadores fijos discontinuos que en la campaña tuvieran su contrato suspendido por duración superior a treinta días, y siempre que la suspensión no sea consecuencia de los ceses de actividad propios de la fijeza discontinua.

A efectos del cálculo de la media fijada, las empresas se obligan a la presentación de los boletines de cotización a los Comités de Empresa, o en su defecto a la representación legal de los Sindicatos suscriptores del presente Convenio, previo su requerimiento.

Si no se alcanza la media de días anteriormente indicados para la adquisición de la fijeza discontinua, el trabajador mantiene la preferencia a su contratación eventual hasta que, una vez concurran los requisitos fijados, adquiera aquella.

La preferencia estará en función de los días trabajados en la Empresa en su categoría profesional o especialidad.

Por la falta de contratación en las siguientes campañas, una vez adquirida la preferencia del 30%, el trabajador no contratado, por el número de orden de la lista de eventuales preferentes podrá reclamar en procedimiento por despido.

C) En el caso de que en alguna o algunas empresas no existieran fijos discontinuos a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, el cálculo de referencia para la consideración de tal figura, será el promedio de los días efectivamente trabajados por los trabajadores eventuales en las dos campañas anteriores y con el mismo sistema de cálculo establecido anteriormente.

D) Los trabajadores eventuales que presten servicios en las empresas o centros de trabajo durante tres años consecutivos, y ello con independencia del número de días de prestación de servicios, adquirirán la fijeza discontinua al término del tercer año.

E) En todo caso el trabajador eventual que en la primera campaña alcance el 65% de la media de los días trabajados por los fijos discontinuos en las condiciones antes indicadas, adquirirá la fijeza discontinua, al término de la campaña.

F) Todos los contratos efectuados por las empresas afectadas por el presente Convenio se realizarán por las mismas. En ningún caso se realizarán contratos por medio de empresas de trabajo temporal, que se puedan entender efectuados en fraude de ley, y en el entendimiento de que para acudir a este tipo de contratación la empresa tiene que haber ocupado previamente a sus trabajadores fijos , fijos discontinuos y eventuales preferentes.

Las condiciones pactadas en este artículo se aplicarán a partir del inicio de la vigencia del Convenio, ahora bien como con respecto al Convenio Colectivo anterior se han modificado alguno de los porcentajes para la obtención de la preferencia o acceso a la fijeza discontinua, si desde el l de Enero de 2005, por aplicación del convenio anterior se produjera el derecho al reconocimiento de cualquiera de las situaciones anteriores, esta operará a todos los efectos a partir de la publicación del presente Convenio en el BORM.

Artículo 6.- Contratos de trabajo

Los trabajadores fijos discontinuos, con relación laboral anterior al inicio de la vigencia del presente Convenio, conservan como garantía "ad personam", las condiciones laborales por las que se regían, de acuerdo con la legislación anterior.

Los contratos de trabajo de los trabajadores fijos discontinuos que inicien su relación laboral a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se regirán por las disposiciones contenidas en el num. 8 del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 12/2001 de l de Julio. Estos contratos se harán siempre por escrito, teniendo la obligación la Empresa de hacerlo por triplicado y entregar, después de haberlo firmado y visado por la Oficina de Empleo, una copia al trabajador, debiendo figurar en el contrato de trabajo que se suscribe con el personal fijo discontinuo, la antigüedad inicial de este en la Empresa, así como las condiciones para las que haya sido contratado. A este efecto, se realizará un modelo único de contrato para todas las empresas del sector. El criterio a utilizar para cubrir las vacantes que se den en el seno de la empresa, cuando dichas vacantes correspondan a puestos de trabajo especializados, será el de antigüedad dentro de la especialización.

El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección, sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

El contenido de la copia básica de los contratos y plazo de entrega, se acomodará a lo establecido en la Ley 2/91, de 7 de Enero.

Artículo 7.- Llamamiento al trabajo.

Para el trabajador fijo discontinuo se establece la obligación de que la empresa efectúe su llamamiento según las costumbres del lugar, si realizado el llamamiento de este modo, alguno de los trabajadores no se presentase al trabajo por alegar el trabajador que el citado llamamiento no se produjo, la empresa vendrá obligada a realizar un nuevo llamamiento mediante notificación escrita en la que constará el lugar de trabajo y fecha de iniciación del mismo. De esta notificación firmada acusará recibo el trabajador para que exista constancia del llamamiento.

El llamamiento, tanto en uno y otro caso, se efectuará por riguroso orden de antigüedad y dentro de cada categoría. Para el cómputo de la antigüedad a efectos de llamamiento o cese se tendrá en cuenta, en primer lugar, el número de días trabajados desde 1.974, incluyendo a tal efecto todos los consignados por cualquier concepto en los modelos TC-1 y TC-2, y subsidiariamente la fecha de inscripción en el Libro de Matrícula, o su alta en S.Social, ya que este último ha sido suprimido.

El trabajador fijo discontinuo que estando en activo cause baja por I.T., a los solos efectos de futuros llamamientos, cuando cause alta por curación, se le computará como días de trabajo, los mismos que hubiera prestado en el que en orden de antigüedad esté situado a continuación del enfermo, en las listas de llamamiento.

Para futuras campañas y a los mismos efectos, se acumularán los días trabajados durante la vigencia del presente Convenio a los ya acreditados, actualizándose las listas anualmente.

En caso de que el trabajador previamente citado por escrito, no acuda al trabajo sin causa justificada, perderá la antigüedad para futuros llamamientos en la empresa.

En el plazo de treinta días, a contar de la fecha de publicación de este Convenio en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia", las empresas que aún no lo hubieran efectuado vendrán obligadas a exponer una lista de los trabajadores fijos discontinuos, en la que figurará la antigüedad de éstos, a efectos de llamamiento o cese, en la forma antes indicada, con obligación del trabajador de presentar a la empresa las quejas relativas a su antigüedad en la misma.

El cese de los fijos discontinuos se producirá en orden inverso a la antigüedad de éstos en sus respectivas categorías profesionales.

Artículo 8.- Condiciones de trabajo.

Las empresas afectadas por este Convenio intensificarán su atención y preocupación para conseguir que se reduzca en el límite posible las situaciones en que los trabajadores/as hayan de realizar su trabajo en pie, y hará que, cuando así haya de efectuarse, tal trabajo resulte lo más cómodo posible para los trabajadores/as. A tal efecto, el Comité de Empresa o los delegados de personal podrán realizar propuesta para que se mejoren las condiciones de trabajo de los trabajadores.

Las trabajadoras en estado de gestación se podrán negar a realizar trabajos que puedan perjudicar al feto o a su propia salud.

Después del parto, las trabajadoras volverán a su puesto de trabajo en las mismas condiciones.

Artículo 9.- Comedores y actualización de instalaciones.

Aquellas empresas que no dispongan de comedores adecuados, tendrán un plazo máximo de tres meses para el efectivo cumplimiento de lo dispuesto en la Legislación vigente. Las empresas afectadas por este Convenio tendrán la obligación en un período de tres meses, a partir de la publicación del mismo, de hacer las instalaciones pertinentes en duchas y vestuarios, suficientes para la plantilla de cada empresa.

Artículo 10.- Prendas de trabajo.

Las empresas afectadas por el presente Convenio entregarán a sus trabajadores de mano de obra directa de los almacenes, dos prendas de trabajo al año, una en Abril y otra en Octubre, viniendo obligados los trabajadores a su utilización, que será exigida por la Empresa.

Artículo 11.- Poliza de seguros.- Indemnización por muerte o invalidez permanente total para la profesión habitual o absoluta para todo tipo de trabajo, y gran invalidez, derivada de accidente de trabajo.

La Empresa abonará la suma de 17 Euros durante el año 2008 y 20.Euros durante el segundo y tercer año de vigencia del Convenio, respectivamente a cada trabajador/a, por la suscripción de Póliza de Seguros que cubra el riesgo de muerte, invalidez permanente total para la profesión habitual y absoluta para todo trabajo, y gran invalidez, derivada de accidente de trabajo, cuya suscripción será de exclusiva cuenta del trabajador, siendo indispensable para el pago de las cantidades antes citadas , el justificar debidamente ante la empresa la formalización de dicha póliza. Dicha póliza podrá ser tanto individual como colectiva.

Artículo 12.- Premio de constancia.

Todo el personal, sea fijo o fijo discontinuo, que lleve veinticinco años al servicio de la misma empresa, percibirá con carácter único y por una sola vez, un premio igual a una mensualidad de su salario bruto.

A efectos de la percepción del presente premio se computará la excedencia forzosa por maternidad.

Capítulo III

Jornada, licencia y vacaciones

Artículo 13.- Jornada.

Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada laboral será de 40 horas semanales, distribuida de lunes a viernes.

Tendrán consideración de horas extraordinarias estructurales, todas aquellas que se realicen fuera del siguiente abanico, que servirá de orientación para la confección de los calendarios laborales.

De lunes a viernes: de 8h. a 13h. y de 14'30. a 19'30h.

Tendrán igualmente la consideración de horas extraordinarias estructurales todas las que sobrepasen las nueve diarias y 40 semanales.

Las empresas podrán pactar con los representantes de los trabajadores la realización de jornada intensiva en los meses de Julio a Septiembre.

En jornadas de cinco o mas horas consecutivas, los trabajadores tendrán derecho a un descanso obligatorio de quince minutos retribuidos.

Artículo 14.- Trabajo de media jornada.

En los casos en que las empresas afectadas por el presente Convenio precisen trabajar sólo media jornada, avisarán de tal circunstancia a su personal no fijo al concluir la jornada del día inmediatamente anterior, con la excepción motivada por fuerza mayor.

El personal fijo discontinuo y eventual no trabajará menos de media jornada.

Si en alguna ocasión se trabajase menos de media jornada, la empresa abonará la media jornada completa. Ello siempre y cuando el trabajo de duración inferior a media jornada, no sea debido a causas de fuerza mayor.

La jornada se podrá interrumpir por causas de fuerza mayor pagando, en tal caso, las horas trabajadas.

Son causas de fuerza mayor, todas aquellas que siendo imprevisibles y no imputables en ninguna medida al empresario, paralicen de una forma efectiva y/o repentina la producción.

De no avisar, se entenderá jornada completa.

En caso de que se avise que se trabajará únicamente media jornada, al término de ésta, el trabajador podrá optar, o bien por dar por terminada la misma o en el supuesto de que entonces se le requiera para seguir trabajando voluntariamente, lo podrá efectuar pero con la retribución que se indica:

Si trabaja 5 horas: Percibirá el importe de 6.

Si trabaja 6 horas: Percibirá el importe de 6.

Si trabaja 7 horas: Percibirá el importe de 8.

Si trabaja 8 horas: Percibirá el importe de 8.

Cuando la jornada se interrumpa por causa de fuerza mayor y el trabajador/a, a instancias de la empresa, permanezca en el centro de trabajo, ésta estará obligada a abonar esas horas hasta que se reanude la jornada.

Artículo 15.- Licencias retribuidas.

El trabajador, avisando con la posible antelación, justificándolo y acreditándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo por los motivos que a continuación se señalan y con derecho a remuneración durante el tiempo de ausencia:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) Durante 3 días laborales, ampliables a otros 3, cuando el trabajador tenga que realizar algún desplazamiento al efecto, en el caso de alumbramiento de la esposa, justificándose la necesidad de dicho desplazamiento. Esa misma licencia se hace extensiva a los familiares de primer grado.

Esta licencia sólo la podrá utilizar una persona en la empresa.

c) Durante 3 días laborables, ampliables a otros tres en caso de enfermedad grave u hospitalización o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madres o hermanos de uno u otro cónyuge.

En los supuestos previstos en los apartados b) y c) de este artículo y salvo en el caso de fallecimiento, los tres días de licencias que se contemplan no tienen porque ser consecutivos y podrán ser elegidos por el trabajador mientras subsista la causa de la licencia, lo que tendrán que acreditar en la empresa .

d) Durante 2 días por muerte de abuelos o nietos de uno u otro cónyuge.

e) Durante 2 días por traslado de su domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

g) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica de especialista de la S.Social, justificándolo con posterioridad y siempre que esa consulta no se pueda realizar en horas de no trabajo. En este caso se abonará también el tiempo empleado para asistir a la consulta del médico de medicina general. A este respecto y con relación a los desplazamientos que se indican, la Empresa sólo se obliga a abonar media hora como mínimo y una hora como máximo en los desplazamientos empleados para asistir a la consulta del médico de cabecera o especialista respectivamente. Para abonar el tiempo de consulta de los médicos será necesario que los mismos indiquen en el correspondiente parte la fecha y hora de entrada y salida de la consulta.

En todo lo no especificado se estará a lo que disponga en cada momento la normativa vigente.

- Licencia para mejora de empleo.- La empresa podrá conceder licencia no retribuida y por período máximo de seis meses a aquellos trabajadores que soliciten la misma para mejora de empleo, en actividades que no guardan relación con las de la empresa, siendo imprescindible para la concesión de la licencia la existencia de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 16.- Vacaciones.

El personal fijo afectado por este Convenio, tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales. Se entiende que el personal fijo que no llegue al año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondientes a los días trabajados. El disfrute se hará entre los meses de Junio a Septiembre, salvo pacto entre empresa y trabajadores para disfrutarse en otras fechas.

El personal fijo discontinuo y eventual, asimismo tendrán derecho a unas vacaciones retribuidas de 30 días anuales. Ahora bien, por la propia discontinuidad de la prestación de servicios, tan sólo se establece el disfrute obligatorio de las mismas para aquellos trabajadores fijos discontinuos que presten servicios para las empresas durante 11 meses al año, que se hará entre los meses de Junio a Septiembre de cada año, salvo pacto entre empresa y trabajador, para disfrutarlas en otras fechas, y se procurará en todo caso que coincida con la época de menor actividad en la Empresa.

El disfrute de las vacaciones se efectuará por turnos de este grupo de trabajadores fijos discontinuos, y el mismo será proporcional al mayor o menor número de días de trabajo efectuado por éstos, dentro de esos once meses.

El cómputo de los días de trabajo para la determinación del disfrute de las vacaciones será del año inmediatamente anterior al período citado para tal disfrute.

Al tener incluido en la retribución diaria el importe de las vacaciones, el período de disfrute de éstas, no se incluirá nunca a efectos de cómputo de jornada, que sólo se tendrá en cuenta por los días efectivamente trabajados en épocas de no vacaciones. Lógicamente durante éstas, por la razón antes indicada, el trabajador no percibirá ningún tipo de retribución.

Los trabajadores fijos discontinuos que proporcionalmente a los días trabajados en el año inmediatamente anterior al período de disfrute de las vacaciones, no alcancen el derecho a quince días de las mismas, podrán solicitar de la empresa se les complete con un permiso no retribuido hasta alcanzar los mencionados quince días.

El personal eventual también tiene incluido el importe de las vacaciones reglamentarias en su salario diario.

Artículo 17.- Principios de obligado cumplimiento que se introducen a partir de las ultimas reformas legislativas.

Las partes suscriptoras del presente Convenio Colectivo, en base a lo dispuesto en el art. 15.8 del Estatuto de los Trabajadores, han acordado expresamente, por tratarse el presente de un Convenio de ámbito sectorial y ser la actividad del sector estacional, ampliar la jornada de referencia y establecer para todos los fijos discontinuos afectados por el mismo, sea cual fuera la fecha de inicio de la relación laboral en las empresas, la de referencia de 1.790 horas anuales de trabajo efectivo, que es inferior a la establecida en el Convenio Colectivo de 1.800 horas anuales, que a su vez es la fijada para los trabajadores fijos a tiempo completo y la que sirve de módulo de cálculo de las retribuciones de todos los trabajadores afectados por el Convenio.

Lógicamente la jornada de referencia que ahora se pacta para los fijos discontinuos de 1790 horas de trabajo anuales, podrá no ser cumplida por los trabajadores fijos discontinuos, ya que la prestación de servicios, por la propia discontinuidad de la actividad irá en función del trabajo existente en cada momento en la empresa, que como ha quedado anteriormente indicado, será intermitente y cíclico, y por tanto de imposible determinación por las empresas con carácter previo, lo que obligará a las mismas a efectuar los contratos de trabajo con las peculiaridades previstas en el art. 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador fijo discontinuo no podrá superar o igualar la jornada máxima a tiempo completo anual establecida para los trabajadores fijos continuos de 1800 horas anuales de trabajo efectivo.

Con relación a lo establecido en el párrafo anterior, no se incluirán a efectos de superación o equiparación de jornada, los períodos de suspensión de trabajo en que se pudiera encontrar el trabajador fijo discontinuo por cual-

quiera de las causas previstas legalmente, ni las vacaciones establecidas en el artículo anterior, salvo supuestos de accidentes de trabajo, y sólo por el número de días que le hubiera correspondido trabajar en razón de la lista de llamamientos

Artículo 18- Puestos de trabajo.

En aquellas empresas con prestación de servicios durante todo el año y en las que prestan servicios trabajadores fijos discontinuos en actividad intermitente, además de los fijos continuos, se establece que tendrán la consideración de puestos de trabajo fijos por su propia naturaleza, los contratados como tales, los directivos y los que presten servicios en administración, vigilancia, encargados de almacén y mandos intermedios, que son los trabajadores que prestan servicios durante todo el año, salvo que por el tipo de contrato de trabajo o prestación de servicios, se constate la consideración de la no fijeza.

En relación a las categorías o puestos de trabajo de mantenimiento, mecánicos y encargados/as de sección, éstos serán discontinuos, salvo que sean utilizados sus servicios para sustituir trabajos de inferior categoría, que vulneraría el llamamiento de otros fijos discontinuos de distintas categorías. En este caso, se consideraría a aquellos puestos de trabajo y trabajadores, fijos continuos por su propia naturaleza.

Si en estas tres categorías citadas y salvo circunstancias excepcionales de prestación de otros servicios, que no supongan reiteración, se efectúan los trabajos propios de sus categorías profesionales, se mantendrá la fijeza discontinua.

Capítulo IV

Acción sindical

Artículo 19.- Representantes sindicales y funciones de los mismos.

Tendrán la consideración de representantes sindicales en el seno de la empresa, a los efectos de las atribuciones que se les asignan en Convenio los Miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal.

a) Vigilar el cumplimiento de las Normas de Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo.

b) Estar informados de las altas y bajas del personal en la Seguridad Social.

c) Facilitar las listas de los trabajadores fijos discontinuos con expresión de su antigüedad inicial.

d) Estar informados de las situaciones de posibles absentismos laborales, debiendo intervenir en los procesos de I.L.T..

e) Informar a los trabajadores de la productividad de la empresa cuando ésta este por debajo de lo establecido en las tablas de rendimientos mínimos fijados por la Comisión Paritaria del Convenio.

f) Ser informados antes de la iniciación de la tramitación del expediente de reestructuración de plantilla.

g) A petición de cualquier trabajador podrán estar en las reuniones de estos con la Empresa.

h) La Empresa esta obligada a entregar copia de los contratos a la representación sindical

De no haber Comité de Empresa o Delegados de Personal se hará a los trabajadores afectados.

Artículo 20.- Finiquitos.- Recibos de salarios.

A la hora de la firma del recibo del finiquito el trabajador podrá obtener asesoramiento de los representantes legales de los trabajadores en la empresa , si así lo desea.

Las empresas afectadas por el presente Convenio entregarán a sus trabajadores las correspondientes copias de los recibos de salarios, según modelo oficial, entre el día 1 y 10 del mes siguiente al devengado.

Artículo 21.- Comités de Empresa y/o Delegados de Personal.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de los trabajadores, disfrutarán del crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, en la forma establecida en el art.68 del Estatuto de los Trabajadores, si bien dichas horas podrán ser ampliadas sin merma de retribución, cuando aquéllos formen parte de la Comisión Negociadora del Convenio del sector o de la Comisión Paritaria del mismo.

Los representantes de los trabajadores podrán acumular las horas sindicales con un preaviso a la empresa de cinco días.

Artículo 22.- Locales y medios para los representantes de los trabajadores en la Empresa.

En las empresas o centros de trabajo, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del Comité de Empresa, un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios. Las posibles discrepancias se resolverán por la Autoridad Laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

Artículo 23.- Excedencias.

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

2.- El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de na-

cimiento o en su caso desde la fecha de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia por el tiempo necesario los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, lo que se deberá acreditar debidamente ante la Empresa.

La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante si dos o mas trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

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

5.- El trabajador con excedencia voluntaria y salvo los supuestos anteriores, conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 24.- Lactancia y otros derechos.

1.- Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora, con la misma finalidad o acumularlo a jornadas completas.

Si las trabajadoras deciden acumularlo en jornadas completas este permiso será de doce días laborables.

2.- En los casos de nacimiento de hijos prematuros, o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuacion del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendran derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario. para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 4 de este artìculo.

3.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algun menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendra derecho a una reduccion de la jornada de trabajo, con la disminucion proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La reduccion de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores , hombres o mujeres. no obstante, si dos o mas trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podra limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4.- La concreccion horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reduccion de jornada, previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. el trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelacion, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concrecion horaria y la determinacion de los periodos de disfrute previstos en los apartados 2 y 3 de este articulo, será resuelto por la jurisdiccion competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138.bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

5.- La trabajadora víctima de violencia de género, tendrá derecho, para hacer efectiva su proteccion, o su derecho a la asistencia social integral, a la reducccion de la jornada de trabajo con disminucion proporcional del salario o a la reordenacion del tiempo de trabajo, a través de la adaptacion del horario, o de la aplicación del horario flexible, o de otras formas de ordenacion del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrá ejercitar en virtud de los acuerdos que se establezcan entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores o en su defecto conforme al acuerde entre la empresa y la trabajadora afectada. En caso de existir discrepancias se estará a lo dispuesto en lo establecido en el apartado 4º de este artículo, para su resolución.

Capítulo V

Artículo 25.

Las condiciones que se establecen en este Convenio, tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

Artículo 26.- Condiciones mas beneficiosas.

Se respetarán las mejoras económicas que perciban los trabajadores que vengan reflejadas en la nómina o recibo oficial de salario e incluso se incrementarán en el mismo porcentaje de aumento que experimente el presente Convenio.

Las mejoras que no sean de tipo económico se mantendrán en la forma que estuvieran reconocidas.

Artículo 27.- Antigüedad.

En el Convenio Colectivo, cuya vigencia terminó el 15.11.98, se acordó que los trabajadores contratados “ex

novo" en las Empresas a partir de 22.12.95, cualquiera que fuera su forma de contratación, no devengarían el Plus de Antigüedad.

Con respecto al resto de los trabajadores, se mantiene el tenor literal de este mismo artículo, en la redacción dada en ese Convenio, que fue publicado en el B.O.R.M. de 20.2.96, en todos sus extremos, referidos a la congelación de este Plus, manteniéndose el derecho de los trabajadores fijos y fijos discontinuos de consolidar el primer quinquenio, siempre que tuvieran relación laboral con la Empresa, con anterioridad al 22.12.95.

Para completar los 1.100 días que se precisan para alcanzar el primer quinquenio, se computarían los días de I.Temporal, pero siempre que correspondan a días que se tuviera que haber prestado servicios de no estar en I.T., es decir se le reconocerían los mismos días de enfermedad como efectivamente trabajados, que los realmente trabajados por el siguiente de la lista de antigüedad que no estuviera en I.T.

Tal y como se establecía en los Convenios anteriores, en lo referente al apartado antigüedad, el importe de los quinquenios se incrementará en el mismo porcentaje que el que se pacte como incremento salarial en sucesivos convenios, no así el derecho a seguir devengando aquellos, que como se pactó, se mantendrán congelados. En la tabla de retribuciones pactada para los años 2008 y 2009 aparecen incrementados los quinquenios en el mismo porcentaje pactado como incremento salarial para esos años.

La Comisión Paritaria establecerá el importe de la antigüedad para el tercer año de vigencia del Convenio,en las condiciones pactadas en el Pacto de Retribuciones, una vez se constate si procede la cláusula de revisión salarial. Lógicamente se mantiene la congelación de los tramos de antigüedad.

Con independencia de lo anteriormente expuesto, se mantiene en vigor lógicamente, la antigüedad no abonable a efectos exclusivos de llamamiento, tanto de fijos discontinuos y en las condiciones que aparecen desarrolladas en el presente Convenio.

Con respecto al abono del porcentaje del 25% o del 30% del tercer quinquenio de los fijos discontinuos, las empresas que vinieran abonando el 30% por el tercer quinquenio en el año precedente, tendrán que seguir abonando dicho porcentaje, y ello como condición más beneficiosa, referida exclusivamente a esos trabajadores que han mantenido este pacto, pero sin que sea extensible a trabajadores que no hayan percibido tal porcentaje en el año inmediatamente anterior al del inicio de vigencia del presente Convenio.

Artículo 28.- Dietas y desplazamientos.

No se establece cantidad determinada para el abono de los anteriores conceptos, si bien la empresa vendrá obligada a satisfacer los gastos causados, previa justificación.

Artículo 29.- Gratificaciones extraordinarias.

Para el personal fijo se establecen dos pagas extraordinarias de 30 días de salario base y antigüedad, pagaderas en los meses de Julio y Diciembre, y en los días 15 y 20 respectivamente.

De acuerdo con las condiciones establecidas en los anteriores Convenios Colectivos publicados en el B.O.R.M. de 25 de Enero de 1.990, de 4 de marzo de 1.992, de 20 de Febrero de l996 y 6 de septiembre de 2000, en base al espíritu de lo pactado en los mismos para los trabajadores fijos discontinuos y eventuales, se establecen las pagas extraordinarias de verano y Navidad, en cuantía la primera de ellas en 30 días calculados sobre el salario base y antigüedad si procede, y la extra de Navidad en 22 días, sobre el mismo cálculo. La fijación del importe de esta segunda paga, en lo referente al número de días, se hace porque se tiene en cuenta lo establecido en el Convenio anterior y en especial la gratificación para el personal fijo discontinuo establecida en el art.35 del presente Convenio, que no viene establecida para los fijos, y con lo que se pretende una equiparación entre unos y otros trabajadores por razón de su clasificación.

En todo caso, se indica que el importe de las pagas extraordinarias de verano y navidad para los fijos discontinuos y eventuales, viene prorrateado en el salario diario.

Artículo 30.

El día 26 de Diciembre las empresas afectadas por el presente Convenio, concederán descanso retribuido a su personal, tanto fijo como discontinuo, sin que dicho descanso sea recuperable.

Artículo 31.- Beneficios

El trabajador fijo, percibirá en concepto de paga de beneficios, un 10% del salario base, abonable mensualmente.

El trabajador fijo discontinuo y eventual, percibe dicho importe en el salario diario.

Artículo 32.- Horas extraordinarias.

Se abonarán como estructurales todas las que se realicen, y se retribuirán en la cuantía que para cada categoría profesional aparece reflejada en las tablas salariales anexas, pactándose un incremento del 3,95% para cada uno de los años de vigencia del Convenio, con respecto al valor fijado en el año anterior.

La realización de las horas extraordinarias es voluntaria, ahora bien, completada la jornada, diaria o semanal, si se precisara efectuar las mismas, se realizarán por los trabajadores fijos discontinuos de acuerdo con su antigüedad inicial en la empresa. Los trabajadores que no deseen realizar horas extraordinarias lo pondrán en conocimiento de la Empresa o Comité, para justificar su no realización y así poder efectuarlas el siguiente de la lista de llamamiento.

Si existe acuerdo entre la empresa y el comité de empresa, se podrá efectuar otro tipo de distribución en la realización de las horas extraordinarias.

Artículo 33.- Plus de nocturnidad.

Serán nocturnas las horas de trabajo comprendidas entre las 22 h. y 6 h. Dichas horas se abonarán con un incremento del 25 por ciento sobre el salario base.

Artículo 34.- Plus de peligrosidad, toxicidad y penosidad.

Se abonará en la forma y cuantía establecidas en la legislación vigente al respecto.

Artículo 35.- Gratificaciones al personal fijo discontinuo y eventual.

Las empresas harán efectivo a su personal fijo discontinuo y eventual, que haya trabajado como mínimo,

realmente 200 días en el año natural, el importe de ocho días de salario base más antigüedad, prorrateos de pagas extras, vacaciones, festivos, etc., abonable del 20 al 24 de Diciembre. A menor número de días de trabajo se abonará esta gratificación en proporción a los mismos.

Para el cómputo de los días de trabajo que dan lugar al pago de la gratificación citada, se tendrán en cuenta los días que el trabajador hubiera tenido que ser llamado al trabajo por su orden de antigüedad cuando se encuentre en situación de I.Temporal.

Artículo 36.- Plus de asistencia.

El Plus de Asistencia establecido en Convenios anteriores desaparece del presente y sucesivos convenios, por haberse integrado su importe en la retribución pactada para los tres años de vigencia del Convenio.

Artículo 37.- Complemento por accidente de trabajo.

En caso de accidente de trabajo, las empresas completarán hasta el 100% de la base de cotización, la retribución del trabajador que sufra tal contingencia y ello a partir del 4º día del accidente, procediéndose al abono de tal complemento exclusivamente en los días en que le hubiera correspondido trabajar al accidentado por el número de orden de antigüedad a efectos de llamamiento.

Artículo 38.- Retribuciones

Para el periodo del primer año de vigencia del presente Convenio se establecen dos módulos de incremento salarial. Para el periodo comprendido entre 1.1.2008 a 30.9.2008, se pacta un incremento salarial del 4% sobre los salarios del año 2007 y del 1.10.2008 a 31.12.2008 se pacta un incremento del 5,2% sobre el salario del año 2007.

Para el segundo año de vigencia del Convenio , es decir 1.1.2009 a 31.12.2009, se acuerda un incremento salarial del 4,5% sobre los salarios del 2008.

Para el tercer año de vigencia del Convenio, 1.1.2010 a 31.12.2010 se acuerda un incremento salarial del 4,5% sobre los salarios del año 2009.

Si al término del segundo y tercer año de vigencia del Convenio, el IPC real nacional de los años 2009 y 2010 superaran el 4,5% pactado, se procedería a revisar los salarios en el exceso resultante y la Comisión Paritaria procedería a redactar las nuevas tablas de salarios.

Se incorporan como Anexos las tablas salariales ya cuantificadas en los salarios pactados, incluido el importe de las horas extraordinarias e incluido el importe de los quinquenios, tanto para el primero como el segundo año de vigencia del Convenio y para la redacción de las tablas de salarios del tercer año de vigencia se estará a la posible revisión que se pueda producir en los términos antes expuestos.

Artículo 39.- Comisión Paritaria

Componen la Comisión Paritaria seis miembros de la Comisión Negociadora de la parte social y otros seis miembros de la Asociación de Empresarios Hortofrutícolas cuyos nombres se facilitarán a la Dirección General de Trabajo de Murcia, tan pronto lo determinen las partes.

Las convocatorias de las reuniones de la Comisión Paritaria se harán mediante escrito de cualquiera de las partes, dirigido a la otra, viniendo obligada a reunirse en el plazo de siete días a partir de la convocatoria.

Son funciones de la Comisión Paritaria, entre otras:

- Interpretar las normas establecidas en este Convenio.

- Vigilar el cumplimiento del mismo.

- Intervenir en los conflictos colectivos derivados de la interpretación de una norma contenida en el presente Convenio.

- Cualesquiera otras funciones que pudieran establecerse.

- Reunirse a los quince días de publicación de los nuevos Decretos sobre Salario Mínimo Interprofesional, para acomodar el mismo a las tablas de salarios del presente Convenio en aquellas categorías profesionales que se vean afectadas por aquél, si procediera.

- Redactar las tablas de retribuciones para el tercer año de vigencia, si procediera , de acuerdo con lo establecido en el articulo anterior.

- Pactar, si procede, los gastos de negociación del Convenio Colectivo, tanto para la representación empresarial como sindical, suscriptoras del Convenio.

Artículo 40.- Formación profesional.

El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios no retribuidos para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o de formación profesional de los reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Artículo 41.- Seguridad y Salud Laboral.

La Directiva Comunitaria 89/391/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el medio laboral, se ha trasladado en España a través de la Ley 31/95 de 8 de Noviembre de l995, BOE 10 DE Noviembre de l995 sobre prevención de riesgos laborales y las partes firmantes del presente Convenio quieren dejar constancia y con el esfuerzo constante de todos, seguir trabajando con los medios legales de que sean dotados para mejorar día a día en el cumplimiento de la Ley y reglamentos que afecten a las empresas y trabajadores de nuestro sector, promoviendo tantas acciones como sean necesarias para la mejora y el conocimiento de los deberes de cada una de las partes.

Asimismo, las partes suscriptoras del Convenio, se comprometen a llevar a cabo la política operativa en la prevención de riesgos laborales, adoptando las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgo y accidente en las empresas, fomentando la información a los trabajadores, formándoles de una manera correcta y eficaz, y de manera especial a los representantes de éstos.

En consecuencia, se creará una comisión dentro de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, al objeto de llevar un mayor control de la prevención de riesgos laborales en cada una de las empresas afectadas por el Convenio, pudiendo ésta colaborar con las empresas en la organización y asignación de los medios necesarios para un correcto cumplimiento de la ley.

Dicha comisión se reunirá cada vez que una de las partes lo solicite, y como mínimo una vez cada cuatrimestre para evaluar el grado de cumplimiento de la referida Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 42.- Cláusula de no aplicación del régimen salarial.

El incremento salarial pactado en el presente Convenio podrá no aplicarse en todo o en parte, únicamente en el caso de empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación. Sólo se considerará dañada esa estabilidad económica cuando la aplicación del incremento pueda causar daños irreparables en la economía de la Empresa según las previsiones.

Para acogerse a dicha inaplicabilidad la empresa deberá formular la petición ante los representantes de los trabajadores y la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo máximo de 30 días desde la publicación del Convenio en el BORM, o de la publicación de las tablas salariales de los distintos años de vigencia del Convenio en el B.O.R.M. De no existir representantes de los trabajadores, la empresa formulará directamente la petición a la Comisión Paritaria, acompañando en todo caso la siguiente documentación:

a) Memoria justificativa de la solicitud.

b) Documentación que acredita la causa invocada entre la que necesariamente figurará la presentada por la empresa ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda,Registro Mercantil, etc..,) referida a los dos últimos ejercicios.

c) Propuesta salarial alternativa y posible pacto de recuperación.

Las partes podrán proponer el acuerdo en el plazo de l5 días que deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio para adquirir eficacia plena, una vez que ésta lo apruebe, si se constatan por la Comisión Paritaria la concurrencia de las circunstancias antes expuestas.

En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la empresa, la cuestión se elevará a la Comisión Paritaria del Convenio que será la competente para resolver en definitiva y en su caso fijar las condiciones salariales alternativas.

Si la Comisión Paritaria no lograse un acuerdo se someterá la cuestión a arbitraje. El árbitro será designado por la Comisión Paritaria en el plazo de l5 días a partir de la fecha de la resolución, donde se constate el desacuerdo.

El arbitro designado al efecto dispondrá de un plazo de 15 días, para que una vez examinada la documentación presentada por las partes y las alegaciones que se puedan presentar en contra, dictar el laudo sobre el descuelgue o no de la Empresa sobre la aplicación del régimen salarial del convenio.

Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzados por los representantes de los trabajadores y la empresa, ratificados por la Comisión Paritaria, los alcanzados por la Comisión Paritaria y los Laudos arbitrales, serán irrecurribles y ejecutivos, salvo que existan defectos de forma o que causen indefensión a cualquiera de las partes.

Artículo 43.- Formación.

El sector de cítricos se encuentra cada día ante retos y mercados más exigentes ya que los incrementos en los costos de producción son cada vez más altos y crecen a mayor velocidad por la realidad cambiante y la globalización del mismo, lo que hace necesario que las partes suscriptoras del Convenio, centren sus esfuerzos en buscar la mejora continua en los puestos de trabajo, por lo que se debe trasladar desde el ámbito del Convenio la necesidad de fomentar la formación la formación y hacer los esfuerzos necesarios para la optimización de los puestos de trabajo y las personas que los desarrollan a través de los planes de formación, para con ello alcanzar un status de profesionalidad y competitividad adecuado.

Consideran las partes firmantes del presente Convenio que las empresas tienen que buscar planteamientos de formación integrales, diseñar las metodologías que detecten las necesidades de formación específica de cada empresa y sus trabajadores y de ser posible aplicarlas.

En todo caso, parece correcto indicar que las empresas deberían buscar compromisos concretos para la mejora de la formación de sus trabajadores y cuerpos directivos por los siguientes motivos:

- Evitar que el sector quede descolgado de los beneficios de la formación, que las empresas a través de sus cotizaciones, ya pagan.

- Mejorar la cualificación de los trabajadores.

- Elevar el nivel cultural del capital humano de las empresas de cara a favorecer la capacidad de comprensión del medio profesional en el que se encuentran.

- Se debe sensibilizar al sector en general sobre esta materia con objeto de eliminar las dificultades de la puesta en marcha de los planes de formación adecuados.

- Orientar a empresas y trabajadores sobre las posibilidades de realización de cursos de formación.

Artículo 44.-- Adhesión a la ORCL.

Para la resolución extrajudicial de conflictos, las partes suscriptoras del Convenio, manifiestan su propósito de acudir en vía de mediación o arbitraje a la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de Murcia, y ello sin perjuicio de acudir a la vía jurisdiccional laboral.

Disposición adicional primera

Habiéndose publicado en el B.O.E. de 17.2.99 el acuerdo de sustitución de la Reglamentación Nacional de Trabajo del Manipulado y Envasado para el Comercio y Exportación de Agrios (Resolución de 28.1.99 de la Dirección General de Trabajo), las partes acuerdan su aplicación en aquellos puntos no contemplados ni regulados en el presente Convenio, y ello por su valor de derecho supletorio y en especial, el capítulo referido a Régimen Disciplinario, que se transcribe por su aplicación a las empresas y trabajadores afectados por el Convenio.

Régimen disciplinario.

Definición de faltas laborales.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados, por las empresas, por las faltas laborales que cometan, de acuerdo con el procedimiento, y conforme a la graduación de faltas y sanciones, que se determinan en este título.

2. Se consideran faltas laborales las acciones u omisiones del trabajador que supongan el desconocimiento o incumplimiento de las obligaciones, de cualquier índole, que vengan impuestas por las disposiciones laborales en vigor y, en especial, por el presente acuerdo.

3. Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

Faltas leves.

Se consideran faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas, en el período de un mes.

2. No notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador acredite la imposibilidad de realizar este aviso.

3. Faltar al trabajo un día, en el período de un mes, sin causa que lo justifique.

Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas, en el período de un mes.

2. Faltar dos días al trabajo, sin justificación, en el período de un mes.

3. La falta de aseo o limpieza personal, si es habitual.

4. Contribuir a simular la presencia de otro trabajar en la empresa, firmando o fichando por él a la entrada o a la salida del trabajo.

5. La imprudencia en el desempeño del trabajo, si la misma conlleva riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales.

6. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores, dadas dentro de la legalidad, cuando no sea repetido o no se ocasionen por su causa perjuicios considerables a la empresa o a terceros.

7. El incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, establecidas por la empresa en aplicación de la legalidad vigente, siempre y cuando no ocasionen perjuicios a la Empresa o terceros, en cuyo caso sería considerada como muy grave.

8. Ausentarse sin permiso o causa justificada del puesto de trabajo.

9. La reincidencia en la comisión de faltas leves -excepto las de puntualidad e inasistencia aunque sean de distinta naturaleza, en un período de seis meses, siempre que hayan sido sancionadas.

Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

1. Más de ocho faltas de puntualidad, no justificadas, en un período de seis meses.

2. La inasistencia al trabajo, no justificada, durante tres o más días en el período de un mes.

3. La indisciplina o desobediencia en materia grave o si constituye una conducta continuada.

4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a los compañeros de trabajo.

5. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

6. Ocasionar accidentes graves, por negligencia o imprudencia inexcusables, con daños para las personas o para las cosas.

7. La disminución, continuada y voluntaria, en el rendimiento del trabajo, normal o pactado.

8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

9. El acoso sexual, especialmente cuando vaya acompañado de abuso de posición prevalente por ser efectuado por un/una superior/a a persona subordinada laboralmente.

10. El acoso laboral y mobbing

11. La reincidencia en la comisión de falta grave, aunque no sea de la misma naturaleza, dentro de los seis meses de haberse sancionado la primera falta grave.

12.- Todas aquellas causas de despido disciplinario recogidas en la legislación vigente.

Sanciones.

Las empresas podrán imponer a los trabajadores, en función de la calificación de las faltas cometidas y de las circunstancias que hayan concurrido en su comisión, las sanciones siguientes:

1. Por faltas leves:

a. Amonestación por escrito.

b. Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

3. Por faltas muy graves:

a. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

b. Despido.

Procedimiento.

1. Las sanciones por las faltas leves podrán ser comunicadas al trabajador de forma verbal.

2. Las sanciones por las faltas graves y muy graves deberán ser comunicadas al trabajador por escrito, haciendo constar en el mismo la fecha desde la que surtirá efecto la sanción y los hechos que la motivan.

3. Los representantes legales de los trabajadores serán informados, por la empresa, de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

4. Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas graves y muy graves, a los representantes legales de los trabajadores y delegados sindicales, en el cual serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o los restantes delegados de personal y la Sección Sindical correspondiente.

Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días, y las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido la falta.

Disposición adicional segunda.

El presente Convenio se considera un todo orgánico e indivisible y ha sido negociado en base al principio de la buena fe contractual, de acuerdo con las características del sector al que se aplica y las peculiaridades del mismo.

Disposición adicional tercera

La Comisión Paritaria del Convenio, y en su defecto la Comisión Negociadora del mismo, se reunirá durante la vigencia del Convenio y de cara a la negociación del próximo, al objeto de estudiar en profundidad la posibilidad de adoptar determinaciones neutras en las distintas categorías profesionales que se recogen en el presente Convenio.

FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES FRUTOS CÍTRICOS

ANTIGÜEDAD 2 QUINQUENIOS

Vigencia desde 01-01-08 a 30-09-08

CATEGORIAS	Salario base	Ad per-sonam	Partes pro-porcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra
Encargado de carpinteria	28,30	5,27	34,09	67,66	8,46	12,30
Encargado/a de Sección	28,30	5,27	34,09	67,66	8,46	12,30
Carpintero montador de primera	27,11	5,05	32,66	64,82	8,10	11,78
Carpintero montador de segunda	26,75	4,98	32,22	63,95	7,99	11,63
Peón Máquinas	26,75	4,98	32,22	63,95	7,99	11,61
Cargador, descargador, apilador, etc.	25,28	4,68	30,42	60,38	7,55	10,96
Encajadora, marcadora, triadora, etc.	23,78	4,41	28,63	56,82	7,10	10,29

En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, sábados, domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "total salario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.

FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES FRUTOS CÍTRICOS

ANTIGÜEDAD 2 QUINQUENIOS

Vigencia desde 01-10-08 a 31-12-08

CATEGORIAS	Salario base	Ad per-sonam	Partes pro-porcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra
Encargado de carpinteria	28,62	5,33	34,48	68,43	8,55	12,30
Encargado/a de Sección	28,62	5,33	34,48	68,43	8,55	12,30
Carpintero montador de primera	27,43	5,11	33,04	65,58	8,20	11,78
Carpintero montador de segunda	27,07	5,03	32,60	64,70	8,09	11,63
Peón Máquinas	27,07	5,03	32,60	64,70	8,09	11,61
Cargador, descargador, apilador, etc.	25,56	4,74	30,77	61,07	7,63	10,96
Encajadora, marcadora, triadora, etc.	24,05	4,46	28,95	57,46	7,18	10,29

En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, sábados, domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "total salario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.

FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES FRUTOS CÍTRICOS

ANTIGÜEDAD 2 QUINQUENIOS

Vigencia desde 01-01-09 a 31-12-09

CATEGORIAS	Salario base	Ad per-sonam	Partes pro-porcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra
Encargado de carpinteria	29,89	5,57	36,01	71,47	8,93	12,79
Encargado/a de Sección	29,89	5,57	36,01	71,47	8,93	12,79
Carpintero montador de primera	28,66	5,34	34,53	68,53	8,57	12,25
Carpintero montador de segunda	28,30	5,26	34,08	67,64	8,46	12,09
Peón Máquinas	28,30	5,26	34,08	67,64	8,46	12,07
Cargador, descargador, apilador, etc.	26,71	4,95	32,15	63,81	7,98	11,39
Encajadora, marcadora, triadora, etc.	25,13	4,66	30,25	60,04	7,51	10,70

En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, sábados, domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "total salario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.

Consejería de Educación, Formación y Empleo

501 Resolución de 29-12-2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo Transportes Viajeros (Urbanos y Regular Cercanías).- Expte.: 200844110040.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de Transportes Viajeros (Urbanos y Regular Cercanías) (Código de Convenio número 3001365) de ámbito sector, suscrito con fecha 27-11-2008 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 29 de diciembre de 2008.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 01.10.2007), Pedro Juan González Serna.

Texto del Convenio Colectivo de Transportes Urbanos y Regulares de Cercanías de Viajeros de la Región de Murcia para los años 2008, 2009 y 2010

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1.- Ámbito territorial.

El presente Convenio es de aplicación en la Región de Murcia, cualquiera que sea el domicilio de las centrales de las empresas, siempre que exista un centro de trabajo en la Región.

Artículo 2.- Ámbito funcional.

El presente Convenio regulará las condiciones de trabajo de las empresas y su personal, dedicadas al Transporte Urbano de Viajeros y al Transporte Regular de Cercanías. Se entenderá por transporte de cercanías los servicios regulares que como actividad predominante realicen las empresas dentro de un radio de acción de veinte kilómetros del centro urbano correspondiente, con independencia de que la concesión sea Municipal, Autonómica o Estatal.

Artículo 3. - Ámbito personal.

El presente Convenio afecta a la totalidad del personal que ocupen las empresas de las que les sea de aplicación el mismo, que se hallen prestando servicios en la actualidad o que pueda ingresar en el futuro. Se exceptúan del ámbito de aplicación del Convenio los trabajadores que presten servicio en empresas dedicadas al transporte discrecional y regular de viajeros interurbano, de cercanías, cuya distancia entre origen y destino rebase los veinte kilómetros.

Artículo 4.- Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos, incluidos los económicos, el día 1 de Enero de 2008, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia. Tendrá una duración de tres años, extinguiéndose, por tanto, sus efectos al 31 de diciembre de 2010.

Artículo 5.- Prórroga.

El presente Convenio se prorrogará tácitamente de año en año en sus propios términos, siempre que no fuera denunciado en tiempo y forma por ninguna de las partes dos meses antes de terminar la vigencia.

Artículo 6.- Garantía personal.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, tienen la consideración de mínimas; por tanto, aquellas otras que disfruten los trabajadores y que sean superiores consideradas globalmente y en cómputo anual, subsistirán en sus propios términos y se respetará como garantía “ad-personam”.

Artículo 7.- Compensación.

Las mejoras que por cualquier tipo de disposición pudieran establecerse con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio podrán compensarse, por las que en éste se fijan, siempre y cuando sean inferiores o iguales a las establecidas en el mismo. Cuando las superen se entenderán que absorben totalmente las condiciones establecidas en el presente.

Artículo 8.- Absorción.

Las mejoras concedidas en este Convenio, absorberán automáticamente la parte correspondiente de las que puedan tener establecidas voluntariamente las empresas, respetándose no obstante, la cláusula de garantía “ad-personam”.

Artículo 9.- Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral aplicable.

Capítulo II

Jornada y licencias

Artículo 10.- Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo efectivo en cómputo anual para la vigencia de este Convenio será; para los años 2008, 2009 y 2010 de 1.796,40 horas.

En cómputo semanal la jornada será de cuarenta (40 h.) horas de trabajo efectivo, para cada uno de los citados años, considerándose como extraordinarias las que rebasen dicho tope.

Dentro del concepto de trabajo efectivo, se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en la jornada continuada como descanso (bocadillo), u otras interrupciones, cuando mediante normativa legal o acuerdo entre partes o por la propia organización del trabajo, se entiendan integrados en la jornada diaria de trabajo, ya sea continuada o no; y se estará en lo que en su día decrete el Gobierno.

Artículo 11.- Tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.

En cuanto al tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia, se estará a lo dispuesto en la ley vigente.

Artículo 12.- Descanso semanal.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de un descanso semanal de un día y medio. Las empresas podrán computar dichos descansos bisemanalmente de forma que los trabajadores descansen una semana un día y la otra dos, o viceversa. Asimismo, las empresas de acuerdo con los delegados de personal o comité de empresa , podrán fijar un cómputo horario cuatrisemanal que permita el descanso semanal de dos días, para lo cual establecerán un calendario laboral cuatrisemanal de acuerdo a ese fin.

Cuando por circunstancias extraordinarias un trabajador no pueda disfrutar del descanso semanal, recibirá el salario correspondiente a dicho descanso, incrementado con un 140%. Dicho incremento, se aplicará sobre la totalidad de las retribuciones percibidas en el citado día de descanso.

Artículo 13.- Toma y deje de servicio.

Se computará el tiempo real en el seno de cada empresa mediante acuerdo entre las partes (empresarios y delegados de personal o comité de empresa).

Artículo 14.- Licencias retribuidas.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente podrá faltar al trabajo o ausentarse del mismo, con derecho a remuneración por los motivos que a continuación se exponen:

a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador. Cuando el trabajador lo solicite y si las necesidades del servicio lo permiten, podrá acumular sus vacaciones reglamentarias a esta licencia.

b) Por tiempo de tres días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos y padres.

c) Por tiempo de tres días naturales en caso de alumbramiento de la esposa.

d) Por tiempo de dos días naturales en caso de fallecimiento o enfermedad grave de parientes del trabajador hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

e) Las empresas, vendrán obligadas a hacer coincidir el día de descanso semanal del trabajador, con el día que necesiten para revisar su carné de conducir, por el cual es contratado, siempre que el servicio que estén haciendo los conductores afectados, no les deje tiempo libre para hacerlo.

Estos permisos podrán ser ampliados por un día más de licencia retribuida, cuando el evento tuviera lugar fuera de donde está situado el centro de trabajo. Esta ampliación será a razón de un día más por cada trescientos kilómetros de distancia existentes entre el centro de trabajo y el lugar donde se produzca el evento. La distancia se tomará a razón de los kilómetros sin duplicar por razones de ida y vuelta.

f) Durante un día, por traslado de domicilio habitual.

g) Los días de disfrute por asuntos propios retribuidos al año son tres. Para su disfrute se deberán solicitar con 15 días de antelación y la fecha de su disfrute estará subordinada en su concesión a las necesidades del servicio.

En cualquiera de los casos establecidos en los apartados b), c), d) y e), si la empresa no tuviera fijado el descanso semanal o bisemanal con una antelación de 24 horas a la fecha en que el trabajador fuese a disfrutar la licencia, no podrá hacer coincidir los días con derecho a remuneración, con el de descanso.

Artículo 15.- Permiso no retribuido.

El personal al que afecte el presente Convenio que lleve un mínimo de un año en la empresa, podrá solicitar licencia sin sueldo, por plazo no inferior a quince días ni superior a sesenta, y le será concedido siempre que lo permitan las necesidades del servicio, dentro del mes siguiente a la solicitud. Para aquellos trabajadores con contrato de dos años y que a la finalización del mismo, y que en un plazo de dos meses vuelvan a ingresar en la misma empresa, les será de aplicación lo dispuesto en éste artículo.

Artículo 16.- Vacaciones.

El personal sujeto a este Convenio tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de 31 días naturales de duración.

A efectos de retribución de las vacaciones se computará el salario base, antigüedad y el plus de conductor-perceptor a quien corresponda.

Las empresas que a efectos de vacaciones computen además de los conceptos retribuidos señalados en este artículo, alguna otra cantidad, seguirán abonándola.

Artículo 17.- Calendario laboral.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo. Los delegados de personal o comité de empresa serán consultados por el empresario, y emitirán informe con carácter previo a la elaboración del Calendario Laboral.

Artículo 18.- Cuadros horarios.

Los cuadros de los servicios y descansos se pondrán en conocimiento del personal a través de los tablones de anuncios, con al menos 8 días de antelación.

En aquellas empresas o centros de trabajo que dispongan de servicios urbanos y de cercanías se establecerá un sistema de rotación para que los conductores no permanezcan más de 3 meses al año en las líneas urbanas, salvo que expresamente lo soliciten.

Capítulo III

Condiciones de trabajo

Artículo 19.- Seguridad e higiene.

Se estará a la legislación vigente en la materia. (Ley 31/95) .

Las empresas realizarán un reconocimiento médico anual fuera de la jornada laboral y atendiendo a las necesidades del servicio lo más completo posible a sus trabajadores, en atención a las especiales circunstancias que concurren en el sector.

Artículo 20.- Parejas de Hecho.

Se estará a la legislación vigente en la materia

Artículo 21.- Protección a la maternidad.

Se estará a la legislación vigente en la materia

Artículo 22.- Salud Laboral.

Se estará a la legislación vigente en la materia

Artículo 23.- Maternidad y Responsabilidades Familiares.

Se estará a la legislación vigente en la materia.

Artículo 24.- Acoso sexual

Se estará a la legislación vigente en la materia

Artículo 25.- Anticipos.

Se estará a la legislación vigente en la materia

Artículo 26.- Responsabilidad por accidente con vehículo de la empresa.

En caso de accidente de tráfico en el que esté involucrado un vehículo de la empresa, esta será responsable subsidiaria de las indemnizaciones a terceros que el seguro no cubra.

Artículo 27.- Retirada del permiso de conducir.

Los conductores que temporalmente durante un plazo que no exceda de doce meses, queden desposeídos del carné de conducir como derivación de un accidente, serán acoplados por la empresa en los servicios que pueda prestar en la práctica, con derecho a seguir percibiendo el salario que tuviera asignado en su categoría profesional en el momento del accidente.

No será de aplicación éste artículo a las empresas que ocupen a menos de 18 trabajadores, quedando en este supuesto al criterio del empresario las medidas a adoptar. Tampoco será de aplicación éste artículo en los supuestos en que el accidente se produzca por embriaguez.

En los accidentes de gravedad los empresarios y los delegados de personal o comité de empresa, de común acuerdo, dictaminarán sobre la procedencia de la aplicación de lo dispuesto en éste artículo.

Artículo 28.- Acoplamiento a puesto de trabajo en caso de invalidez permanente.

Si como consecuencia de accidente o enfermedad, cualquier trabajador de la empresa quedara afectado por una incapacidad permanente total para su profesión habitual, y no tuviese cumplido los 55 años de edad, la empresa con los delegados de personal o comité de empresa, negociarán la posibilidad de acoplar al trabajador en un puesto de trabajo disponible si lo hubiere, y siempre que pueda desempeñarlo con eficacia normal, percibiendo en este caso el trabajador la retribución correspondiente al mismo.

Artículo 29.- Enfermedad o accidente.

En los supuestos de I . T .derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, las empresas abonarán a sus trabajadores el 100 % de su salario base más antigüedad en el supuesto de enfermedad común, y del total cotizado en el supuesto de accidente de trabajo. Ambos complementos serán a partir del día 30 en adelante, en el caso de enfermedad común y desde el primer día en el de accidente de trabajo. Las empresas y los delegados de personal o miembros del comité de empresa negociarán los períodos de enfermedad leves y de difícil control.

En los casos de I. T. (Incapacidad Temporal) y sólo en los supuestos de hospitalización o intervención quirúrgica, las empresas abonarán a los trabajadores afectados, un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100% de la media de su base reguladora de los tres últimos meses. Este complemento abarcará desde el cuarto día a partir de la baja, durante la aludida hospitalización y los 20 días siguientes a la finalización de la hospitalización, siempre que continúe la situación de I.T.

En caso de fractura de algún miembro del cuerpo y que no requiera hospitalización, las empresas abonarán a los trabajadores afectados el 100% de la media de su base reguladora de los tres últimos meses, desde el cuarto día de la baja hasta 15 días después de la desaparición de la escayola.

Los trabajadores deberán presentar, antes de que finalice el mes de su liquidación de salario, los certificados médicos correspondientes, en el que se acrediten su hospitalización, permanencia y finalización, para que en éste caso, las empresas abonen el citado complemento salarial. Este derecho podrá ser suspendido cuando a juicio de la empresa junto con los delegados de personal o comité de empresa" existan causas justas para ello.

Artículo 30.- Pase de libre circulación.

El personal de las empresas tendrá derecho a viajar libremente en todas las líneas. Los familiares de primer grado, que estén bajo la dependencia económica del trabajador, tendrán derecho a viajar en los términos que acuerden las empresas y los representantes de los trabajadores.

"Los trabajadores/as jubilados/as y su cónyuge tendrán derecho a viajar libremente en todas las líneas de la empresa en la que han prestado servicios en el momento de producirse su jubilación".

Artículo 31.- Uniformes.

Al personal sometido al ámbito de éste convenio se le facilitará los siguientes uniformes:

Al personal de movimiento, cada dos años se les entregarán las siguientes prendas:

- En Verano dos camisas de manga corta y dos pantalones.

- En Invierno dos camisas de manga larga, dos pantalones, dos jerséis, una corbata, así como una prenda de abrigo cada cuatro años.

En lo supuestos de embarazo de trabajadoras se les entregará un uniforme de verano, o de invierno, o ambos, siempre y cuando su estado de gestación así lo requiera, este uniforme será adaptable a las distintas etapas del embarazo. A estos efectos el uniforme de verano constará de dos pantalones de verano y dos camisas de manga corta, el de invierno constará de dos pantalones, dos camisas de manga larga y dos jerséis.

Al personal de taller se les proporcionará a lo largo del año dos monos o buzos; a los lavacoches y engrasadores dos monos. La empresa tendrá a disposición de estos trabajadores botas especiales o prendas de agua para cuando sean necesarias.

A los inspectores se les facilitará las prendas adecuadas para protegerse del frío y de la lluvia cada dos años.

De la calidad de todo el vestuario se informará a los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa.

Será obligatorio en el trabajo el uso del uniforme.

Artículo 32.- Jubilación.

Se establece la jubilación obligatoria de los trabajadores afectados por este Convenio, a los 65 años de edad, siempre y cuando tenga cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla.

Se procurará la jubilación de los trabajadores a los 64 años de edad con el 100% de la base de cotización. Las empresas contratarán a un trabajador joven o subsidiado (en demanda de empleo), si las necesidades del servicio lo requieren, todo ello según lo dispuesto en el R.D. 1194/85 de 17 de julio.

Artículo 33.- Póliza de seguros.

Las empresas suscribirán una póliza de seguros que cubra las contingencias de Muerte, Gran Invalidez, Invalidez Permanente Absoluta e Invalidez Total Permanente derivadas de “Accidente”. Entendiendo por, “Accidente” lo establecido en el art .100 de la Ley 50/80 de 8 de Octubre de Contrato de Seguro, y durante las 24 horas del día. por una cantidad de 12.440,95 €

En éstos supuestos, la indemnización se abonará al beneficiario siempre y cuando la Seguridad Social declare la contingencia cubierta con la póliza del seguro. No obstante, a lo anterior, la fecha que se tendrá en cuenta a efectos de establecer el pago de la indemnización por la compañía de seguros, no será la establecida por la Seguridad Social sino la del inicio de la enfermedad o del accidente cuyo desenlace provoca la contingencia cubierta, independientemente de que la misma se haya agravado o haya sido necesaria la concurrencia de otra enfermedad o accidente para que se haya producido el pronunciamiento de la Seguridad Social.

En el caso de que la empresa no suscriba la Póliza de Seguros, será responsable directa del pago de la indemnización.

Este artículo entrará en vigor a los 30 días de la publicación en el B.O.R.M., permaneciendo hasta ese momento, lo dispuesto en el Convenio Colectivo anterior.

Las empresas estarán obligadas a exhibir a los delegados de personal o miembros del comité de empresa la Póliza suscrita, comprometiéndose a colaborar con toda diligencia para conseguir que la indemnización sea satisfecha a los beneficiarios lo más rápidamente posible.

En caso de “Accidente”, quedan excluidas de la presente Póliza los hechos o lesiones expresados en las Condiciones Generales de la Póliza suscrita por la empresa, dando traslado de la misma, para su conocimiento e información, a los trabajadores.

Capítulo IV

Condiciones económicas

Artículo 34.- Promoción económica.

Cuando un trabajador con 64 o 65 años de edad y con una antigüedad mínima de 10 años en la empresa, cese en la misma por cualquier causa, a excepción hecha del despido procedente, baja voluntaria, muerte, baja por invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, amortización de puesto de trabajo, expediente de regulación de empleo, jubilación del empresario, y siempre y cuando el cese se produzca de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, tendrá derecho, y por una sola vez, a 23 días de vacaciones, calculadas sobre el salario base fijado en las tablas salariales más el complemento personal de antigüedad consolidada que le pudiera corresponder conforme a lo establecido en la tabla de antigüedades del presente Convenio colectivo.

Artículo 35.- Retribuciones.

Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y devengos extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

Artículo 36.- Salario base.

Se establece como salario base del Convenio, el que figura para cada categoría en la columna correspondiente del Anexo Salarial.

Artículo 37.- Incremento salarial.

Se pacta el siguiente incremento salarial sobre el salario base del Convenio para cada uno de los años de vigencia del mismo:

Año 2008: El salario base se incrementará en un 4%

Año 2009: Incremento del 6.2% sobre el salario base del año anterior.

Año 2010: El salario base del Conductor Perceptor será de 1300 €, el resto de las categorías se incrementarán en el mismo porcentaje que se incremente para el Conductor Perceptor respeto al año anterior.

Para la confección de las tablas del 2009 y 2010 y su posterior publicación en el Boletín Oficial de La Región de Murcia, se reunirá la comisión paritaria al objeto de su redacción.

Artículo 38.- Revisión Salarial para el año 2008.

En el supuesto de que el índice anual de precios al consumo (IPC) a 31 de diciembre del año 2008 supere el 4% aplicado al salario base en dicho año, se efectuará una revisión económica del salario base en el exceso producida. La revisión afectará al salario base

Artículo 39.- Antigüedad.

Los aumentos por años de antigüedad, serán los establecidos en la tabla de antigüedades que figuran como anexo a este Convenio y que son: con 1 bienio; 2 años el 5%, con 2 bienios; 4 años el 10%, con 2 bienios y 1 quinquenio; 9 años el 20%, con 2 bienios y 2 quinquenios; 14 años el 30%, con 2 bienios y 3 quinquenios; 19 años el 40%, con 2 bienios y 4 quinquenios; 24 años el 50% y con 2 bienios y 5 quinquenios; 29 años el 60%.

Artículo 40.- Pagas extraordinarias.

En el presente Convenio se establecen dos pagas extraordinarias de Navidad y Verano, equivalente cada una de ellas a 30 días de salario base más antigüedad, que se abonarán antes de los días 15 de los meses de Diciembre y Julio respectivamente. En caso de ingreso o cese del personal durante el año, se pagarán en proporción, al tiempo trabajado.

Artículo 41.- Paga de marzo.

Las empresas afectadas por este Convenio, abonarán a sus trabajadores 30 días de salario base más antigüedad, conforme a las tablas del año anterior y se harán efectivos en la primera quincena de Marzo. En caso de ingreso o cese del personal durante el año, se pagarán en proporción, al tiempo trabajado.

Artículo 42.- Horas extraordinarias.

Con objeto de favorecer el empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año.

Se considerarán horas de fuerza mayor las exigidas por la reparación de siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales, las que tengan su causa en ausencia prevista, períodos punta, cambios de turno y otras causas derivadas de la naturaleza de la actividad. Como por ejemplo el exceso de turno que no pueda completarse con otro turno. Las horas extraordinarias y estructurales realizadas, salvo que el trabajador solicite expresamente que le sean compensadas mediante descansos, tendrán la cuantía que se fija en el párrafo siguiente.

Se acuerda incrementar el precio de las horas extraordinarias para todos los trabajadores afectados por este convenio para cada uno de los tres años en el IPC real nacional.

Por las características de este sector las horas extraordinarias que se realicen se consideran estructurales.

Artículo 43.- Excedencias.

Podrán solicitar excedencias voluntarias los trabajadores con antigüedad de al menos un año en la empresa.

Son condiciones indispensables para la concesión, las siguientes:

A) solicitud escrita con la expresión de los motivos.

B) Compromiso formal que durante el tiempo de excedencia, el trabajador no se va a dedicar a la misma actividad de la empresa que se la he concedido, ni por cuenta propia, ni por cuenta ajena.

Las peticiones de excedencia se resolverán dentro de los quince días siguientes a su presentación.

El tiempo de excedencia no podrá ser inferior a dos años ni superior a cinco.

El trabajador excedente conserva el derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la empresa, a cuyo efecto deberá solicitarlo dentro del período comprendido entre los treinta y sesenta días naturales anteriores a la finalización de la excedencia.

Excedencia Forzosa. Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá al trabajador en quien concurran las siguientes circunstancias:

A) Haber sido elegido para el desempeño de un cargo público de carácter estatal, de nacionalidad, regional, provincial o municipal, por medio de elecciones legislativas.

B) Cuando para éstos mismos cargos fuese designado en virtud de nombramiento oficial, aprobado en Consejo de Ministros, u Órganos competentes del Estado, nacionalidad, región, provincia o municipio y publicado en los boletines oficiales correspondientes o mediante resolución administrativa adecuada.

C) Quienes ostenten cargos electivos sindicales a nivel provincial, autonómico o estatal.

Los trabajadores que deseen ejercitar el derecho de excedencia y reingreso amparados en este apartado deberán efectuar los mismos trámites señalados para la excedencia voluntaria.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo señalado en la legislación vigente.

Artículo 44.- Plus de conductor-perceptor.

El conductor-perceptor, cuando desempeñe simultáneamente las funciones de conductor y cobrador percibirá, además de la retribución correspondiente a su categoría, un complemento salarial por puesto de trabajo que consistirá en el 20% de su salario base por cada día en que realice ambas funciones.

Artículo 45.- Pluses especiales.

Se abonarán los pluses especiales de nocturnidad, trabajos penosos, tóxicos y peligrosos, cuando procediera. La cuantía de cada uno de ellos será el 20% del salario base pactado en cada momento.

Artículo 46.- Plus de productividad.

Se establece un plus de un 0.25% del salario base anual que se cobrará en función del cumplimiento del siguiente objetivo:

1.- Si los días de baja por enfermedad de la totalidad de la plantilla son un 5% inferior a los del año anterior.

Esta cláusula entrará en vigor a partir del 1 de Enero del año 2009 y se cobrará en su totalidad en concepto de plus de productividad en el mes de Enero del año 2010.

Artículo 47.- Modalidad de contrato.

En atención al carácter estacional de determinadas modalidades de transporte de viajeros por carretera de la Región de Murcia, se modifica la duración de los contratos regulados en el artículo 15.b) del Real decreto Legislativo 1/1995 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo tener estos contratos una duración máxima de 12 meses dentro de un período máximo de 18 meses.

Para el control de estos contratos, en aquellas empresas en las que no exista Delegado de Personal, y no puede por tanto cumplimentarse el requisito señalado en el artículo 8.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, las empresas tendrán la obligación de remitir una "Copia Básica de todos los contratos que realicen de este tipo a la Comisión Paritaria del Convenio, para su conocimiento y efectos, fijando como domicilio de la misma los locales de FROET, Edificio de Servicios Auxiliares 3a Planta, de la Ciudad del Transporte de Murcia.

La Comisión paritaria, se reunirá por periodicidad trimestral, salvo que el volumen de copias aconseje reuniones con mayor periodicidad. En dichas reuniones se comprobarán todas las copias básicas recibidas acordando lo que se estime oportuno sobre las mismas y con la finalidad de comprobar la correcta aplicación de este artículo.

Artículo 48.- Servicio regular y discrecional.

En las empresas afectadas por el presente Convenio que realicen cualquier tipo de servicio regular de más de 20 Km y discrecional, el importe del pago de las dietas estará a lo establecido al efecto en el Convenio Colectivo de Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros de la Región de Murcia que se encuentre en vigor.

Artículo 49.- Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio, que será presidida rotativamente por cada uno de los miembros, constando de ocho vocales de entre los componentes de la Comisión Negociadora, designándose cuatro por los empresarios y cuatro por las centrales sindicales. La Comisión se reunirá en el plazo de 72 horas desde que alguna de las dos partes lo solicite. Se fija como domicilio de la Comisión Paritaria el de las respectivas centrales sindicales y asociación empresarial firmantes del Convenio, con la indicación del orden del día. Será competencia de esta Comisión:

- Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación o interpretación de este Convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos.

- Evaluar los informes que sobre este Convenio solicite la Autoridad Laboral o el Juzgado de lo Social.

- Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

- Vigilar y hacer cumplir en sus propios términos las cláusulas de este Convenio, tomando a este objeto las medidas que sean necesarias.

Articulo 50.- Adhesión al ASECMUR.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, asumen el contenido integro del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Región de Murcia, de fecha 7-2-1997, publicado en el BORM con fecha 1-3-1997, con el alcance previsto en el mismo y sometido al desarrollo que en el mismo se establece.

Artículo 51.- Derechos sindicales.

En cuanto a derechos sindicales, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, exceptuando las siguientes premisas:

De 6 a 30 trabajadores: 20 horas.

De 31 a 50 trabajadores: 25 horas.

De 51 a 500 trabajadores: 30 horas.

De 501 a 750 trabajadores: 35 horas.

De 751 en adelante: 40 horas.

Los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales de un mismo sindicato y de una misma empresa podrán crear una bolsa de horas sindicales mensuales para acumularla en uno o varios representantes sindicales, sin perjuicio de que estén de baja laboral o vacaciones.

El Comité íntercentros, tendrá además de las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, las siguientes:

A) Coordinación de la acción sindical y reivindicativa de los distintos centros de trabajo.

B) Ser interlocutores y representantes de las cuestiones genéricas que afecten al conjunto o parte de los centros de trabajo.

C) Cualquier otro asunto que por su dimensión rebase lo específico del centro de trabajo.

La empresa facilitará los medios adecuados para el correcto desempeño de las tareas y funciones propias del Comité Ínter centros.

Artículo 52.- Cláusula de descuelgue.

En el supuesto de que alguna empresa de las que se encuentra dentro de su ámbito y aplicación, hubiera tenido pérdidas económicas en los dos ejercicios anuales anteriores a la firma del Convenio, podrá dejar de aplicar los incrementos salariales establecidos en el mismo, de acuerdo con lo establecido en el arto 85.2 C. del E.T.

Para poder utilizar la autorización anterior, será necesario que la empresa se dirija por escrito a la Comisión Paritaria aportando la contabilidad y declaración de Sociedades de los dos últimos ejercicios, ésta estudiará la documentación aportada, pudiendo pedir la comparecencia tanto de la empresa, como la de los representantes de los trabajadores de la misma.

La Comisión Paritaria, dictará una resolución en el plazo de 15 días, autorizando o no la petición de la empresa. Dicha resolución será recurrible judicialmente.

Artículo 53.- Subrogación de personal.

Al objeto de contribuir a garantizar la estabilidad en el empleo de todos los trabajadores adscritos a las empresas incluidas en este Convenio Colectivo, esto es: a).- empresas concesionarias de servicio urbano o interurbano permanente de uso general (CONCESIONES DE LÍNEAS REGULARES). b).- empresas que además tuvieran incorporada dentro de su explotación, transporte de uso especial (SERVICIO DISCRECIONAL, ESCOLAR, TRABAJADORES, ETC.). c).- empresas de servicios cuya actividad y explotación está vinculada con las empresas concesionarias. d).- y aquellas entidades de derecho público que se sucedan mediante cualquier modalidad contractual, total o parcialmente en cualquier contrata; esto es, todos los trabajadores que directa o indirectamente estén vinculados con las empresas adjudicatarias de las concesiones en todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad de contratación que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate; los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata o concesión que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa subrogada.

1.- Se producirá la mencionada subrogación, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

A) Trabajadores en activo que presten sus servicios en dicho centro de trabajo, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, incluidos los de relaciones laborales especiales y de régimen especifico.

B) Trabajadores con derecho a reserva de su puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata se encuentren en situación de incapacidad temporal, excedencia, vacaciones, permisos, maternidad o cualquier situación análoga.

C) Trabajadores con contratos de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores ya mencionados en el apartado B), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

D) Trabajadores que sustituyan a otro que se jubile de forma total o parcial.

2.- Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar documentalmente por la empresa saliente antes de producirse la subrogación mediante la entrega a la empresa entrante de la documentación necesaria, acreditando fehacientemente la situación de los trabajadores.

3.- Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

a) los trabajadores percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de finalización de la contrata de la empresa saliente.

b) los trabajadores que no hubieran descansado los días de vacaciones, días de descansos correspondientes, asuntos propios u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio.

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en esta materia en el artículo 44 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional primera:

Atrasos: Los atrasos salariales que pudieran existir por aplicación del acuerdo alcanzado, serán abonados, como máximo en un plazo de 30 días desde la publicación del texto del Convenio Colectivo en BORM.

REVISION TABLA DE ANTIGÜEDAD AÑO 2.008 TABLA DE CATEGORIAS	2008 + 4%	1 BIENIO 5%	2 BIENIO 10%	2 BIENIO 1 QUINQ, 20%	2 BIENIO 2 QUINQ. 30%	2 BIENIO 3 QUINQ. 40%	2 BIENIO 4 QUINQ. 50%	2 BIENIO 5 QUINQ. 60%
PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO								
GRUPO A								
Jefe de Servicios	1.351,48	67,57	135,15	270,30	405,44	540,59	675,74	810,89
Inspector Principal	1.278,19	63,91	127,82	255,64	383,46	511,28	639,10	766,91
GRUPO B								
Ingenieros y Licenciados	1.295,21	64,76	129,52	259,04	388,56	518,08	647,60	777,12
Ingenieros Técnicos y Aux.Titulados	1.168,85	58,44	116,88	233,77	350,65	467,54	584,42	701,31
A.T.S.	1.115,65	55,78	111,56	223,13	334,69	446,26	557,82	669,39
PERSONAL ADMINISTRATIVO								
Jefe de Sección	1.191,83	59,59	119,18	238,37	357,55	476,73	595,91	715,10
Jefe de Negociado	1.165,43	58,27	116,54	233,09	349,63	466,17	582,72	699,26
Oficial de Primera	1.115,65	55,78	111,56	223,13	334,69	446,26	557,82	669,39
Oficial de Segunda	1.109,17	55,46	110,92	221,83	332,75	443,67	554,59	665,50
Auxiliar Administrativo	1.107,03	55,35	110,70	221,41	332,11	442,81	553,51	664,22
PERSONAL DE MOVIMIENTO								
GRUPO A. Estaciones o Administrador								
Personal de Estaciones								
Clase Primera								
Jefe de Estación Primera	1.227,19	61,36	122,72	245,44	368,16	490,88	613,59	736,31
Jefe de Estación Segunda	1.156,99	57,85	115,70	231,40	347,10	462,80	578,49	694,19
Clase Segunda								
Jefe de Administración de Primera	1.227,19	61,36	122,72	245,44	368,16	490,88	613,59	736,31
Jefe de Administración de Segunda	1.156,99	57,85	115,70	231,40	347,10	462,80	578,49	694,19
Clase Tercera								
Jefe de Administración en ruta	1.109,17	55,46	110,92	221,83	332,75	443,67	554,59	665,50
Taquilleros y Taquilleras	1.107,03	55,35	110,70	221,41	332,11	442,81	553,51	664,22
Factor	1.107,03	55,35	110,70	221,41	332,11	442,81	553,51	664,22
Encargado de consigna	1.107,03	55,35	110,70	221,41	332,11	442,81	553,51	664,22
Repartidor de mercancías	1.112,03	55,60	111,20	222,41	333,61	444,81	556,02	667,22
Mozo	1.112,03	55,60	111,20	222,41	333,61	444,81	556,02	667,22
GRUPO B. Transportes de viajeros en autobuses, microbús y regulares de mercancias								
Jefe de Trafico de Primera	1.157,00	57,85	115,70	231,40	347,10	462,80	578,50	694,20
Jefe de Trafico de Segunda	1.130,51	56,53	113,05	226,10	339,15	452,20	565,26	678,31
Jefe de Trafico de Tercera	1.115,65	55,78	111,56	223,13	334,69	446,26	557,82	669,39
Inspector	1.126,85	56,34	112,69	225,37	338,06	450,74	563,43	676,11
Conductor	1.111,08	55,55	111,11	222,22	333,33	444,43	555,54	666,65
Conductor Perceptor	1.114,87	55,74	111,49	222,97	334,46	445,95	557,43	668,92
Cobrador	1.109,82	55,49	110,98	221,96	332,94	443,93	554,91	665,89
PERSONAL DE TALLERES								
Jefe de Taller	1.265,21	63,26	126,52	253,04	379,56	506,08	632,61	759,13
Encargado o Contramaestre	1.186,22	59,31	118,62	237,24	355,87	474,49	593,11	711,73
Encargado General	1.174,40	58,72	117,44	234,88	352,32	469,76	587,20	704,64
Encargado de Almacén	1.155,02	57,75	115,50	231,00	346,51	462,01	577,51	693,01
Almacenista	1.153,98	57,70	115,40	230,80	346,20	461,59	576,99	692,39
Jefe de Equipo	1.166,29	58,31	116,63	233,26	349,89	466,51	583,14	699,77
Oficial de Primera	1.162,19	58,11	116,22	232,44	348,66	464,88	581,09	697,31
Oficial de Segunda	1.155,24	57,76	115,52	231,05	346,57	462,10	577,62	693,15
Oficial de Tercera	1.153,98	57,70	115,40	230,80	346,20	461,59	576,99	692,39
Operario de Mantenimiento	1.153,98	57,70	115,40	230,80	346,20	461,59	576,99	692,39
PERSONAL SUBALTERNO								
Cobrador	1.105,31	55,27	110,53	221,06	331,59	442,12	552,66	663,19
Telefonista	1.105,31	55,27	110,53	221,06	331,59	442,12	552,66	663,19
Cartero	1.105,31	55,27	110,53	221,06	331,59	442,12	552,66	663,19
Vigilante	1.105,31	55,27	110,53	221,06	331,59	442,12	552,66	663,19
Limpiadora								
APRENDICES DE TALLER								
De 16 a 18 años	1.077,64	53,88	107,76	215,53	323,29	431,06	538,82	646,58

Nota: Incremento del 4% sobre la base de calculo del año 2.007

Observaciones: Para el calculo de la antigüedad diaria se multiplica la base mensual por 15 y se divide por 455 dias

Como ejemplo: Un conductor-perceptor con un 10 % de antigüedad le corresponderia diariamente la cantidad de

Antigüedad mensual (111,49) * 15 / 455 dias = 3,68 euros por dia

TABLA SALARIAL AÑO 2.008 TABLA DE CATEGORIAS	+ 4% Mensual 2008	Anual 2008
PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO		
GRUPO A		
Jefe de Servicios	1.351,48	20.272,20
Inspector Principal	1.278,19	19.172,87
GRUPO B		
Ingenieros y Licenciados	1.295,21	19.428,08
Ingenieros Técnicos y Aux.Titulados	1.168,85	17.532,68
A.T.S.	1.115,65	16.734,74
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Jefe de Sección	1.191,83	17.877,44
Jefe de Negociado	1.165,43	17.481,52
Oficial de Primera	1.115,65	16.734,74
Oficial de Segunda	1.109,17	16.637,56
Auxiliar Administrativo	1.107,03	16.605,42
PERSONAL DE MOVIMIENTO		
GRUPO A. Estaciones o Administrador		
Personal de Estaciones		
Clase Primera		
Jefe de Estación Primera	1.227,19	18.407,84
Jefe de Estación Segunda	1.156,99	17.354,84
Clase Segunda		
Jefe de Administración de Primera	1.227,19	18.407,84
Jefe de Administración de Segunda	1.156,99	17.354,84
Clase Tercera		
Jefe de Administración en ruta	1.109,17	16.637,56
Taquilleros y Taquilleras	1.107,03	16.605,42
Factor	1.107,03	16.605,42
Encargado de consigna	1.107,03	16.605,42
Repartidor de mercancías	1.112,03	16.680,46
Mozo	1.112,03	16.680,46
GRUPO B. Transportes de viajeros en autobuses, microbús y regulares de mercancias		
Jefe de Trafico de Primera	1.157,00	17.355,00
Jefe de Trafico de Segunda	1.130,51	16.957,67
Jefe de Trafico de Tercera	1.115,65	16.734,74
Inspector	1.126,85	16.902,76
Conductor	1.111,08	16.666,26
Conductor Perceptor	1.114,87	16.723,04
Cobrador	1.109,82	16.647,23
PERSONAL DE TALLERES		
Jefe de Taller	1.265,21	18.978,18
Encargado o Contramaestre	1.186,22	17.793,36
Encargado General	1.174,40	17.615,99
Encargado de Almacén	1.155,02	17.325,36
Almecenista	1.153,98	17.309,76
Jefe de Equipo	1.166,29	17.494,31
Oficial de Primera	1.162,19	17.432,84
Oficial de Segunda	1.155,24	17.328,64
Oficial de Tercera	1.153,98	17.309,76
Operario de Mantenimiento	1.153,98	17.309,76
PERSONAL SUBALTERNO		
Cobrador	1.105,31	16.579,68
Telefonista	1.105,31	16.579,68
Cartero	1.105,31	16.579,68
Vigilante	1.105,31	16.579,68
Limpiadora (por hora)		
APRENDICES DE TALLER		
De 16 a 18 años (día)	1.077,64	16.164,56

Observaciones: Para el calculo del salario base dia se divide el salario base anual entre 455 dias

Como ejemplo calcularemos el salario base dia de la categoria Conductor-perceptor

Salario Anual (16.723,04) / 455 = 36,75 euros por dia

Consejería de Educación, Formación y Empleo

503 Resolución de 29-12-2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo Fundación Formación y Empleo Emilio González.- Expte.: 200844110041.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de Fundación Formación y Empleo Emilio González (Código de Convenio número 3002902) de ámbito empresa, suscrito con fecha 05-12-2008 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, 29 de diciembre de 2008.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma. El Subdirector General de Trabajo. (Resolución de 01.10.2007), Pedro Juan González Serna.

II Convenio colectivo de Fundación Formación y Empleo "Emilio González"

En Murcia a 1 de enero de dos mil nueve, reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Empresa de la Fundación Formación y Empleo Emilio González, y compuesta ésta por la representación de la Fundación (como empresa) y la representación social (como trabajadores/as), previo reconocimiento mutuo de su legitimación, acuerdan por mayoría suscribir el siguiente Convenio Colectivo al amparo del Estatuto de los Trabajadores/as y demás normativa vigente.

Componen la Comisión Negociadora dos representantes de la Fundación, que son el Secretario de Formación de CCOO de la Región de Murcia y el Director de la Fundación y cuatro representantes de los trabajadores.

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo I

Ámbitos

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todos los centros de trabajo establecidos o que se establezcan por la Fundación Formación y Empleo "Emilio González" en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo tendrán fuerza normativa y serán de aplicación a todos los centros de trabajo establecidos o que se establezcan por la Fundación Formación y Empleo Emilio González o en nombre de la misma para el desarrollo de las funciones profesionales de programación, evaluación, formación, gestión, administración y servicios generales.

Queda excluido el personal voluntario integrado en la Fundación para la realización de actividades profesionales, el cual se regirá por sus condiciones de incorporación, que serán objeto de regulación general en acuerdo específico de la Comisión Paritaria de Interpretación (CPI) del presente Convenio. Sólo podrán ser retribuidos por los gastos ocasionados en el desarrollo de su actividad.

Artículo 3. Ámbito personal.

Este Convenio será de aplicación a todos los trabajadores vinculados a la Fundación por un contrato de trabajo.

Aquellas cláusulas del presente convenio que no afecten a alguno de los grupos (Específico o de Gestión), se hará una referencia expresa a ello.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio extiende su vigencia desde el 1 de enero de 2009, hasta el 31 de diciembre de 2012, prorrogándose en los términos del artículo 6.

Artículo 5. Normativa supletoria.

Todas las materias que son objeto de regulación en el presente Convenio sustituyen a las disposiciones pactadas con anterioridad. En lo no previsto se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales y reglamentarias que conformen la legislación vigente, sin que en ningún caso los trabajadores puedan verse perjudicados.

Capítulo II

Denuncia, revisión y prórroga del Convenio

Artículo 6. Denuncia, revisión y prórroga del Convenio.

El presente Convenio se prorrogará automáticamente a su vencimiento en todos sus términos por períodos anuales, en caso de no haber mediado denuncia en plazo. Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio con un mínimo de treinta días naturales de antelación a su terminación, fijándose en esta denuncia la fecha de inicio de negociación del nuevo Convenio. En todo caso la comisión negociadora se constituirá antes del 31 de enero. Las horas de la comisión negociadora no computarán como horas sindicales.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 8. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones retributivas más beneficiosas que individualmente y antes de la firma de este

Convenio, pueda venir disfrutando el personal afectado por este Convenio, no pudiendo ser objeto de absorción y compensación por las mejoras pactadas en este convenio.

Capítulo III

Comisión Paritaria para la interpretación del Convenio

Artículo 9. Constitución y funcionamiento.

Se constituye una Comisión Paritaria para la Interpretación (en adelante CPI), compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos de la Fundación designados por la representación legal de cada una de las partes firmantes, para resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación del convenio. Se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, mediante convocatoria expresa comunicada con un mínimo de diez días de antelación, salvo razón de urgencia acordada por ambas partes y con indicación de los asuntos a tratar. Con carácter ordinario se reunirá una vez por semestre. Los acuerdos que adopte la Comisión tendrán fuerza vinculante para ambas partes.

Capítulo IV

Organización del Trabajo

Artículo 10. Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo y asignación de funciones son facultades de la Dirección de la Fundación, y se llevará a cabo de tal forma que se alcancen los objetivos propuestos con la colaboración del personal.

Las facultades de organización serán ejercidas, en todo caso, dentro del respeto a los derechos de los trabajadores.

La facultad de organización y control del trabajo va dirigida al incremento y mejora del servicio que se presta a los trabajadores en general y a los afiliados del sindicato en particular, así como a las organizaciones de las que funcionalmente depende el personal asalariado del sindicato.

Los representantes de los trabajadores participarán en la organización y control de su actividad laboral de conformidad con la legislación vigente y en la forma pactada en este convenio.

TÍTULO II

DEL PERSONAL

Capítulo I

Clasificación Profesional del Personal

Artículo 11. Grupos.

PERSONAL ESPECÍFICO:

El personal específico está formado por el conjunto de trabajadores contratados para la realización de un servicio concreto normalmente ligado a un plan o proyecto, como por ejemplo los formadores, técnicos de OPEA, técnicos de Programas, encuestadores, personal de apoyo administrativo a OPEA, etc..Generalmente su modalidad de contratación será la de obra o servicio determinado u otras modalidades contractuales que la legislación contemple para dichos casos.

PERSONAL DE GESTIÓN:

El personal de gestión está formado por el conjunto de trabajadores que participan en la gestión económica y administrativa y en la planificación, dirección y coordinación de los diferentes planes, proyectos y actividades, desde su solicitud hasta el cierre definitivo. Su modalidad de contratación podrá ser la de obra o servicio determinado, indefinida u otras modalidades contractuales que la legislación contemple para dichos casos.

Artículo 12. Categorías y niveles.

Se establecen las siguientes categorías y niveles para cada grupo de personal:

GRUPO 1: PERSONAL ESPECÍFICO

CATEGORÍAS Y NIVELES

Técnico A

Técnico B

Técnico C

Técnico D

Oficial Nivel I

Oficial Nivel II

Auxiliar Nivel I

Auxiliar Nivel II

GRUPO II: PERSONAL DE GESTIÓN.

CATEGORÍAS Y NIVELES

Responsable de departamento

Coordinador programas

Técnico/a de administración

Administrativo/a

Auxiliar administrativo/a

Personal de servicios

Artículo 13. Definición de categorías.

Estas definiciones tienen por objeto permitir la clasificación en alguna de las categorías de todos los trabajadores actuales o futuros de la Fundación, incluyendo algunas de sus funciones y responsabilidades. Los puestos de trabajo y las tareas de referencia están definidas en el organigrama de la empresa.

GRUPO I: PERSONAL ESPECÍFICO

Técnico A.– Son aquellos trabajadores que por su especial y singular cualificación son contratados de manera puntual y esporádica para la realización de tareas técnicas de una obra o servicio determinado que incluyen no sólo su ejecución con autonomía y responsabilidad sino también la participación en la propuesta de diseño y elaboración de las mismas. Dependen de la Dirección o del Jefe de departamento. El puesto de trabajo exige la posesión de una titulación Universitaria de nivel medio o superior específica que, en consecuencia, se constituye en requisito habilitante.

Técnico B.– Son aquellos trabajadores cualificados para la realización de estudios sociológicos, análisis de mercado de trabajo, proyectos vinculados a la mejora de

la formación profesional o similares y que dependiendo de la Dirección o del Coordinador de Programas, ejecutan las tareas técnicas por éstos encomendadas con autonomía y responsabilidad. El puesto de trabajo exige la posesión de una titulación Universitaria de nivel medio o superior específica que, en consecuencia, se constituye en requisito habilitante.

Técnico C.– Son aquellos trabajadores cualificados para la realización de estudios y proyectos, acciones individuales y/o grupales de orientación e inserción para personas desempleadas o trabajadores en activo y que dependiendo de la Dirección o del Coordinador de Programas, ejecutan las tareas técnicas por éstos encomendadas con autonomía y responsabilidad. El puesto de trabajo exige la posesión de una titulación Universitaria de nivel medio o superior específica que, en consecuencia, se constituye en requisito habilitante

Técnico D.– Son aquellos trabajadores que, reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación de los diferentes planes y programas, están cualificados para la realización de la función docente. Dependen del Coordinador de Programas y ejecutan las tareas por éstos encomendadas con autonomía y responsabilidad.

Oficial Nivel I.– Son aquellos trabajadores que dependiendo del Responsable de Departamento, Coordinador de Programas o Técnico realizan tareas administrativas u otros servicios cualificados y supervisan el trabajo de otro personal.

Oficial Nivel II.– Son aquellos trabajadores que dependiendo del Responsable de Departamento, Coordinador de Programas o Técnico realizan tareas administrativas u otros servicios cualificados

Auxiliar Nivel I.– Son aquellos trabajadores que dependiendo del Coordinador de Programas, realiza tareas administrativas u otros servicios especializados no cualificados.

Auxiliar Nivel II.– Son aquellos trabajadores que dependiendo del Coordinador de Programas, realiza tareas administrativas u otros servicios no especializados ni cualificados.

GRUPO II: PERSONAL DE GESTIÓN.

Responsable de departamento.– Son aquellos trabajadores que, coordinan, orientan y dan unidad a un servicio o área determinada, dependiendo directamente del Director, que serán quien les fije sus objetivos, son responsables en su ámbito territorial o funcional de que éstos se cumplan. Entre sus funciones están ejecutar las directrices marcadas por la dirección, recoger necesidades, aportar soluciones y confeccionar procedimientos, distribuir los trabajos entre el personal a su cargo, hacer un seguimiento de los mismos y resolver los problemas de su competencia. El perfil de acceso corresponde a Titulación Superior o Media que, en consecuencia, se constituye en requisito habilitante

Coordinador de programas. – Son aquellos trabajadores que, dependiendo directamente del Director o de los Responsables de departamento que serán quienes les fijen sus objetivos, son responsables en su ámbito territorial o funcional de que éstos se cumplan. Entre sus funciones están, recoger necesidades, aportar soluciones y confeccionar procedimientos, distribuir los trabajos entre el personal a su cargo, hacer un seguimiento de los mismos y resolver los problemas de su competencia. Es la categoría correspondiente al desempeño de los puestos de trabajo que exigen la posesión de una titulación Universitaria de nivel medio o superior específica que, en consecuencia, se constituye en requisito habilitante.

Técnico/a de administración – Es la categoría correspondiente al desempeño de puestos de trabajo del área funcional de administración y gestión que, bajo la dirección y coordinación de la persona responsable, con formación acreditada, organiza y coordina, con autonomía y responsabilidad e iniciativa, el trabajo administrativo en las áreas económico-financieras asignado (contabilidad, gestión económica, gestión presupuestaria, gestión de personal y seguimiento de las empresas proveedoras).El perfil de acceso se corresponde a la Titulación de FP II con 4 años de experiencia en puesto similar, diplomados/as o licenciados/as.

Administrativo/a – Son puestos asignados en los distintos Departamentos o Centros en los que, en función de las necesidades y bajo la dirección de la persona responsable, se realizan tareas profesionales de carácter administrativo o de mantenimiento técnico especializado. Desarrollan tareas de apoyo a la gestión de actividades de cualquier tipo de servicio, integrándose en equipos de trabajo. Todo ello bajo la dirección de la persona responsable. El perfil de acceso se corresponde a la Titulación de FP II o equivalente.

Auxiliar administrativo/a – Son puestos en los que se desarrollan funciones de apoyo a la gestión de los distintos servicios asignados en función de las necesidades, tanto en tareas administrativas, como de atención al público y/o control de las instalaciones. Con autonomía y responsabilidad desarrollan las tareas que les son propias y según los procedimientos establecidos o las instrucciones recibidas de la persona responsable. El perfil de acceso corresponde a la titulación de FP II o asimilado, valorándose en todo caso las habilidades para la relación interpersonal. Es la categoría correspondiente al desempeño de puestos de trabajo de las áreas funcionales de administración, gestión, formación o empleo, bajo la dirección y coordinación de la persona responsable, desarrolla tareas de carácter administrativo en el marco de procedimientos preestablecidos, tales como: registro, clasificación y archivo de documentación; manejo a nivel de usuario de paquetes ofimáticos estándar; mecanización y mecanografiado de documentos, realización de operaciones de cálculo no complejo.

Personal de servicios – Esta categoría correspondiente al desempeño de puestos de trabajo de Servicios Generales que, bajo la dirección y coordinación de la persona responsable, realiza las tareas profesionales que no exigen una formación ni cualificación especifica, desarro-

llando las mismas en el marco de actuaciones y rutinas preestablecidas, portería, vigilancia, mantenimiento, almacén, apoyo administración, apoyo formación

Capítulo II

Contratación

Artículo 14. De la Contratación en General.

Todo contrato suscrito en el ámbito del presente convenio colectivo deberá formalizarse por escrito y triplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes, y la tercera copia para el organismo competente, con entrega de la copia básica del mismo a los representantes de los trabajadores/as.

Para las contrataciones, subcontrataciones, prórrogas, finalización de contratos y previsiones de nueva contratación, se estará a lo dispuesto en la legislación respectiva vigente en cada momento, así como lo recogido en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 15. Tipos de contratación.

Se informará a los representantes de los trabajadores, con carácter previo y suficiente antelación de los puestos de trabajo vacantes, el perfil aplicable a los candidatos, la categoría profesional y su retribución salarial. Las vacantes producidas si se van a cubrir o los puestos de nueva creación se comunicarán a todos los trabajadores de la Fundación por si fuera de su interés.

Los contratos firmados bajo la modalidad de "por obra o servicio de duración determinada" serán utilizados preferentemente para la contratación de formadores y orientadores.

Artículo 16. Comunicación de la contratación a Comités de Empresa o Delegados de Personal.

Las partes se comprometen a cumplir lo previsto en la normativa legal vigente en todo lo relativo a los derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación. La empresa informará a los Comités de Empresa o a los Delegados de Personal de las vacantes y/o puestos de nueva creación, del perfil aplicable a los candidatos, la categoría profesional y la retribución salarial.

Artículo 17. Forma de contratación.

Las contrataciones de trabajadores se ajustarán a las normas legales generales sobre la contratación y a las específicas que figuren en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose la Empresa a la utilización de los distintos modelos de contratación previstos en la ley, de acuerdo con la finalidad y naturaleza de cada uno de los contratos.

La contratación de personal se hará siempre por escrito.

El llamamiento para la contratación del personal con contrato de fijo discontinuo se realizará a través de una bolsa de trabajo a la que se denomina "Fichero de Expertos"

Artículo 18. Períodos de prueba.

Para contrataciones temporales de duración igual o inferior al año se establece un período de prueba de dos meses para los trabajadores con categoría de técnico o superior y de quince días naturales para el resto.

Para contrataciones temporales de duración superior al año se establece un período de prueba de cuatro meses para los trabajadores con categoría de técnico o superior y de un mes para el resto.

En los nuevos contratos de personal que ya haya prestado sus servicios para el mismo puesto de trabajo o similar, no se establecerá período de prueba.

Artículo 19. Ceses.

Cuando el trabajador cese a instancia de la empresa, ésta deberá dar cumplimiento a lo legislado al efecto.

Si el cese se debe a voluntad del trabajador, éste deberá notificarlo a la empresa por escrito con, al menos, 30 días de antelación. Caso de incumplimiento, la empresa podrá descontarle de su liquidación dos días de salario por cada día de retraso en el aviso, hasta un máximo de 30 días.

Si la empresa recibe el preaviso en tiempo y forma, estará obligada a abonar al trabajador la liquidación correspondiente. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de dos días de salario por cada día de retraso en el abono de su liquidación, hasta un máximo de 30 días.

En el período de prueba, el tiempo de notificación por parte del trabajador será de 15 días.

En el caso de acceso a la función pública el preaviso podrá hacerse dentro de los siete días siguientes de las listas definitivas de aprobados.

Capítulo III

Promoción en el Trabajo

Artículo 20. Promoción de los trabajadores.

Antes de cubrir un puesto de trabajo (no declarado a extinguir o sujeto a la incorporación de su titular), con personal de nuevo ingreso, tendrán prioridad los propios trabajadores de la Fundación, que posean como mínimo la titulación exigida en la categoría a la que pretende acceder.

La promoción a las vacantes o a los nuevos puestos se producirá teniendo en cuenta la formación, antigüedad y capacidad.

Esta promoción no será aplicable para cubrir el puesto de Director/a de la Fundación o figura equivalente.

Artículo 21. Trabajos de superior e inferior categoría.

A los trabajadores que por su contrato de trabajo, les corresponda una categoría profesional y la Fundación le asignara mediante comunicado expreso, a funciones pertenecientes a una categoría profesional superior, por un período de tiempo de seis meses ininterrumpidos o por acumulación de seis meses en períodos interrumpidos durante un año, le será reconocida dicha categoría superior.

En el caso de existencia del comunicado a que se hace referencia en el párrafo anterior, el trabajador cobrará la diferencia salarial a partir del momento en que comience a efectuar trabajos de dicha actividad superior.

Si la persona trabajadora se considerase asignada a funciones de categoría superior durante los períodos de tiempo determinados en este artículo, y no hubiese comunicado expreso de la Fundación, podrá reclamar a ésta, los beneficios oportunos que considere a través del Comité de Empresa. Si, por necesidades perentorias imprevisibles, la Fundación precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la asignada, por un tiempo máximo de un mes dentro del mismo año, se le mantendrá la retribución y demás derechos de su categoría, informando al Comité de Empresa.

TÍTULO III

JORNADA, HORARIO, CALENDARIO, VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Capítulo I

Jornada, Horario y Calendario

Artículo 22. Jornada laboral y horario.

Se establece una jornada anual de 1.583 horas de trabajo efectivo, con una jornada de referencia de 35 horas semanales.

La jornada ordinaria será de lunes a viernes.

En los supuestos en que la jornada laboral ininterrumpida alcance o supere las cinco horas dentro de la jornada laboral establecida se disfrutará de veinte minutos de descanso.

La Fundación podrá establecer modificaciones de jornada por necesidades de la actividad que se fijarán individualmente.

La jornada continuada será de 8:00h a 15:00h

En lo referente a la reducción de jornada por guarda legal se estará a lo dispuesto en el Art 37 apartados 5 y 6 del Estatuto de los trabajadores.

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

Artículo 23. Calendario laboral.

En el mes de diciembre de cada año se confeccionará, el calendario laboral en el que se recogerán las fiestas retribuidas y no recuperables de ámbito nacional, autonómico y local.

Artículo 24. Adaptación de la Jornada en Periodo Estival.

Atendiendo a las necesidades del servicio, las características del centro de trabajo y las funciones concretas de los puestos de trabajo; durante el periodo de tiempo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, podrá haber una acomodación de la jornada partida a continua. Asimismo, los trabajadores de la Fundación y que desempeñen su jornada de trabajo fuera de las instalaciones de la Fundación, adaptarán su jornada de trabajo a la jornada laboral que se realice en dicho centro de trabajo.

Todo ello siempre de forma valorada y determinada por la dirección de FOREM.

Con el fin de que se cumpla la jornada laboral anual establecida en éste convenio, las horas reducidas se distribuirán a lo largo del resto del año natural, sin que en ningún caso se pueda sobrepasar la jornada semanal de 40 horas.

Capítulo II

Vacaciones

Artículo 25. Vacaciones.

Los trabajadores dispondrán de unas vacaciones retribuidas de veintitrés días laborables, se disfrutarán en los períodos de menor actividad empresarial, preferentemente en verano, en dicho periodo, la dirección de la Fundación podrá decretar el cierre del centro de trabajo durante 10 días hábiles, en este caso, el período de vacaciones coincidirá con el del cierre. En caso de coincidencia general en las mismas fechas, la Fundación podrá, con la participación sindical correspondiente, redistribuir las vacaciones.

Los trabajadores vinculados a este Convenio disfrutarán, a parte de los veintitrés días laborables, de los días 24 y 31 de diciembre como vacaciones. En los calendarios laborales podrán establecerse medidas de compensación para los casos en que los días 24 y 31 de diciembre coincidan con días festivos o no laborables

Los trabajadores de la Fundación que desempeñen su jornada de trabajo fuera de las instalaciones de FOREM, adaptarán su jornada de trabajo y vacaciones a las que se realicen en dicho centro de trabajo.

El calendario de vacaciones se fijará dentro del primer cuatrimestre del año en cada Centro de Trabajo

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año en curso, sin que en ningún caso puedan ser compensadas económicamente.

Los contratos del personal formador incluirán en su ámbito temporal el correspondiente al disfrute de la parte proporcional de vacaciones.

Capítulo III

Permisos

Artículo 26. Permisos Retribuidos.

Los trabajadores de la Fundación, previa notificación, tendrán derecho a permisos retribuidos por las siguientes causas:

1) Tres días laborables:

• En caso de fallecimiento o enfermedad grave u hospitalización de cualquier familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

• Por alumbramiento de esposa o compañera.

• Estos permisos se incrementarán en dos días más en los casos en que sea preciso desplazarse a otra provincia distinta.

2) Dos días laborables:

• Por fallecimiento o enfermedad de familiares de segundo grado o afinidad.

• Por matrimonio de hijos.

• Estos permisos se incrementarán en dos días más en los casos en que sea preciso desplazarse a otra provincia distinta.

3) Un día natural:

• Por matrimonio de cualquier familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

• Por mudanza.

• Estos permisos se incrementarán en un día más en los casos en que sea preciso desplazarse a otra provincia distinta.

4) Otros permisos:

• Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a cinco horas semanales de ausencia en el trabajo, a elegir su distribución semanal por parte del trabajador. A este permiso tendrán derecho el padre o la madre.

• Quince días naturales en caso de matrimonio o inicio de convivencia equivalente entre personas del mismo o distinto sexo. En esta última, la Fundación decidirá la forma de verificar la convivencia. Este permiso se disfrutará en una única ocasión si el hecho causante se produjera en varias ocasiones con la misma persona

Para el disfrute de posibles puentes y permisos, se establecen dos días retribuidos al año, además de los contemplados para vacaciones, de libre elección por el trabajador. Su disfrute no impedirá garantizar la cobertura de las necesidades del trabajo.

Artículo 27. Permisos no retribuidos.

En casos excepcionales y por motivos justificados se podrá solicitar permiso no retribuido por un período inferior a seis meses. Se solicitará por parte del trabajador con quince días naturales de antelación. Dicho permiso será concedido o denegado por la empresa, previa audiencia de los representantes de los trabajadores.

Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada, con la disminución proporcional del salario, para la atención de hijos menores de seis años o la atención de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad por enfermedad grave, estableciendo la Fundación el horario.

Se podrán solicitar permisos no remunerados por motivos académicos, que deberán acreditarse, y les será concedido por un tiempo no superior a un mes, siempre que la organización del trabajo lo permita.

Capítulo IV

Excedencias

Artículo 28. Excedencias.

La petición de excedencia se cursará por escrito a la Fundación con un mínimo de dos meses para resolver lo que proceda. Se entenderán siempre sin derecho a retribución.

Excedencia forzosa.

Se pasará a la situación de excedencia forzosa, que implicará el reingreso automático al puesto de trabajo anterior a su concesión, por las siguientes causas:

Nombramiento por cargo público (en cuya designación se requiera publicación en diario oficial), sindical (de ámbito provincial o superior) o político (de ámbito provincial o en cuya designación se requieran procesos electorales regulados por ley). El reingreso deberá ser solicitado como máximo el mes siguiente al cese del cargo público. De no producirse esta notificación, la Fundación declarará al trabajador en situación de excedencia voluntaria de acuerdo con el párrafo siguiente.

Excedencia voluntaria.

Todos los asalariados de la Fundación que tengan más de un año de antigüedad podrán solicitar una excedencia cuya duración no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco años.

La excedencia solicitada será improrrogable a no ser que concurran algunos de los supuestos que dan lugar a una excedencia forzosa y sólo podrá volver a ser disfrutado por el mismo trabajador el derecho a excedencia si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

La incorporación al puesto de trabajo, que deberá ser solicitada por escrito con un mes de antelación a la fecha en que finalice el periodo de excedencia, si transcurrida la duración total de la excedencia, el trabajador no hubiera manifestado su disposición a la reincorporación, éste perderá su derecho a la misma. La incorporación se realizará cuando haya vacante de idéntica categoría. Atendiendo a circunstancias excepcionales, el trabajador podrá solicitar la reserva del puesto de trabajo.

Excedencia especial.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, y de hasta cinco años en caso de hijos discapacitados psíquicos, físicos, sensoriales o plurideficientes y comenzará a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad o en el momento en que se efectúe la adopción. El nacimiento o adopción de nuevos hijos generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que en todo caso darán fin a la anterior. Esta excedencia se entiende asimilada a excedencia forzosa, y no será retribuida, y se computará todo el periodo a efectos de antigüedad. La reserva de puesto de trabajo será al mismo puesto de trabajo que se tenía antes de la excedencia si la duración de la misma es de hasta un año, y a un puesto del mismo grupo profesional caso que esta excedencia sobrepasase el año. Si dos o más trabajadores/as de la Fundación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Fundación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la organización.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado

de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Se podrán conceder excedencias de menos de un año en casos extraordinarios. Durante el primer año tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

TÍTULO IV

RETRIBUCIONES

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 29. Conceptos salariales y retribuciones.

Los trabajadores serán retribuidos por todos o alguno de los siguientes conceptos: Salario base y complementos.

El salario correspondiente al grupo específico estará condicionado por los límites de cada normativa y se determinará para cada programación por la Fundación.

Para cada año, los salarios del grupo de personal de gestión, serán incrementados sobre el año anterior según IPC al mes de diciembre más una subida porcentual en base a la siguiente fórmula:

$$\text{IPC} + \frac{0{,}00009}{\text{IPC}} + 0{,}5\%$$

Para el año 2009 se determinarán según la tabla adjunta en Anexo I más el IPC del año 2008 y la subida porcentual correspondiente según el cálculo anteriormente expuesto

Artículo 29 bis.- Plus de Transporte

Se establece un plus de transportes mensual para aquellos trabajadores que sean contratados para la realización del programa OPEA y que, teniendo su residencia habitual en el municipio de Murcia, tenga que desarrollar su trabajo en otros municipios distintos. La cuantía del plus de transporte para la vigencia del presente convenio, es de 0,19 € por kilómetro con un tope máximo a pagar al conjunto de los trabajadores de este programa del 2,25% del importe total concedido. Este importe será distribuido mensualmente y de forma proporcional a la duración del programa y nivel de actividad. Este plus se establecerá siempre y cuando la normativa de regulación del programa OPEA lo permita.

Por acuerdo de las partes, la Comisión Mixta del Convenio podrá revisar el plus de transporte

Artículo 30. Cláusula de garantía salarial.

Se garantizará el mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores de la Fundación durante la vigencia del presente convenio, compensando la posible diferencia entre la subida salarial pactada y la subida del IPC Estatal anual. Se abonará en una sola paga antes del 31 de marzo.

Capítulo II

Pagas Extras, Horas Extraordinarias y Nocturnas, Dietas y Complementos

Artículo 31. Pagas extras.

Se establecen dos pagas extraordinarias, cada una de ellas correspondiente a una mensualidad de salario en verano y Navidad, pagaderas en los meses de junio y diciembre, entre los días 15 y 20 del mes de su devengo y en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural inmediatamente anterior a su vencimiento. Los trabajadores del GRUPO I: PERSONAL ESPECÍFICO percibirán las pagas extraordinarias de forma prorrateada

Artículo 32. Horas extraordinarias.

Tendrán consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realizase sobre la duración máxima de la jornada efectiva de trabajo.

Las horas extraordinarias son de carácter excepcional y limitadas y voluntarias por parte del trabajador

Se establecerá un procedimiento para regular la comunicación de la necesidad de realizar horas extras, la propuesta de forma de compensación y la aceptación o no del trabajador.

Se abonará la hora extraordinaria con un incremento de un 25 por 100 sobre el salario, que correspondería a una hora ordinaria o se compensará por el tiempo equivalente de descanso retribuido, incrementado en un 50 por 100.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta horas al año. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán mensualmente.

Artículo 33. Trabajo Nocturno.

Se establece un complemento de nocturnidad que será fijo en su cuantía y mensual en su devengo para aquellos puestos de trabajo que, total o parcialmente, desarrollen su jornada de trabajo en período nocturno.

Para su determinación se tomará como referencia el siguiente criterio:

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza. Tendrán una retribución específica incrementada, en un 25 por 100 sobre el salario base.

Artículo 34. Dietas.

A los trabajadores del personal de gestión de la Fundación que por necesidades del servicio tengan que desplazarse de su centro de trabajo y hayan de utilizar su propio vehículo, se les retribuirá a razón como máximo del

límite establecido por la Agencia Tributaria o por otras normativas específicas de los planes en cada ejercicio.

Anualmente, previa negociación, se determinarán los importes correspondientes por los conceptos de kilometraje, manutención y alojamiento, partiendo de las cantidades establecidas en el Anexo I que serán aplicables desde la fecha de la firma del presente Convenio.

La percepción de las dietas por manutención no será compatible con ingresos por el mismo concepto o en los que el gasto efectivo se produzca con cargo a terceros. Las mismas deberán acreditarse documentalmente, salvo motivo justificado y admitido por la Fundación

Artículo 35. Otros complementos.

Se podrán establecer otros complementos salariales en razón de aquellas circunstancias que se consideren necesarias. Estos complementos se negociarán con la RLT.

Artículo 36. Finiquitos.

Toda comunicación de cese o preaviso deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito, salvo que el preaviso o comunicación la realice el trabajador.

El trabajador, si así lo desea, podrá estar asistido por un representante de los trabajadores en el acto de la firma del finiquito.

Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

TÍTULO V

GARANTÍAS SOCIALES

Capítulo I

Garantías Sociales

Artículo 37. Por Enfermedad, Accidente o Maternidad.

La Fundación complementará las prestaciones de la Seguridad Social por I.T, enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo, enfermedad profesional y/o suspensión por riesgo durante el embarazo y maternidad, mientras el trabajador se encuentra en dicha situación, hasta el 100 por 100 de su salario real, desde el primer día de la baja.

Artículo 38. Protección a la maternidad y a la conciliación de la vida familiar y laboral.

En atención a la especial situación de la trabajadora en estado de gestación o lactancia, la Fundación facilitará el cambio de puesto de trabajo o actividad que pueda afectar negativamente el desarrollo de dicha gestación o lactancia, sin merma de retribución, categoría o del derecho de la reincorporación posterior.

Se prohibirá realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos durante el embarazo o período de lactancia.

Los trabajadores podrán solicitar modificaciones en el horario de trabajo para poder conciliar la vida familiar y laboral.

Artículo 39. Seguro de accidentes.

La Fundación suscribirá para sus trabajadores la correspondiente póliza de accidentes para cualquier accidente profesional que sufra el trabajador mientras preste sus servicios en la misma, incluido accidente “in itinere”.

Las coberturas de la póliza de este seguro de accidentes serán las siguientes para cada trabajador:

- Capital asegurado en caso de muerte por accidente: 21.000 euros.

- Capital asegurado en caso de invalidez por accidente: 39.100 euros.

Artículo 40. Revisiones médicas.

Todos los trabajadores de la Fundación tendrán derecho a una revisión médica. Además, se harán pruebas específicas adaptadas a los factores de riesgo del puesto de trabajo.

Para aquellos trabajadores que realicen su jornada de trabajo ante pantallas de visualización de datos la revisión irá acompañada de revisiones oftalmológicas.

Se facilitará al trabajador copia inteligible del reconocimiento médico.

En todo caso, el informe clínico pertenece a la esfera íntima del trabajador y como tal debe ser protegido.

Artículo 41. Anticipos de salario.

El personal de gestión podrá solicitar a la empresa préstamos, a reintegrar sin intereses en el plazo máximo de un año, y sin que en ningún momento el importe total de los préstamos concedidos a todos los solicitantes supere la cantidad de 6.000 €/año.

Artículo 42. Jubilación anticipada

Se favorecerá la jubilación anticipada e incentivada para aquel personal fijo que, reuniendo los requisitos establecidos en la legislación de la Seguridad Social para jubilarse voluntariamente, y de forma total desee dar por finalizada su actividad profesional. La incentivación consistirá en el abono de una cantidad a tanto alzado en función de la edad y una prestación complementaria hasta que el trabajador cumpla los 65 años

Capítulo II

Actualización y Perfeccionamiento

Artículo 43. Formación.

Se establecerá un Plan de Formación para todos los trabajadores negociado y pactado con la representación sindical, que incorporará, en su caso, las adaptaciones de jornada necesarias para la realización de estos cursos.

Dicho plan será objeto de revisión anual. Cuando el curso al que asista el trabajador se realice en horario laboral, la asistencia será obligatoria.

Con independencia del plan de formación fundacional, el trabajador tendrá derecho a la formación individual, respetándose los siguientes términos:

– Permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para asistencia a exámenes de titulaciones, oficiales, relacionadas con su promoción profesional o personal. En todo caso será necesario aportar documento justificativo.

– Adaptación y/o reducción de la jornada cuando la organización del trabajo lo permita.

– Se podrán solicitar permisos no remunerados por motivos académicos, que deberán acreditarse, y les será concedido por un tiempo no superior a un mes, siempre que la organización del trabajo lo permita.

En el caso que el trabajador considere conveniente la asistencia a un curso de Formación Continua relacionado con su puesto trabajo y dentro de su jornada laboral, lo comunicará a la Fundación, que previo estudio del caso podrá conceder el permiso. En cuyo caso, el 50 por ciento del tiempo de permiso será a cargo de la Fundación, mientras que el otro 50 por ciento será a cuenta de la persona trabajadora.

En el caso que la Fundación considere necesaria la formación de algún trabajador fuera de su horario de trabajo, las horas de asistencia al curso se disminuirán de su jornada laboral o se compensarán en tiempo de descanso en otro momento.

La Fundación determinará la formación mediante bonificaciones necesaria para sus trabajadores

Capítulo III

Derechos sindicales

Artículo 44. Derechos sindicales.

Ambas partes están de acuerdo en que los trabajadores deben disfrutar de los derechos sindicales de la manera más amplia posible y de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 45. Representantes sindicales.

Los representantes sindicales serán elegidos conforme a la legislación vigente.

Artículo 46. Cuota sindical.

A requerimiento del trabajador, la Fundación descontará de la nómina mensual del mismo el importe de la cuota sindical correspondiente.

La petición se remitirá por el trabajador a la Dirección de la empresa por medio de un escrito, en el que se expresará con claridad la orden de descuento y la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la cuenta de ahorro a que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Artículo 47.- Solución de conflictos individuales y colectivos de trabajo.

Con carácter voluntario, en los casos de reclamaciones o conflictos individuales, previo a la interposición de cualquier demanda ante los Juzgados y tribunales de lo social, será requisito necesario la interposición de una papeleta de conciliación, mediación o arbitraje ante la Comisión Paritaria prevista en este convenio.

La Comisión Paritaria deberá citar a las partes a una conciliación dentro de un plazo no superior a una semana.

Asimismo, las partes firmantes del presente Convenio se adhieren en su totalidad y sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia y a su Reglamento de Aplicación, publicados en el Boletín Oficial de la Región de Murcia número 50, de 1 de marzo de 1.997, que vinculará a todos los centros de trabajo y trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Capítulo IV

Seguridad y salud laboral

Artículo 48. Seguridad y salud laboral.

En aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre), las partes firmantes acuerdan en el plazo de dos meses, constituir la Comisión de Seguridad y Salud que tendrá una composición inicial de 2 miembros, 1 por la Fundación y el delegado/a de prevención elegido de entre los representantes de los trabajadores. Dicha Comisión de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos, cuando se deba proceder a la elección de un Comité de empresa, el número de representante de cada una de las partes pasará de 1 a 2 miembros. Dicha Comisión adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Las competencias y facultades de la Comisión de Seguridad y Salud se ajustarán al artículo 39 de la Ley de Prevención.

TÍTULO VI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Capítulo I

Faltas

Artículo 49. Faltas de los trabajadores.

Se consideran faltas las acciones u omisiones que suponen incumplimiento o quebranto de los deberes establecidos por las disposiciones legales vigentes y en todo lo regulado por este Convenio.

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

Artículo 50. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización y conservación de los locales y materiales a su cargo, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

2. No comunicar la falta de un día al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de la comunicación.

3. Hasta tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de treinta días naturales, de hasta quince minutos cada una de ellas.

4. El abandono injustificado del puesto de trabajo, excepto en el supuesto de que el mismo, pudiese originar una situación de desprotección, abandono, desatención o pudiese crear una situación de riesgo para los usuarios atendidos o compañeros de trabajo, en cuyo caso se podrá considerar como falta grave o muy grave.

5. Las discusiones acaloradas sobre asuntos no oportunos en ese momento, dentro de las dependencias

de la Fundación. Si tales discusiones produjesen escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

6. No notificar (entregar o enviar el parte de baja) en los tres días naturales siguientes a la expedición de la baja correspondiente de incapacidad temporal, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

7. No notificar de forma escrita con antelación la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo en tiempo y forma.

8. No atender al público o a los compañeros y usuarios con la corrección y diligencias debidas.

9. De dos a cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin causa justificada en un período de treinta días naturales. A estos efectos, los retrasos se computarán a partir de los primeros veinte minutos, los cuales serán recuperables al final de la jornada, desde el inicio oficial de la jornada diaria efectiva.

Artículo 51. Faltas graves.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Imprudencia, fraude, desobediencia en las funciones encomendadas, o en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a los métodos de racionalización del trabajo y medidas de seguridad e higiene. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase o pudiera derivarse perjuicio notorio para la Fundación, podrá ser considerada como falta muy grave.

2. Más de tres faltas de puntualidad sin justificación de hasta quince minutos cada una de ellas, en un periodo de treinta días naturales.

3. Hasta tres faltas de puntualidad, sin justificación, de más de quince minutos cada una de ellas, en un periodo de treinta días naturales.

4. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales.

5. La embriaguez o toxicomanía ocasional siempre que no causase ningún perjuicio a sus compañeros o a su trabajo. En caso contrario, se considera como muy grave.

6. La negligencia, imprudencia o desidia grave en el uso o conservación del material a su cargo, o que originase una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para los usuarios atendidos o compañeros de trabajo.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas de la Fundación para usos propios.

8. El quebrantamiento o violación de secretos de reserva obligada, sin que se produzca grave perjuicio a la Fundación, usuarios y/o compañeros de trabajo, ya que si se produjese grave perjuicio sería considerada falta muy grave.

9. El abandono del servicio sin causa justificada, que pudiese originar una situación de desprotección, abandono, desatención o pudiese crear una situación de riesgo para los usuarios atendidos o compañeros de trabajo.

10. La reincidencia en tres faltas leves aunque sean de distinta naturaleza, en un plazo de treinta días naturales, habiendo mediado notificación escrita.

Artículo 52. Faltas muy graves.

Se calificarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Violar o revelar información de reserva obligada, que produjese grave perjuicio para la Fundación, usuarios y/o compañeros de trabajo.

2. El fraude, la deslealtad notoria, el abuso continuado de confianza, la concurrencia desleal, el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Fundación o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la Fundación o durante el trabajo en cualquier lugar.

3. Más de diez faltas de puntualidad sin justificación de hasta quince minutos cada una de ellas, en un periodo de treinta días naturales.

4. Hasta diez faltas de puntualidad, sin justificación, de más de quince minutos cada una de ellas, en un periodo de treinta días naturales.

5. Las agresiones físicas a los usuarios, y a las personas que trabajen en la Fundación o a los familiares que convivan con ellos.

6. Las muy graves ofensas verbales a las personas que trabajen en la Fundación o a los familiares que convivan con ellos.

7. El abuso de autoridad o extralimitación de facultades en el trabajo.

8. El acoso sexual o moral al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivarán de ello.

9. La aceptación de sobornos económicos o en especie.

10. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

11. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días o más en un período de treinta días naturales.

12. La indisciplina, la desobediencia o la negligencia en el trabajo evidenciadas de forma muy grave y notoriamente perjudicial para la Fundación.

13. La simulación de enfermedad o accidente, cuando un trabajador en baja por tales motivos realice actividades que evidencien aptitud para el desempeño de su trabajo en la Fundación. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

14. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo pactado, o la ausencia notoria, brusca y/o puntual de rendimiento que pueda provocar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

15. La embriaguez habitual y la toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo.

16. Causar accidentes graves por imprudencia, negligencia, o desidia.

17. El abandono del servicio sin causa justificada, que originase una situación de desprotección, abando-

no, desatención o crease una situación de riesgo para los usuarios atendidos o compañeros de trabajo.

18. El uso indebido, o abuso de los medios de comunicación y de producción de la fundación, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a las normas internas de la organización / fundación, siempre y cuando exista un control del acceso personalizado a los medios de producción-comunicación por parte de la fundación.

19. La reincidencia en tres faltas graves aunque sean de distinta naturaleza, en un plazo de noventa días naturales, habiendo mediado notificación escrita.

Capítulo II

Sanciones

Artículo 53. Sanciones.

Las sanciones que proceda imponer en cada caso por las faltas cometidas, serán:

– Por falta leve:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

– Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

– Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de quince días a dos meses.

Despido.

Capítulo III

Procedimiento Sancionador

Artículo 54. Procedimiento.

La imposición de cualquier sanción grave o muy grave a un trabajador será comunicada por escrito acompañando copia de la sanción, a los Representantes de los trabajadores o Comités de Empresa quienes firmarán el acuse de recibo correspondiente

Capítulo IV

Prescripciones de las Faltas

Artículo 55. Prescripción.

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la Fundación tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

El inicio de un expediente sancionador interrumpe la prescripción.

Anexo I

Tablas salariales GRUPO II: Personal de gestión

CATEGORIA PROFESIONAL	Sueldo Bruto mes	Sueldo Bruto Año
Responsable de departamento	2.001,93 €	28.027,02 €
Coordinador de programas	1.734,26 €	24.279,64 €
Técnico/a de administración	1.734,26 €	24.279,64 €
Administrativo/a	1.428,58 €	20.000,12 €
Auxiliar administrativo/a	1.186,66 €	16.613,24 €
Personal de servicios	843,90 €	11.814,60 €

Dietas y kilometrajes

Kilometraje	0,19 €/Kilometro
Dieta por comida	13 €
Dieta por cena	11 €
Dieta completa sin alojamiento	25 €
Dieta completa con alojamiento	53 €

—

Consejería de Educación, Formación y Empleo

504 Resolución de 29-12-2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo Ayuntamiento de Aledo (Personal Laboral).- Expte.: 200844110042.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE nº 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE nº 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de Ayuntamiento de Aledo (Personal Laboral) (Código de Convenio número 3003112) de ámbito empresa, suscrito con fecha 11-07-2008 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 29 de diciembre de 2008.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma. El Subdirector General de Trabajo (Resolución de 01.10.2007), Pedro Juan González Serna.

Convenio Colectivo entre el Ayuntamiento de Aledo y su personal laboral años 2008-2010.

Capítulo I.- Ámbitos.

Artículo 1.- Ámbito de aplicación y vigencia.-

1.1.- Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal laboral fijo o temporal, al servicio del Ayuntamiento de Aledo, a tenor de lo dispuesto en la Ley 30/1984, de 2 de Agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, la Ley 9/87, de 12 de Junio, la Ley 7/2007 de 12 de Abril del Estatuto Básico del Empleo Público y en la legislación sectorial de aplicación, excepto el personal relacionado con el Ayuntamiento por convenios ó subvenciones con otras administraciones u organismos públicos.

1.2.- El presente Convenio entrará en vigor a partir de su aprobación por el Pleno Municipal y tendrá efectos desde el 1 de Enero de 2008 hasta el 31 de Diciembre de 2010, y sin ninguna de las partes lo denuncian con un mes de antelación, se prorrogará de año en año, incrementándose anualmente las retribuciones en los términos que establezcan la Ley de Presupuestos Generales del Estado cada año. En todo caso el Convenio mantendrá su validez en tanto no sea sustituido por un nuevo Convenio.

1.3.- El presente Convenio será el único aplicable a todos los empleados incluidos en el artículo 1.1, excluyendo la posibilidad de aplicación de otros convenios especiales de sector, con la excepción establecida en el artículo 1.1.

1.4.- Si se llegara a un acuerdo posterior con la representación sindical, una vez firmado este convenio, éste será de aplicación a todos los empleados a los que afecte el mismo.

1.5.- En todo lo no previsto en este Convenio, será de aplicación las normas vigentes en cada materia.

Capítulo II

Comisión de interpretación, vigilancia, estudio, arbitraje y seguimiento.

Artículo 2.- Constitución y composición de la comisión.

2.1.- Con el fin de facilitar las relaciones laborales, así como el seguimiento de este Convenio, se constituirá una Comisión de Seguimiento compuesto por:

- Un representante, titular o suplente, por cada Sección Sindical firmante del Convenio.

- Un Delegado de Personal (un laboral; elegidos entre los Delegados electos de los respectivos colectivos).

- En la misma proporción, miembros designados por la Corporación.

2.2.- La Comisión se constituirá dentro del mes siguiente a la fecha de la firma del presente Convenio, las reuniones de la misma tendrán carácter de ordinarias y extraordinarias. Las ordinarias las convocará la Corporación mensualmente; y las extraordinarias, podrán ser convocadas a petición de cualquiera de las partes, con una antelación de tres días, adjuntando el orden del día de la sesión.

La Comisión se entenderá constituida con la presencia de al menos la mitad de sus miembros, siempre y cuando haya como mínimo un representante de cada una de las partes.

2.3.- Serán funciones específicas de la Comisión de Seguimiento:

- Interpretación y aplicación en el tratamiento de conflictos de los distintos colectivos.

- Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento de conflictos de los distintos colectivos.

- Vigilancia del cumplimiento del Convenio y demás legislación aplicable.

- Denuncia del incumplimiento del Convenio y legislación aplicable.

- Resolución definitiva y vinculante, en los términos legales de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el presente Convenio.

- Cuantas se atribuya en el texto del presente Convenio.

La interpretación de asuntos que no pueda resolverse la Comisión de Seguimiento, podrá remitirse a la Mesa Negociadora que se reunirá en un plazo de 15 días. Sólo en el caso de no llegar a acuerdos negociados, las partes podrán tomar las medidas que consideren necesarias para la consecuencia de sus objetivos.

Capítulo III

Organización del trabajo.

Artículo 3.- Organización del trabajo.

La organización de trabajo es competencia de la Corporación Municipal del Ayuntamiento de Aledo, estableciendo en todo caso, los sistemas de racionalización, la mejora de métodos, procesos y la simplificación de las tareas y funciones que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de los servicios públicos.

Las condiciones de trabajo de los empleados municipales serán objeto de negociación, conforme a lo dispuesto en la normativa vigente.

En todo caso, los representantes sindicales tendrán derecho a:

1. Proponer y negociar las condiciones de trabajo de los distintos Servicios Municipales.

2. Proponer cuantas sugerencias consideren oportunas en beneficio de la organización administrativa, así como de la racionalización del trabajo, todo ello de conformidad con la legislación que le sea de aplicación.

Artículo 4.- Relación de puestos de trabajo.

4.1.- La Relación de Puestos de Trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación y clasificación de los Puestos de Trabajo, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y en el que se precisan sus características fundamentales.

4.2.- La Relación de Puestos de Trabajo incluirá la enumeración de la totalidad de los Puestos existentes, con expresión de:

4.2.1.- Denominación y características fundamentales.

4.2.2.- Grupo o Grupos de Clasificación y retribuciones básicas y complementarias asignadas a cada puesto de trabajo, en concordancia a la tabla retributiva de cada año.

4.2.3. - Naturaleza (funcionario de carrera o de empleo, personal laboral, etc.)

4.2.4.- Requisitos exigidos para su desempeño, méritos, formación específica y sistema de provisión.

4.2.5.- Situación individualizada (vacante, cuarta definitivamente o provisional, con reserva de plaza, etc.)

4.3.- La confección y modificación de la Relación de Puestos de Trabajo serán objeto de negociación previa con la representación sindical.

4.4.- Las posibles propuestas de modificación se formalizarán documentalmente en la Mesa Negociadora, adjuntándose dicha documentación en el orden del día de la correspondiente convocatoria de la reunión.

4.5.- Anualmente la Corporación Municipal procederá a actualizar la plantilla orgánica y la Relación de Puestos de Trabajo, en el marco de la Mesa de Negociación y ello con carácter previo a la aprobación de sus presupuestos. Todo ello en los términos establecidos en el artículo 90 y siguientes de la Ley 7/1985, artículo 126 y siguientes del Real Decreto 781/1986 y artículo 32 de la Ley 9/1987 y demás legislación concordante. La Relación de Puestos de Trabajo como instrumento básico en la planificación y optimización de los recursos humanos es un documento público.

4.6.- La Corporación Municipal tendrá que solicitar informe previo a los representantes sindicales sobre los nuevos sistemas de organización del trabajo que se pretendan implantar, así como cualquier modificación del horario laboral que sobre cualquier trabajador/a se pretenda realizar.

4.7.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, toda decisión de la Corporación Municipal que suponga modificar cualquiera de las condiciones de trabajo y jornada laboral será informada por los representantes sindicales.

4.8.- Las posibles modificaciones de la Relación de Puestos de Trabajo tendrá una periodicidad anual, salvo que por necesidades de reestructuración orgánica de los Servicios se precise realizar con anterioridad.

4.9- De efectuarse la amortización de algún Puesto de Trabajo a través de un proceso de reasignación de efectivos, se proveerá al personal afectado de otro puesto de trabajo, que mantenga sus mismo Grupo, nivel y categoría, sin menoscabo en todo caso de sus retribuciones, debiendo percibir las del último puesto desempeñado.

Artículo 5.- Registro de personal.

En el Ayuntamiento de Aledo se creará un Registro Administrativo de Personal donde esté inscrito todos los empleados/as del Ayuntamiento, debiéndose anotar en el mismo todos los actos que afecten a la vida administrativa y laboral de los mismos.

En el Registro de Personal no podrá figurar en ningún caso, datos relativos a raza, religión u opinión de los empleados/as. El personal tendrá libre acceso a su expediente y al registro general en los términos que dictamine la legislación vigente.

En ningún caso se podrán incluir en nóminas nuevas remuneraciones sin que previamente se haya comunicado al Registro de Personal la correspondiente resolución.

Capítulo IV

Accesos y cobertura de los puestos de trabajo

Artículo 6.- Consolidación del empleo temporal en fijo.

6.1.- Durante la vigencia del presente Convenio se desarrollará un programa de consolidación del empleo de carácter temporal en fijo, en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, al objeto de impulsar de forma decisiva la solución de este problema durante el referido período.

6.2.- La transformación de plazas de carácter temporal en fijas se podrá llevar a cabo mediante la creación de plazas de carácter laboral o funcionarial en aquellos sectores o áreas funcionales en los que esta medida pueda resultar adecuada.

Para proceder a la transformación de plazas de carácter temporal en fijas, deberá plantearse un Plan donde se analice globalmente el empleo en el Ayuntamiento de Aledo. Este Plan deberá formar parte de la Oferta de Empleo Público correspondiente.

6.3.- Los contratos para cubrir las necesidades estacionales finalizarán automáticamente al vencer su plazo temporal.

6.4.- La adquisición de fijeza se efectuará a través de los sistemas previstos en la legislación y en los términos en que se prevea, en su caso, en los correspondientes Acuerdos colectivos.

6.5.- El Ayuntamiento de Aledo podrá efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos Cuerpos, Escalas o Categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de Enero de 2005 de conformidad con la normativa vigente.

6.6.- El contenido de las pruebas selectivas en los procesos de consolidación de empleo guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones propias de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria. Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 7.- Funcionarización.

7.1.- Tras el estudio de la Plantilla Presupuestaria la Comisión de Funcionarización que se constituirá en el pla-

zo máximo de dos meses a la entrada en vigor del presente Convenio determinará el proceso de funcionarización del personal laboral que pueda adscribirse el mismo, de forma voluntaria, quedando reflejado dicho proceso en los presupuestos.

7.2.- A los procesos de funcionarización que pudieran establecerse, se les aplicará, como mínimo, los siguientes criterios:

Las pruebas adecuadas al nivel profesional del Cuerpo o Escala correspondiente.

Como normal general, las convocatorias se harán por grupos homogéneos y se exigirán conocimientos relacionados con las tareas que se desarrollen en el área de actividad correspondiente.

Se facilitará a los candidatos la formación necesaria para presentarse a las pruebas en condiciones idóneas.

7.3.- El Ayuntamiento de Aledo realizará durante el año 2008 un estudio para comprobar cuántas plazas de las que actualmente se están desempeñando por personal laboral se puede funcionarizar y ofertar en el año 2009.

Artículo 8.- Condiciones para la contratación temporal.

8.1.- Las contrataciones temporales se realizarán exclusivamente para los puestos de carácter no permanente que así lo permitan.

Los criterios a seguir en el funcionamiento de las bolsas de trabajo para esta clase de contrataciones son los siguientes:

1.º- En todas las convocatorias de oposiciones se creará una bolsa de trabajo cuya duración se prolongará hasta la siguiente convocatoria de oposiciones con el límite máximo de 3 años, que estará compuesta por aquellos que hayan obtenido las mejores calificaciones en las pruebas selectivas para cubrir plazas de carácter permanente de idéntica categoría, ordenada de mayor a menor.

2.º- En caso de empate se colocará primero al que haya obtenido mayor puntuación en la prueba práctica o de conocimientos específicos.

3.º- Cada vez que sea necesario realizar una contratación de carácter temporal se avisará al que se encuentre en primer lugar de la bolsa de trabajo vigente en ese momento, salvo que la contratación se realice como consecuencia de convenios suscritos por este Ayuntamiento con otros Organismos Oficiales y en los que se establezcan otras formas de selección.

4.º- En cada nueva contratación que se tenga que llevar a cabo se tendrá siempre en cuenta el primer orden que se obtuvo en la bolsa de trabajo, siempre que el trabajador no haya agotado el plazo máximo de 1 año de contrato. En caso de persistir la necesidad de su contratación por un plazo superior, se creará la plaza en la oferta pública de empleo.

5.º- En el caso de que se rechace la oferta se pasará al último lugar de la bolsa, excepto por causas debidamente justificadas.

En estos casos se llamará al siguiente de la lista quedando el que haya rechazado la oferta por estas causas encabezado la lista para la siguiente contratación.

6.º- Para elaborar las bolsas de trabajo así como para la realización de las pruebas selectivas cuando se haya agotado la bolsa de trabajo, deberá estar presente un representante de las Organizaciones Sindicales.

7.º- Con carácter general se exigirán los mismos requisitos para ocupar plazas de carácter temporal que para plazas de carácter permanente.

Capítulo V

Jornada de trabajo y horario.

Artículo 9.- Jornada de trabajo.

9.1.- Anualmente se someterá al dictamen de la Comisión de Seguimiento, dentro del mes de Enero, el calendario de horas de trabajo al año en cada uno de los colectivos. A tal efecto, el cómputo anual será el resultante de fijar 35 horas semanales, con independencia de su realización en régimen de turnos, festivos, etc.

9.2.- El horario se establece preferentemente en régimen de jornada continuada, atendiendo al siguiente desglose:

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN GENERAL:

De Lunes a Jueves 8,30 a 15 horas.

Viernes de 8:30 a 14:30 horas.

Una tarde a elegir entre el Lunes y Miércoles de 16,30 a 19:00 horas.

AUXILIAR DE POLICÍA LOCAL:

Se establecen dos turnos:

Turno de mañana: De 8 a 16 horas.

Turno de tarde-noche: De 16 a 24 horas.

PERSONAL DE LIMPIEZA:

De Lunes a Viernes en jornada partida, según cuadrante de servicios.

SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO:

De Lunes a Domingo y Festivos, según cuadrante de servicios, que contemple las rotaciones del personal los domingos y festivos.

CONSERJES:

De Lunes a Sábado.

CUALQUIER OTRO PERSONAL QUE SE CONTRATE:

De Lunes a Viernes en jornada continua.

9.3.- Se disfrutará un descaso diario de 30 minutos con carácter general, o proporcional a la jornada que realice. Este descanso, que será retribuido, no podrá suponer en ningún caso que el servicio público quede desatendido.

9.4.- Del 15 de Junio al 31 de Agosto, así como del 22 de Diciembre al 7 de Enero se reducirá el horario de salida de una hora diaria. En estos casos, la atención al público se verá reducida también en una hora.

9.5.- Excepcionalmente se podrá establecer la jornada reducida de 30 horas semanales con la correlativa disminución de haberes, por motivos suficientemente justi-

ficados, de conformidad con la Ley y con los apartados de este convenio.

9.6.- El personal que trabaje de forma efectiva y continuada ante una pantalla de ordenador, dispondrá de un descanso retribuido de 10 minutos cada hora, de conformidad con las directrices marcadas por la Unión Europea en materia de prevención de riesgos laborales.

9.7.- Tendrán la consideración de horas nocturnas las trabajadas en el período comprendido entre las 22 horas de la noche a las 6 horas de la mañana del día siguiente.

9.8.- Tendrán la consideración de horas festivas las trabajadas en el período comprendido entre las 6 horas del sábado y las 6 horas del lunes, así como las comprendidas entre las 00:00 horas de cualquier día festivo y las 00:00 horas del día siguiente al festivo.

9.9.- Tendrán la consideración de horas festivas-nocturnas las trabajadas en el período coincidente en los dos apartados anteriores.

9.10.- A través de la Catalogación de los Puestos de Trabajo podrán determinarse puesto de trabajo con jornada laboral distinta a la normal, retribuyéndose esa circunstancia a través del complemento específico del puesto, en consideración a la especial dedicación que exige el mismo.

9.11.- El día 22 de Mayo festividad de “Santa Rita” tendrá la consideración de jornada laboral festiva, en el caso de los Auxiliares de la Policía Local dicho día del Patrón se celebrará el día de su “San Patricio”.

Artículo 10.- Excesos de jornada.

Los excesos de jornada tendrán el carácter excepcional. Las horas extraordinarias serán voluntarias en cualquier caso, salvo situaciones de siniestro, catástrofe o calamidad pública.

Se abonarán a mes vencido en la proporción siguiente:

Hora en día laboral: 150 % / hora.

Hora en día laboral nocturno: 200 % / hora.

Hora en día festivo: 250 % / hora.

Hora en día festivo y nocturno: 275 % / hora.

Hora en los días 24 y 31 de Dic. Entre las 22 y las 8 horas del día siguiente: 275 % / hora.

Podrá ser compensado igualmente con descanso compensatorio en la misma proporción, a elección del afectado siempre que el servicio lo permita.

Capítulo VI

Condiciones sociales.

Artículo 11.- Vacaciones, licencias y situaciones especiales.

11.1.- Vacaciones.- De forma general, salvo en casos especiales, se establece como período de disfrute de vacaciones anuales los meses de Junio, Julio y Agosto.

Se mantienen a lo largo del año las vacaciones en aquellos servicios que por sus características así lo requieran.

De 22 días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la dirección de cada servicio o unidad, previa consulta con los representantes legales de los empleados públicos. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezcan otra cosa.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se refleja a continuación se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Años de antigüedad	Días de vacaciones
15 años	23 días hábiles
20 años	24 días hábiles
25 años	25 días hábiles
30 ó más años	26 días hábiles

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

En el caso de permiso por maternidad, cuando esta situación coincida con el periodo vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo de permiso por maternidad, dentro del año natural o hasta el 15 de enero del año siguiente.

El Alcalde, o el Concejal Delegado, junto con los representantes sindicales y previo informe de los responsables de Servicio o Unidad elaborarán el calendario de vacaciones anuales en el que se tendrán en cuenta las preferencias del personal a su cargo por el orden siguiente:

1.º- Mutuo acuerdo.

2.- Turnos rotativos.

3.- Hijos en edad escolar, si coincide con el período lectivo.

4.- Antigüedad.

5.- Coincidencia con las vacaciones del cónyuge.

En todo caso las necesidades del servicio habrán de quedar suficientemente cubiertas.

El Plan de vacaciones se elaborará antes del 30 de Abril de cada año, para su posterior aprobación por el Alcalde.

En los supuestos de baja (Incapacidad Temporal) por enfermedad o accidente grave, siempre que la baja se produzca antes o durante el período vacacional, se interrumpirá el computo del período vacacional, iniciándose este una vez se produzca el alta.

Las vacaciones no podrán ser variadas, ni modificadas salvo causas de fuerza mayor con la autorización expresa de la Concejalía de Personal. Sin dicha autorización no se podrán modificar las vacaciones contenidas en el Plan vacacional anual aprobado.

Los Planes de vacaciones atenderán muy especialmente a que en los puestos de responsabilidad de cada Servicio o Unidad haya 1 ó 2 días de solapamiento entre el turno entrante y saliente, siempre que sea necesario.

En aquellos casos en que el empleado vea interrumpidas o pospuestas sus vacaciones por razón del servicio, tendrá derecho a un día más de descanso por cada semana interrumpida.

Las vacaciones son un derecho irrenunciable, indisponible y no sustituible por compensación económica, con la sola excepción aplicable en el caso de liquidaciones practicadas con el personal laboral temporal.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en las Resoluciones de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, de fechas 19 de Septiembre de 1994, 27 de Abril de 1995 y 15 de noviembre de 2002, así como en el Real Decreto 1777/1994, de 5 de Agosto, en materia de vacaciones, permisos y licencias, comisiones de servicios y reingresos al servicio activo y otras disposiciones que resulten de aplicación.

11.2.- Licencias y permisos. Se regulará por lo establecido en los artículos 48 y 49 del Estatuto Básico del Empleado Público, completados con lo siguiente:

· A.-Por intervención quirúrgica, fallecimiento o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (entendiendo por "enfermedad grave" aquella que precise de hospitalización y siempre durante el tiempo que dure la misma): tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad o en un radio de hasta 50 km., cuatro días hábiles cuando se produzca en un radio de hasta 90 km., y cinco días hábiles cuando ocurra en un radio superior a 90 km.

Cuando en este apartado se mencionan las denominaciones de los parientes consanguíneos de los empleados públicos, ha de entenderse, referido también a los parientes de afinidad, y siempre según el siguiente cuadro:

CONYUGE		
1ER GRADO	CONSANGUINIDAD	Padre
		Madre
		Hijos
	AFINIDAD	Suegros
		Yernos
		Nueras/Yernos
2º GRADO	CONSANGUINIDAD	Hermanos
		Abuelos
		Nietos
	AFINIDAD	Cuñados

· B.-Tramitación de separaciones, divorcio o nulidad matrimonial: tres días hábiles.

· C.-Por traslado de domicilio: dos días.

· D.-Por matrimonio de hijo, hermanos o padres: un día hábil cuando se celebre en municipio propio de residencia; y dos días, cuando se celebre fuera del municipio.

· E.-Por matrimonio: veinte días naturales.

· F.-Los días 24 y 31 de Diciembre se considerarán a todos los efectos como días festivos.

· G.-Se concederán permisos por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica, extendiéndose a los familiares de hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad comunicándolo previamente al Jefe del Servicio correspondiente, y aportando la correspondiente justificación.

· H.-En casos excepcionales y por motivos muy justificados, se podrán conceder diez días de licencia retribuida y cómputo de tiempo a todos los efectos.

· I.-Se podrá conceder permiso hasta un máximo de 15 días continuados, no acumulables a los periodos de vacaciones, siempre que lo soliciten con 15 días de antelación y con el informe favorable del Jefe del Servicio y Concejal Delegado del Servicio. Estos días serán canjeables por días de vacaciones regladas o sin retribución.

· J.-Se compensará con tiempo libre o retribuido económicamente a elección de la Corporación, siempre que el servicio lo permita, la asistencia a juicios derivados de su trabajo, si esta se realiza fuera de la jornada laboral, facilitándole el transporte.

A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entenderán como días laborales los comprendidos de lunes a viernes, ambos inclusive. Para el personal que trabaje a turno, se entenderán como días laborales aquellos en que el trabajador no libre y en su calendario tenga que realizar sus funciones.

Artículo 12.- Ayudas de carácter asistencial.

En los supuestos en que un trabajador/a se encuentre en situación de baja laboral, cualquiera que sea su origen, percibirá desde el primer día de iniciarse este proceso el cien por ciento de su salario durante 9 meses o la adquisición de la condición de pensionista.

Capítulo VII

Retribuciones

Artículo 13.- Retribuciones.

13.1.- Las retribuciones del personal del Ayuntamiento de Aledo, según lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y artículos 23, 76 y Disposición Transitoria Tercera de la Ley 7/2007, de 12 de Abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público:

13.2.- El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe y el complemento específico asignado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad serán las establecidas en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo.

Las subidas retributivas que experimentarán los empleados públicos del Ayuntamiento de Aledo durante la vigencia del presente Convenio de Condiciones de Trabajo, serán las acordadas en la Mesa Negociadora de fecha 21 de Mayo de 2008 y ratificada por el Pleno Corporativo de fecha 27 de Junio de 2008.

13.3.- Jornadas especiales. Se desarrollara un Reglamento anexo a este convenio donde se establecerán los complementos para jornadas especiales. ANEXOIII.

13.4.- Las retribuciones se harán efectivas por mensualidades vencidas y completas, con referencia a la situación y derechos de los funcionarios el último día hábil del mes a que corresponde, la gratificación por servicios extraordinarios se hará efectiva en los periodos siguientes a generarse el derecho a su devengo.

13.5.- El Ayuntamiento facilitará a todos los empleados municipales justificación de haberes para la realización de la declaración de la Renta del inicio del plazo de la presentación de la misma.

Artículo 14.- Dietas, kilometraje y asistencias.

14.1.- En cuanto a las dietas de manutención y alojamiento, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo sobre indemnizaciones por razón del servicio.

14.2.- Al personal de las categorías: A2, C1, C2 y agrupaciones profesionales según la Ley 7/2007 se les pagará, además de lo que establece la Ley para los mismos, la cantidad correspondiente hasta alcanzar la establecida por la Ley para los de categoría A1.

14.3.- En cuanto a la participación en Tribunales, Comisiones de Valoración u otros órganos encargados de la selección de personal, se abonará a todos los miembros de los mismos la cuantía que corresponda por manutención, alojamiento, desplazamiento y/o asistencias, según lo dispuesto en la legislación vigente, siempre y cuando las pruebas selectivas a celebrar se hayan convocado para la contratación laboral de algún trabajador, o la provisión en propiedad de alguna plaza de funcionario.

14.4.- La Corporación abonará los gastos de tramitación de las renovaciones de los carnets de conducir que resulten necesarios a los empleados municipales para el desempeño de su función habitual y continuada, siempre que la posesión del citado carné fuese un requisito exigible para el desempeño del puesto de trabajo que ocupa en propiedad.

14.5.- Las indemnizaciones se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se originó el gasto. En aquellos supuestos en que el personal sea designado por la Corporación para ostentar la representación de ésta en cualquier acto a celebrar, se le abonarán todos los gastos que esta participación ocasione.

Capítulo VIII

Formación y perfeccionamiento profesional.

Artículo 15.- Formación y perfeccionamiento profesional.

15.1.- El Ayuntamiento de Aledo directamente o a través de la Federación de Municipios de la Región de Murcia u organismos públicos, y/o los sindicatos desarrollara cursos de formación específicos para los trabajadores/as, al objeto de conseguir una mejora de los conocimientos profesionales, así como cursos de capacitación para el desempeño de nuevas tareas o de nuevos puestos de trabajo. Las calificaciones obtenidas en dichos cursos tendrán relevancia, dentro de lo que resulte legal, para la promoción a categorías superiores.

15.2.- Para facilitar la formación y el perfeccionamiento profesional, el personal en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá derecho a que se le facilite la realización de estudios oficiales para la obtención de títulos académicos o profesionales, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y al acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la administración pública, todo ello con la participación del personal a través de sus representantes sindicales.

15.3.- La asistencia a estos cursos se considerará como de trabajo efectivo si son realizados dentro de la jornada laboral, si se realizan fuera de la jornada laboral se computarán al 50 %, que se disfrutarán en horas de descanso, una vez autorizadas por el Concejal de Personal. Si el curso se realiza fuera del municipio el trabajador/a tendrá derecho a las dietas y gastos de desplazamiento del artículo 24.

15.4.- El Ayuntamiento de Aledo dará publicidad a las convocatorias y tramitará las solicitudes de su personal, que deberán ser aprobadas por el Concejal de personal.

Dada la situación particular de este Ayuntamiento, cuando en cumplimiento del objetivo de formación y perfeccionamiento profesional, fuese necesario la realización por parte del personal del Ayuntamiento, de algún curso específico que estando organizado por Organismos Públicos requiriese del pago de matrícula y/o inscripción, por parte del Ayuntamiento se asumirá el pago del mismo, previa justificación del pago.

Para que este coste sea asumido, la inscripción en el curso ha de estar suficientemente razonada y motivada, con el visto bueno del Sr. Alcalde. Y se podrá reclamar al trabajador/a la devolución de la cuantía concedida, siempre que no se obtenga aprovechamiento del curso.

15.5.- Para acudir a los cursos de formación profesional u ocupacional, congresos, cursillos, mesas redondas y, en definitiva, a cualquier acto que tenga incidencia en el trabajo que venga desempeñando o esté relacionado con su actividad profesional o sindical, el personal podrá disponer hasta 15 días de permiso retribuido, siempre que así lo determine la Comisión de Seguimiento.

Capítulo IX

Fondo de ayuda social

Artículo 16.- Ayudas sociales.

16.1.- La Corporación garantiza durante la vigencia del Convenio de Condiciones de Trabajo 2008-2010- la cantidad de 6.000 euros/anuales; sin perjuicio del incremento que se pueda aplicar para ejercicios posteriores, en caso de prórroga del presente Convenio Colectivo. En este último caso, dicha cantidad se incrementaría en los términos que fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado para las subidas salariales de los empleados municipales, con una antigüedad superior a un año, para la creación y mantenimiento de un fondo de ayuda social a utilizar sólo para aquellos casos que sean de necesidad, por ser esa su razón de ser; y por tal motivo la citada cantidad será distribuida por la Comisión de Seguimiento caso por caso, observando los siguientes criterios.

16.2.- Ayuda a trabajadores con hijos o cónyuges disminuidos físicos o psíquicos.-

En los casos de hijos o cónyuges de empleados de este Ayuntamiento en que concurra la situación de disminuido físico o psíquico, el solicitante percibirá la cantidad de 50,- Euros/mes, por este concepto, al margen de las ayudas que puedan conceder otros Organismos Públicos.

Si concurriesen dos o más hijos en una misma unidad familiar, se abonarán 100,- Euros/mes, por este concepto.

Las peticiones deberán ir acompañadas por el correspondiente informe médico del IMAS, en el que se hará constar la deficiencia padecida, así como su grado.

La prestación por este concepto ampara los casos de minusvalía recogidos en el Real Decreto 2741/74 y 147/80, así como los casos de autismo, dislexia, dislalia y otros.

Si concurriese en ambos cónyuges la condición de empleados municipales, sólo se devengará una ayuda.

16.3.- Ayuda para prótesis, gafas y similares.- Los empleados municipales y los miembros de su unidad familiar (cónyuge e hijos hasta los 22 años), que no perciban ingresos por rendimientos de trabajo, tendrán derecho a una ayuda máxima por las cantidades que a continuación se detallan en cualquier de los conceptos siguientes:

a) Oculares:

TIPO DE AYUDA	CUANTÍA
Gafas de lejos o cerca	57,- €
Gafas bifocales o progresivas	82,- €
Gafas telelupa	157,-€
Renovación cristales bifocales o progresivos, por cada uno	25,- €
Renovación cristales telelupa, por c/u.	38,- €
Renovación de otros cristales, c/u	13,- €
Lentillas, c/u	47,- €
Prismas, c/u	32,- €
Lentes intraoculares	313,- €
Lentillas desechables (caja)	47,- €
Operaciones oculares con láser c/ojo	313,- €

b) Auditivas y de fonación:

TIPO DE AYUDA	CUANTÍA
Audífonos, cada uno	282,- €
Aparatos de fonación	313,- €

Gastos de reparación y/o mantenimiento (pilas, etc.) 50 % del gasto efectivo con un máximo de 63,- Euros.

Tratamiento de Logopedia 50 % del gasto efectivo con un máximo de 32,-Euros /mes, y hasta 313,- Euros, por la totalidad del tratamiento.

c) Ortopedia, Podología y Odontología:

TIPO DE AYUDA	CUANTÍA
Calzado ortopédico	38,- €
Plantillas ortopédicas	16,- €
Odontología, hasta	63,- €

Otras prótesis y tratamiento podológicos no financiadas totalmente por el Régimen de la Seguridad Social correspondiente 50 % del gasto efectivo con un máximo de 63,- Euros.

Si el importe de los tratamientos, de las prótesis o de la asistencia, según factura, fuera inferior a las cuantías de las ayudas económicas establecidas, éstas se ajustarán a la cantidad realmente abonada por el solicitante.

Las ayudas por gafas y lentillas serán compatibles.

El plazo de renovación será de 1 año, previa presentación de la correspondiente prescripción médica.

Si concurriese que los dos miembros de la cadena familiar son empleados, tendrán derecho a percibir cada uno por separado la cantidad que establezca el vigente Convenio.

Estas ayudas se harán efectivas dentro del plazo máximo de 2 meses a partir de la solicitud.

Las solicitudes de ayudas que no estén definidas en este artículo serán estudiadas por la Comisión de Seguimiento, quien en su caso, determinará su concesión con cargo al apartado de “otras ayudas”.

16.4.- Prestaciones varias:

TIPO DE AYUDA	CUANTÍA
Nacimiento o adopción de hijos	150,- €
Por matrimonio	200,- €
Por sepelio, en primer grado de consanguinidad	200,- €

Si concurriese que los dos miembros de la cadena familiar son empleados, tendrán derecho a percibir cada uno por separado la cantidad que se establece en este apartado.

Todas estas ayudas se harán efectivas en el plazo máximo de 2 meses a partir de la fecha de la solicitud.

16.5.- Para el reconocimiento de estas ayudas, será necesario tener una antigüedad, de al menos, 1 año.

16.6.- Estas ayudas se harán efectivas tras la presentación de las correspondientes facturas debidamente cumplimentadas, debiendo coincidir la fecha de la factura con el año de la petición. Todo justificante de gasto que no sea factura no se tendrá en cuenta para su abono. En el caso de las ayudas solicitadas para cónyuge e hijos, siempre y cuando la factura no venga a nombre del funcionario, se deberá acreditar el parentesco.

16.7.- Ayudas de carácter excepcional

Esta modalidad consistirá en una ayuda de paga único, de carácter excepcional, destinada a atender situaciones especiales de extrema necesidad de personal en la que se originen al empleado público gastos de la cuantía extraordinaria. Son supuestos que pueden dar lugar a este tipo de prestación, los siguientes:

Tratamientos médicos e intervenciones quirúrgicas de carácter excepcional, no cubiertas por el régimen de Previsión Social correspondiente o que, aún siéndolo, mediante causa debidamente justificada, deban realizarse fuera de la red nacional de asistencia sanitaria.

Internamiento en centros asistenciales o de rehabilitación.

Gastos excepcionales por desplazamiento y/o alojamiento para recibir asistencia sanitaria efectuada por el interesado o acompañante.

Situaciones análogas a las anteriores en las que se originen al empleado público gastos excepcionales y de cuantía extraordinaria.

Será la Comisión de seguimiento en cada caso, la que estudiará y propondrá la concesión de las citadas ayudas excepcionales, según el Anexo 1.

Artículo 17.- BECAS.

Con el fin de promover la formación de los empleados públicos, se establecerán ayudas para becas, a distribuir por la Comisión de Seguimiento a todo el personal al que se refiere la Ley 30/1984 de 2 de Agosto y percibe su retribución con cargo al Capítulo I del Presupuesto General del Ayuntamiento de Aledo.

Se concederán ayudas para aquellos estudios que correspondan a un plan aprobado por la Consejería de Educación y Cultura, y cuya terminación suponga la obtención del título académico oficial expedido por dicha Consejería.

Se concederán ayudas para los siguientes estudios y conceptos:

- Estudios de Bachiller y Formación Profesional o equivalente.

- Estudios correspondientes a todos los cursos de la Reforma Experimental de Enseñanzas Medias y módulos profesionales, niveles 2 y 3.

- Estudios Universitarios.

- Acceso a la Universidad para mayores 25 años.

- Idiomas en Centros Oficiales.

- Respecto a las ayudas para la realización de estudios universitarios, no es admisible el cambio de carrera, salvo que se trate de cambiar de un primer a un segundo ciclo.

En ningún caso se concederán ayudas para aquellos estudios que supongan la obtención de titulación de nivel equivalente o inferior a la que se posea, o que no estén contemplados en las titulaciones requeridas para el acceso a las distintas especialidades y opciones establecidas por la Disposición Adicional Segunda del Decreto 46/90, de 28 de Junio.

Las ayudas tendrán como finalidad cubrir gastos de matrícula y adquisición de libros. Las ayudas individualizadas se fijan en las siguientes cuantías para cada una de las siguientes finalidades:

1. - Gastos de matrícula universitaria: Hasta el 50 % del importe de las tasas o precios que se hayan de satisfacer.

2.- Adquisición de libros y material de enseñanza: Hasta el 20 % del importe

3.- Bachiller, Módulos-Formación Profesional o Equivalentes: le será concedida una ayuda de 61,33 €, para libros y material de enseñanza.

4.- Acceso a la Universidad para mayores de 25 años: Hasta el 50 % del importe de las tasas o precios públicos que se hayan de satisfacer.

Todos los beneficiarios deberán reunir los siguientes requisitos:

- No disfrutar de ninguna beca, ayuda económica o beneficio de matrícula gratuita para los estudios para los que solicita ayuda.

- No poseer título de nivel equivalente o superior al que se desea cursar.

- Únicamente se podrá solicitar ayuda para una sola clase de estudios.

- No podrá otorgarse ayuda para la misma asignatura y curso que haya sido objeto de ayuda en años anteriores.

Serán causa de pérdida o anulación de las ayudas becarias:

1.- La ocultación o falseamiento de los datos académicos, económicos y/o circunstanciales.

2.- Disfrutar el mismo beneficiario de ayuda o beca concedida para los mismos estudios por otra Entidad u Organismo.

3.- Cursar estudios distintos de aquellos para los que se les haya concedido la ayuda, o cambiar de centro docente, sin haberlo comunicado a la Comisión de Seguimiento.

4.- Interrumpir, sin causa justificada, los estudios durante el curso académico, sin haber efectuado la correspondiente comunicación.

5.- No presentar los correspondientes justificantes de pago, en el supuesto de que se hubiese optado por el pago fraccionado de la matrícula.

El hecho de incurrir en alguna de las causas señaladas en el apartado anterior, podrá suponer además, la inhabilitación para percibir ayudas durante cinco convocatorias sucesivas.

Si resultase que la cantidad global destinada a esta ayuda fuera insuficiente, se establecerá un orden de prioridad en función de la renta neta per capita de la unidad familiar.

La Comisión de Seguimiento será la encargada de convocar y resolver todo lo referente a estas ayudas, destinándose a las mismas la cantidad de 1.500,- Euros.

La cantidad que pudiera sobrar se acumulará a la prevista para tales fines en el ejercicio siguiente.

Artículo 18.- Seguros

18.1.- De accidentes personales : La Corporación contratará un seguro a favor de los trabajadores/as incluidos en este Convenio que cubra contingencias de muerte natural, muerte por accidente, invalidez permanente total, invalidez permanente absoluta y gran invalidez.

18.2.- De responsabilidad civil: El Ayuntamiento de Aledo, garantiza a todos los empleados un seguro de responsabilidad civil, cubriendo el Ayuntamiento los gastos y riesgos que se deriven del ejercicio normal de las funciones del personal funcionario.

Artículo 19.- Jubilación anticipada.

19.1.- En el marco legal fijado por la Ley 30/84, de 2 de Agosto, para jubilaciones voluntarias, anticipadas al cumplimiento de los 65 años de edad, se establecen a cargo de la Corporación los siguientes incentivos:

LÍMITE DE EDAD DE JUBILACIÓN VOLUNTARIA	CUANTÍA
Al cumplir 60 años.	20.000 €
Desde 60 años y un día hasta 61 años.	18.000 €
Desde 61 años y un día hasta 62 años.	15.000 €
Desde 62 años y un día hasta 63 años	12.000 €
Desde 63 años y un día hasta 64 años	9.000 €
Desde 64 y un día hasta 64 años y seis meses	3.000 €

19.2.- Tales cantidades pactadas no limitan al Ayuntamiento el poder negociar coyunturalmente importes superiores de forma individualizada, si el caso lo requiere.

19.3.- El presente artículo se ha redactado sobre la base de jubilación forzosa a los 65 años. En caso de modificarse la edad de jubilación, se modificará el presente artículo en la misma proporción que la reducción correspondiente.

19.4.- La solicitud de jubilación voluntaria deberá efectuarse con una antelación de 6 meses a la fecha prevista de la misma.

Artículo 20.- Anticipos reintegrables.

De conformidad con lo establecido por el artículo 20.8 de la Ley 46/1985, de 27 de Diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986, el importe máximo de los anticipos reintegrables tendrá una cuantía de dos mensualidades de las retribuciones básicas líquidas del solicitante, que habrá de reintegrarse como máximo en catorce mensualidades. El límite presupuestario para este concepto será de 20.000 Euros, anuales para laborales y funcionarios.

En todo caso, dicho anticipo tendrá un límite máximo de 2.000 Euros, por trabajador.

La adquisición de anticipos se realizará atendiendo a la posibilidad de liquidez en cada momento. Cuando existan más peticiones que crédito presupuestario, la Comisión de Seguimiento determinará cual o cuales de las peticiones se atienden por el Ayuntamiento.

El solicitante deberá aportar la documentación que pueda ser interesada por la Comisión de Seguimiento.

No se podrá conceder ningún anticipo mientras no se haya amortizado el anterior, sin poder utilizar uno para amortizar el otro.

En el caso de los contratados laborales temporales, éstos podrán beneficiarse de los anticipos reintegrables siempre que existan garantías para la devolución del mismo.

En todo lo no previsto en este artículo en cuanto a procedimiento, justificación y demás aspectos, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 21.- Asistencia letrada.

El Ayuntamiento garantizará la asistencia letrada a los trabajadores/as de su plantilla que lo soliciten y la precisaran por razones de conflictos derivados de la prestación del servicio, siempre que la demanda haya sido interpuesta por un tercero.

Capítulo X

Salud laboral

Artículo 22.- Seguridad y salud.

22.1.- En todo lo referente a la Seguridad y Salud Laboral, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas legales o convencionales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral.

22.2.- Durante la vigencia del presente Convenio, el Ayuntamiento formará a un trabajador/a en materia de Seguridad y Salud o bien dentro de su plantilla aquel que reúna los conocimientos suficientes en esta materia será nombrado delegado de prevención o de salud laboral.

Artículo 23.- Reconocimiento médico.

23.1.- Anualmente el Ayuntamiento de Aledo realizará un reconocimiento médico al personal, con carácter voluntario, que, en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características de cada puesto de trabajo y en los que se incluirán reconocimientos ginecológicos para las mujeres y urológicos para los hombres. Los resultados de este examen servirán de base para la elaboración de un programa de salud laboral.

23.2.- El expediente médico será confidencial, y de su resultado se dará constancia documental a la personal interesada. A la empresa se comunicará, exclusivamente, las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

23.3.- En el caso de que dicho reconocimiento tuviera que efectuase fuera de la jornada laboral corresponderá a los representantes de personal y a los responsables del Ayuntamiento, determinar las condiciones laborales y/o económicas derivadas de la revisión médica.

Artículo 24.- Prendas de trabajo

24.1.- A todo el personal que realice tareas para las que fuera necesaria una determinada equipación de ropa de trabajo, se le facilitarán dos vestuarios completos de trabajo de invierno y dos de verano, en los casos que se utilice prenda de abrigo se facilitará una cada dos años.

24.2.- En el Anexo II de este Convenio figura el Reglamento de Vestuario que ha de regir, en cuanto a la dotación mínima del mismo referente al personal, así como las reglas de su renovación, adquisición, etc.

24.3.- El Comité de Seguridad y Salud será el competente para el estudio de las prendas y herramientas necesarias para cada colectivo.

Capítulo XI

Derechos y deberes sindicales.

Artículo 25.- Representantes sindicales.

25.1.- Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de Agosto de Libertad Sindical, a la Ley 9/87, de 12 de Junio de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, Ley 7/2007 de 13 de Abril del Estatuto Básico del Empleado Público, Estatuto de los Trabajadores, así como demás normas vigentes.

Artículo 26.- Información sindical.

26.1.- Se garantiza el acceso de la representación sindical a todos los expedientes relacionados con los asuntos de personal, así como al resto de información que precisen para el ejercicio de sus funciones, en los términos legales.

26.2.- Asimismo se les facilitará copia de los presupuestos anuales del Ayuntamiento, normativa de desarrollo y modificaciones de crédito correspondientes al Capítulo I, actas y órdenes del día del Pleno, consulta mensual de las nóminas y copia de los acuerdos plenarios o resoluciones adoptados en materia de personal.

Artículo 27.- Tablón de anuncios.

El Ayuntamiento facilitará a los representantes sindicales un tablón de anuncios en lugar idóneo, decidido de común acuerdo, para exponer propaganda y comunicados de tipo sindical. A tal efecto, en cada centro de trabajo existirá uno de los mencionados tablones.

Artículo 28.- Crédito horario.

28.1.- Los Delegados/as de personal y las Secciones Sindicales harán uso de las garantías sindicales establecidas legalmente, referidas al ejercicio de sus funciones, para lo cual las Organizaciones Sindicales podrán crear una bolsa de horas mensuales en los términos y condiciones legalmente previstos.

28.2.- Las Secciones Sindicales podrán distribuir de esta bolsa de horas el tiempo que los representantes sindicales precisen para el ejercicio de su actividad.

28.3.- No serán computables del crédito horario las horas empleadas en Mesas de Negociación, Comité de Seguridad y Salud Laboral u otras Comisiones de Seguimiento, ni las usadas en reuniones realizadas a petición del Ayuntamiento.

28.4.- Las horas sindicales que se realicen fuera de las horas de trabajo por las peculiaridades de esta actividad, serán disfrutadas de acuerdo con la Empresa, en descansos.

28.5.- Los Delegados de Personal tendrán un crédito horario de 15 horas mensuales para dedicarlas labores sindicales.

Artículo 29.- Garantias sindicales.

29.1.- Ningún trabajador/a miembro de una Sección Sindical podrá ser discriminado/a, ni trasladado/a de su puesto de trabajo por causa de su afiliación o actividad sindical.

29.2.- Todo miembro de una Sección Sindical tendrá derecho a ejercer libremente el cargo o la representación sindical para la que sea elegido, tanto dentro como fuera del Ayuntamiento.

29.3.- Las Secciones Sindicales, Juntas de Personal, Comité de Empresa podrán difundir libremente publicaciones y avisos de carácter sindical. Igualmente, podrán fijarse todo tipo de comunicaciones y anuncios del mismo carácter en los tablones que, a tal efecto, deberán establecerse en todos los Centros de Trabajo.

29.4.- Las Secciones Sindical podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados, así como otro tipo de aportaciones con fines sindicales.

29.5.- Los asesores de las Secciones Sindicales tendrán derecho al libre acceso, tanto a sus reuniones, como a cualquier reunión o negociación a las que fuese convocados.

29.6.- Las Secciones Sindicales tendrán derecho a recibir de la empresa toda la información y datos estadísticos que soliciten sobre temas relacionados con la vida laboral de los trabajadores/as.

29.7.- El Ayuntamiento descontará mensuales la cuota sindical a los trabajadores/as que lo soliciten por escrito, y la remitirá, mediante transferencia bancaria, a la cuenta que le indique el sindicato.

29.8.- Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos, constituidas en el Ayuntamiento podrán cada una de ellas, designar Delegados Sindicales con las mismas garantías y derechos que las reconocidas a los Delegados de Personal.

Artículo 30.- Derecho de reunión.

30.1.- El Ayuntamiento de Aledo facilitara el derecho de reunión mediante la jornada laboral.

30.2.- A tal efecto el personal tendrá derecho a un máximo de 36 horas anuales dentro de la jornada de trabajo, para las reuniones o las asambleas convocadas por los representantes del personal o las secciones sindicales constituidas, quienes garantizarán tanto el orden debido en las mismas, como que los servicios de atención al público y vigilancia no queden desasistidos, dichas horas serán distribuidas de la siguiente manera:

18 horas que podrán convocar las secciones sindicales.

18 horas que podrán convocar los órganos de representación.

Artículo 31.- Publicidad.

El presente Convenio será publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, comprometiéndose la Corporación a remitir copia a cada uno de los empleados públicos de este Ayuntamiento.

Capítulo XII

Régimen disciplinario.

Artículo 32.- Regimen disciplinario.

En cuanto al Régimen Disciplinario se estará a lo dispuesto en la Ley 7/2007 de 13 de Abril sobre el Estatuto Básico del Empleado Público.

Disposición adicional primera

El presente Convenio de Condiciones de Trabajo forma un todo orgánico indivisible y han sido aceptadas ponderándose globalmente, de tal modo que la supresión de alguna de sus cláusulas conducirá a que la Comisión Negociadora del mismo estudie la ineficacia del texto negociado en su conjunto.

Disposición adicional segunda

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará en lo dispuesto en la legislación vigente y que sea de aplicación.

Disposición derogatoria

Quedan derogadas todas aquellas disposiciones que contravengan la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público o las adaptaciones necesarias para su aplicación, así como las que contravengan otras leyes vigentes reguladoras de medidas socio-laborales aplicables, tales como: "Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral"; "Ley de Igualdad", y otras que puedan aprobarse posteriormente y resulten de obligado cumplimiento.

Disposición final

A todos los empleados municipales del Ayuntamiento de Aledo les será aplicada automáticamente cualquier mejora, modificación o norma que en adelante pudiera mejorar el presente Convenio.

Los representantes Sindicales y la Corporación Municipal, mediante el presente Convenio de Condiciones de Trabajo, dejan abierta la posibilidad de realizar pactos o acuerdos futuros referentes a los posibles cambios para mejorar las condiciones de trabajo, así como negociar en caso de modificación de horarios o turnos, funciones, retribuciones que en su día correspondieran por estos motivos; todo ello conforme a la legislación vigente.

Asimismo podrán adherirse al presente Convenio otras secciones sindicales distintas de las firmantes del texto original, con las consecuencias legales que de ello se deriven.

Anexo I

Reglamento para la concesión de ayudas de carácter excepcional.

Artículo 1.- Concepto.

Se considerará "ayuda de carácter excepcional" aquella destinada a atender situaciones especiales de extrema necesidad del personal, en la que se originen al empleado público gastos de cuantía extraordinaria. Son supuestos que pueden dar lugar a la mencionada prestación los siguientes:

1.1.- Tratamientos médicos e intervención quirúrgica de carácter excepcional, no cubiertas por el régimen de previsión social correspondiente o que aún siéndolo, mediante causa debidamente justificada, deban realizarse fuera de la red nacional de asistencia sanitaria.

1.2.- Internamiento en centros asistenciales o de rehabilitación.

1.3.- En situaciones análogas a las anteriores en las que originen al empleado gastos excepcionales y de cuantía extraordinaria.

En cualquier caso si el supuesto de necesidad está financiado total o parcialmente por el Régimen de la Seguridad Social al que pertenezca el empleado público, deberá solicitarlo previamente ante la unidad del mismo.

Artículo 2.- Ambito personal.

Podrá solicitar esta modalidad de ayuda el personal al servicio de este Ayuntamiento de Aledo, que expresamente quede incluido en el presente Convenio.

Artículo 3.- Solicitudes y documentación.

Junto con la instancia normalizada, deberá presentarse la siguiente documentación:

3.1.- Fotocopia compulsada del libro de familia.

3.2.- Fotocopia compulsada de la totalidad del documento de la declaración de I.R.P.F., correspondiente a los dos últimos ejercicios de todas las personas que componen la unidad familiar.

3.3.- Certificado de convivencia.

3.4.- Facturas originales justificativas del gasto.

3.5.- Declaración jurada de no percibir prestación, por las causas expuestas, de otro organismo o entidad pública o privada.

3.6.- Documentación acreditativa de haber acudido a la red de asistencia sanitaria del régimen de previsión social al que pertenezca el empleado público, y del hecho o circunstancia que motive la conveniencia de no haber empleado los medios de la misma. Dicha acreditación se efectuará mediante informe del Centro sanitario o de la Entidad Gestora de prestaciones sanitarias.

Artículo 4.- Plazo de presentación de solicitudes.

4.1.- La presentación de solicitudes podrá hacerse a partir del día siguiente al de la publicación de este Convenio de forma oficial.

4.2.- Las solicitudes de ayudas están previstas para gastos producidos en el ejercicio corriente. En el caso de producirse en el último mes del año en curso, el plazo de presentación de solicitudes será de 30 días naturales, desde el 31 de Diciembre.

Artículo 5.- Evaluación de solicitudes y propuesta de concesión.

La evaluación se hará trimestralmente por la Comisión de Seguimiento, salvo caso de urgente necesidad en los que convocará la Comisión de forma extraordinaria para tratar los mismos. El criterio para la concesión de ayudas será el de la renta de la unidad familiar. Las solicitudes se ordenarán de menor a mayor renta.

Artículo 6.- Cuantía de las ayudas.

La cuantía de las ayudas de carácter excepcional, que será como máximo de 2.404,05 Euros, consistirá en un porcentaje sobre los gastos efectivos debidamente justificados, según el siguiente cuadro:

RENTA UNIDAD FAMILIAR	CUANTÍA DE LA AYUDA
Entre 12.020, 24 y 18.030, 24 Euros	Hasta el 70 %
Entre 18.030,24 y 24.040,12 Euros	Hasta el 40 %
Más de 24.040,12 Euros	Hasta el 20 %

Artículo 7.- Incompatibilidades y responsabilidad.

7.1.- Sólo podrá obtenerse una ayuda de carácter excepcional por cada ejercicio económico.

7.2.- Una vez atendidas todas las solicitudes de ayuda de acción social que reúnan los requisitos exigidos, si en la partida presupuestaria destinada a la financiación queda saldo disponible, y siempre que no existan otros compromisos pendientes con cargo a la misma, la Comisión de Seguimiento en la última sesión del ejercicio económico podrá distribuir de forma motivada dicho remanente entre aquellas solicitudes concedidas durante el año, sin atender al límite máximo de 2.404,05 Euros, por la especial gravosidad del supuesto planteado u otras circunstancias concurrentes que acentúen la situación extrema de necesidad.

Artículo 8.- Forma de cobro.

Las ayudas concedidas se harán efectivas mediante ingreso en la nómina correspondiente al mes siguiente al de su aprobación.

Anexo II

Reglamento de vestuario

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

La aplicación de este Reglamento afectará a todo el personal funcionario y/o laboral del Ayuntamiento de Aledo.

Artículo 2.- Duración.

La duración del presente Reglamento será indefinida. Para su modificación será necesario un acuerdo de la Comisión de Seguimiento en tal sentido.

Artículo 3.- Entrega.

3.1.- Las prendas o efectos que componen el presente Reglamento se entregarán el primer trimestre de cada año, teniéndose en cuenta las últimas prendas entregadas antes de la entrada en vigor del mismo.

3.2.- Las prendas serán repartidas por las distintas Jefaturas o Áreas de Servicio.

3.3.- Todas las cazadoras, camisas, anoraks y prendas similares llevarán un distintivo en el que figure el nombre del Ayuntamiento y servicio al que pertenece. Dicho logotipo, deberá ser fijado por el Ayuntamiento.

3.4.- Las prendas o efectos que por su uso normal o accidente se deterioren antes del plazo previsto, serán repuestos por el Ayuntamiento lo antes posible; siendo indispensable la entrega por parte del trabajador de la prenda deteriorada.

Artículo 4.- Idoneidad.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral emitirá un informe sobre idoneidad de las distintas prendas y efectos, antes de que el Ayuntamiento adjudique definitivamente su compra.

Artículo 5.- Uso y conservación.

El personal con derecho a vestuario tiene la obligación de conservarlo en las debidas condiciones de decoro y limpieza, así como usarlo habitualmente para el desempeño de sus funciones. Queda prohibido el uso de las prendas y efectos fuera de las horas de trabajo.

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

Artículo 6.- Gratuidad.

El Ayuntamiento entregará todas las prendas o efectos que componen el vestuario de los distintos servicios, con el visto bueno de la dirección de personal y jefes de sección, de forma gratuita.

Artículo 7.- Caso de jubilación del trabajador.

En el caso de jubilación de cualquier trabajador, y según la fecha en que se produzca la misma, se estudiará por el Comité de Seguridad y Salud Laboral, la entrega del vestuario necesario para el período que permanezca en situación de servicio activo en este Ayuntamiento.

En cualquier caso, deberá devolver al Ayuntamiento las prendas de trabajo que pudieran resultar útiles al servicio, una vez consumada la jubilación.

Anexo III

Reglamento de jornadas especiales.

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

La aplicación de este Reglamento afectará a todo el personal laboral del Ayuntamiento de Aledo.

Artículo 2.- Duración.

La duración del presente Reglamento será indefinida. Para su modificación será necesario un acuerdo de la Comisión de Seguimiento en tal sentido.

Artículo 3.- Descripción.

Los trabajadores que realicen su jornada laboral en los siguientes conceptos se les incrementarán sus retribuciones según lo dispuesto que deberá figurar en su Complemento Específico, y en la Relación de Puestos de Trabajo:

3.1.- Turnicidad y jornada partida:		15 € / mes.
3.2.- Nocturnidad:	art 18.7	4 € / hora.
3.3.- Festividad:	art 18.8	5 € / hora.
3.4.- Festividad-nocturnidad:	art 18.9	7 € / hora.

Artículo 4.- Regimen de especial dedicación:

El régimen de especial dedicación es aquel que conlleva la obligación de prestar servicios efectivos durante bloques de 50 ó 75 horas anuales, con arreglo a las siguientes tablas retributivas:

BLOQUE (1) DE 50 HORAS ANUALES:

BLOQUE (2) DE 75 HORAS ANUALES:

GRUPO	IMPORTE MES	GRUPO	IMPORTE MES
A-1	155 €	A-1	225 €
A-2	145 €	A-2	215 €
B	135 €	B	205 €
C-1	125 €	C-1	195 €
C-2	115 €	C-2	185 €
Agrup. Prof. Ley 7/2007	105 €	Agrup. Prof. Ley 7/2007	175 €

La Adscripción a la jornada de Especial Dedicación es voluntaria y se regirá por:

1.- El Responsable del Área o Servicio de que se trate, determinará en que servicios o puestos de trabajo es necesaria la adscripción a la Jornada de Especial Dedicación.

2.- A esta jornada de Especial Dedicación se podrá adscribir el personal del Ayuntamiento de Aledo que lo solicite por escrito, aceptando los términos del presente acuerdo. Con independencia del plazo de adscripción, en cualquier momento podrá ser dado de baja del régimen de especial dedicación, el personal adscrito voluntariamente, si las circunstancias que motivaron la misma han sufrido variación, previo informe del responsable del área correspondiente o, cuando se considere innecesaria dicha adscripción por parte de la Concejalía de Personal y Régimen Interior.

3.- Esta jornada consiste en la posibilidad de que el personal que se adscriba a ella pueda ser requerido en cualquier momento por la naturaleza del servicio que presta y el puesto que desempeña.

4.- El Régimen de Especial Dedicación es incompatible con cualquier régimen de reducción de jornada, excepto en el supuesto de disfrute de permiso de lactancia.

5.- En el caso de saldos horarios negativos, se procederá a considerar el mismo como incumplimiento de la Especial Dedicación y se procederá a causar baja en dicho régimen y a la deducción proporcional en nomina del saldo negativo.

6.- Los requerimientos de jornadas de Especial Dedicación se efectuarán por un mínimo de 5 horas.

7.- El responsable de cada área será el encargado de vigilar y controlar el cumplimiento efectivo de esta Especial Dedicación.

8.- Se establecerá un control individualizado de casa miembro adscrito al Régimen de Especial Dedicación.

9.- Para el cumplimiento de los servicios que así lo requieran se podrá disponer el personal necesario adscrito a este régimen, fuera de su horario habitual de trabajo, excluyéndose al personal que se encuentre disfrutando de vacaciones o permiso.

10.- Al personal adscrito a esta jornada se deberá comunicar la necesidad de las horas destinadas a esta jornada especial mediante aviso, con una antelación de 48 horas. Si no fuese así, las horas de trabajo se computarán al 175% y se descontaran del cómputo anual de cada interesado.

11.- El reparto y evolución del reparto de las horas será público y se garantizará una distribución equitativa de las horas de Especial Dedicación.

Artículo 5.- Regimen de especial disponibilidad:

Este régimen conlleva la obligación de prestar 40 horas de servicios efectivos durante las necesarias de emergencia, con localización permanente y plena disponibilidad, cuando así sea requerido ó necesario por el jefe de servicio. Incrementándose el complemento especifico en las cuantías

GRUPO	IMPORTE MES
A-1	155 €
A-2	145 €
B	135 €
C-1	125 €
C-2	115 €
Agrup. Prof. Ley 7/2007	105 €

Su abono se producirá mensualmente.

En el mes de Noviembre se procederá a llevar a cabo la regulación-liquidación del año trascurrido para los supuestos de falta de prestación del total.

Así mismo, se procederá a efectuar liquidación en los casos de baja en la adscripción a este régimen, ya sea esta voluntaria ó a propuesta del servicio.

Las horas realizadas bajo este complemento serán incompatibles, con el abono de horas extraordinarias, así como las realizadas en cualquier otro régimen de jornada especial, desarrollado en el presente anexo.

Acuerdo de condiciones de trabajo, aprobado en Pleno con fecha de 27 de junio de 2008.

En Aledo, a 11 de julio de 2008.—Por la Corporación.—Por las Secciones Sindicales CSI-CSIF, UGT.—Por los Sindicatos, CSI-CSIF, UGT.

Consejería de Educación, Formación y Empleo

505 Resolución de 30-12-2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo Especias Naturales, Condimentos y Herboristería (Preparado y Empaquetado). Expte.: 200844110045.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE nº 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE nº 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de Especias Naturales, Condimentos y Herboristería (Preparado Y Empaquetado) (Código de Convenio número 3000505) de ámbito sector, suscrito con fecha 26-09-2008 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 30 de diciembre de 2008.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 01.10.2007), Pedro Juan González Serna.

Convenio Colectivo de Trabajo para "Preparado y Empaquetado de Especias, Condimentos y Herboristería" de la Región de Murcia.

Acta final de la mesa negociadora

En Murcia, en los locales de la Federación Agroalimentaria de UGT-MURCIA en calle Santa Teresa, n.º 10, 5.ª planta de Murcia y siendo las 13 horas del día 13 de Diciembre de 2007, se reúnen los señores que a continuación se relacionan, al objeto de firmar el texto del Convenio Colectivo para Preparado, y Empaquetado de Especias, Condimentos y Herboristería de la Región de Murcia.

Por la parte empresarial

Asesores: D. Diego Guirao Mengual, Asesor del GREMIO

D. Marcos Alcántara López (Francisco Alcantara,s.l.)

D. Francisco Alcaraz Martínez (Juan Martínez Perez, S.L.)

D. Pedro Luís Valera Hurtado. (Carbonell y Valera,S.L.)

D. Lorenzo Muñoz. (Asa Pimentón y Especias,S.L.)

D. Enrique Montserrat Navarro. (Productos Maripaz,S.A.)

Por la parte social

Dña. Catalina Flores Martínez, Dña. Carmen Peñaranda Pineda y D. Miguel Ángel Ruiz Galiano por (UGT)

Dña. Concepción Espinosa Campillo (CCOO)

Felipe Garcia Provencio, Asesor de la Federación Agroalimentaria de U.G.T.

Angel Torregrosa Carreño, Asesor de la Federación Agroalimentaria de CC.OO

Iniciada la reunión, las partes se reconocen recíprocamente la representatividad y legitimidad en los términos establecidos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores. Tras analizar y discutir las propuestas formuladas, las partes ACUERDAN: el texto del Convenio Colectivo de trabajo para preparado y empaquetado de Especias, Condimentos y Herboristería de la Región de Murcia 2007, 2008, 2009 y 2010.

Subida salarial con efectos de 1 de Enero de 2007 a 31 de Diciembre de 2007: 4.5% sobre las tablas salariales de 2006.

Subida salarial año 2008: 5% sobre tablas salariales de 2007.

Subida salarial año 2009: IPC a 31 de Diciembre de 2008 + 1 punto.

Subida salarial año 2010: IPC a 31 de Diciembre de 2009 + 1 punto.

Dicho texto se adjunta a la presente Acta.

Dicho acuerdo es aprobado por todos los asistentes.

Se acuerda asimismo presentar el texto del Convenio, el acta inicial y final, así como la correspondiente Hoja Estadística ante la Autoridad Laboral, a los efectos de su registro y publicación en el B.O.R.M.

En prueba de conformidad y sin más temas que tratar se levanta la sesión siendo las 14:00 horas en el lugar y fecha arriba indicados.

INDICE

CAPITULO I. CONDICIONES GENERALES

ART 1.- AMBITO DE APLICACIÓN

ART 2.- AMBITO TEMPORAL

ART 3.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS y ABSORBILIDAD

ART 4.- DENUNCIA Y PRORROGA.-

ART 5.- DERECHO SUPLETORIO.-

ART 6.- PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO.-

CAPITULO II.- EMPLEO Y CONTRATACION

ART 7.- CONTRATACION.-

Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción

Contrato de Interinidad

Contrato a Tiempo Parcial

Contrato para el fomento de la contratación indefinida.

ART 8.- EXTINCION DE LOS CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA.-

ART 9.- FORMA DE CONTRATO Y COPIA BASICA.-

ART 10.- PERIODO DE PRUEBA.-

CAPITULO III.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ART 11.- ESTRUCTURA PROFESIONAL (Grupos y Categorías Profesionales).-

ART 12.- MOVILIDAD FUNCIONAL.-

CAPITULO IV.- JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

ART 13.- JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

ART 14.- CALENDARIO LABORAL

ART 15.- HORAS EXTRAORDINARIAS

ART 16.- VACACIONES.-

CAPITULO V.- INTERRUPCIONES NO PERIODICAS DE LA PRESTACION LABORAL

ART 17.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.-

CAPITULO VI.- SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

ART 18.- EXCEDENCIAS.-

CAPITULO VII.- SALARIOS

ART 19.- RETRIBUCIONES e INCREMENTO SALARIAL.

Equiparación de Salarios.-

ART 20.- CONCEPTOS Y COMPLEMENTOS SALARIALES

SALARIO BASE.-

PAGAS EXTRAORDINARIAS.-

PARTICIPACION DE BENEFICIOS.-

PLUS DE NOCTURNIDAD

ANTIGÜEDAD .-

CAPITULO VIII.- PROMOCION Y FORMACION PROFESIONAL

ART 21.- LA FORMACION PROFESIONAL DE LAS EMPRESAS.-

CAPITULO IX.- DERECHOS COLECTIVOS

ART 22.- COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL.-

ART 23.- DERECHOS SINDICALES.-

CAPITULO X.- BENEFICIOS SOCIALES

ART 24.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

ART 25.- INDEMNIZACION POR MUERTE O INVALIDEZ

ART 26.- AYUDA ESCOLAR

ART 27.- PREMIO A LA JUBILACION.-

CAPITULO XI.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ART 28.- PRENDAS DE TRABAJO.-

ART 29.- ASEO.-

ART 30.- POLITICA PREVENTIVA.-

ART 31.- NORMATIVA APLICABLE

ART 32.- DERECHOS y OBLIGACIONES.-

Derecho a la protección frente a los riesgos laborales

Principios de la acción preventiva

Evaluación de riesgos

Equipos de Trabajo.

Equipos de Protección Individual (EPI)

Información a los Trabajadores.

Formación a los Trabajadores.

Adopción de Medidas de Emergencia.

Vigilancia de la Salud de los Trabajadores

Documentación.

Consulta a los Trabajadores.

Obligaciones de los Trabajadores

ART 33.- ORGANOS DE REPRESENTACION EN MATERIA DE PREVENCION.-

1. LOS DELEGADOS DE PREVENCION

2. EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

CAPITULO XII.- REGIMEN DISCIPLINARIO

ART 34.- FALTAS Y SANCIONES

CAPITULO XIII.- INTERPRETACION DEL CONVENIO y RESOLUCION DE CONFLICTOS.

ART 35.- COMISION PARITARIA

ART 36.- ACUERDO DE SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Capitulo I

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo de trabajo, de aplicación obligatoria, afectará a todas las empresas y trabajadores, cuya actividad mayoritaria sea la de Preparadores y Estucadores de Especias, Condimentos y Herboristería, con las excepciones que señala el artículo 1º, párrafo 3º del Estatuto de los Trabajadores.

Su ámbito de aplicación territorial será el de la Región de Murcia.

Artículo 2.- Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor desde la fecha de su firma por La Comisión Negociadora del mismo, con independencia de su publicación. No obstante, los efectos económicos, serán de aplicación desde el 1 de Enero de 2.007.

La duración será de cuatro años, es decir, desde el día 01/01/2007 hasta el 31/12/2010

Artículo 3.- Condiciones más beneficiosas y absorbilidad

Las mejoras económicas establecidas por las empresas, se considerarán de carácter absorbibles, considerándose en cómputo anual. No obstante, deberán ser respetadas el resto de las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tuvieran adquiridas o concedidas por las empresas al iniciarse la vigencia de éste Convenio.

Artículo 4.- Denuncia y prórroga

El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado a su finalización, quedando prorrogado en su conjunto hasta que las partes alcancen un nuevo acuerdo.

Artículo 5.- Derecho supletorio

En lo no regulado en el presente convenio se estará a lo dispuesto, por éste orden, en el Estatuto de los Trabajadores, Acuerdo Marco Nacional de Cobertura de Vacíos, Laudo de Alimentación, Disposiciones concordantes y complementarias y legislación general laboral.

Artículo 6.- Partes que conciertan el Convenio

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado, acordado y suscrito por la Comisión Negociadora del mismo; de un lado, por representantes de la Asociación Empresarial “Gremio Oficial de Exportadores de Pimiento Molido de la Región de Murcia, Sección de Envasado de Especias y Herboristería”, y de otro, la Federación Agroalimentaria de U.G.T. Murcia y Federación Agroalimentaria de CC.OO. Murcia, en representación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Los componentes de la Comisión Negociadora son:

Por la parte empresarial

D. José Luís López Matencio

D. Francisco Alcaraz Martinez

D. Marcos Alcántara López

D. Pedro Luis Valera Hurtado

D. Lorenzo Muñoz

D. Enrique Monserrat Navarro

Asesor: D. Diego Guirao Mengual

Por la parte social

Por UGT.

Dña. Catalina Flores Martínez

Dña. Carmen Peñaranda Pineda

D. Miguel Ruiz Galiano

Por CCOO.

Dña. Concepción Espinosa Campillo

Asesores: Felipe García Provencio (U. G. T.) y Angel Torregrosa Carreño (CC. OO.)

Capítulo II

Empleo y contratación

Artículo 7.- Contratación.

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

Es propósito de las partes suscriptoras del presente Convenio Colectivo, el fomento y uso adecuado de las diferentes modalidades de contratación, de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa o centro de trabajo se atiendan a través de contrataciones de carácter indefinido (fijo) y las necesidades coyunturales, cuando éstas existan, se cubran mediante modalidades de contratación temporal, entre otras, los siguientes:

- Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción (duración determinada)

En cuanto a la contratación del personal Eventual mediante el Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción, será de aplicación lo contenido en el artículo 15.1 b) del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y RD 2720/98

El contrato eventual es el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

El contrato se realizará por escrito. Se deberá identificar con precisión y claridad, la causa o la circunstancia que lo justifique y determinar la duración del mismo.

La duración máxima de estos contratos será de 12 meses dentro de un período de 18.

En el caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal (12 meses), podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de los 12 meses anteriormente indicados.

- Contrato de Interinidad

Este contrato tiene como objeto sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva.

Su duración será mientras subsista la reincorporación del trabajador sustituido a la reserva de su puesto de trabajo, o la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto de trabajo.

- Contrato a tiempo parcial

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial, cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se entenderá por “trabajador a tiempo completo comprable” a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el presente Convenio Colectivo.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada.

El contrato a tiempo parcial, se entenderá celebrado por tiempo indefinido, cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Deberá figurar en el contrato de trabajo el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes ó al año contratadas y su distribución, así como la determinación de los días en que el trabajador deberá prestar servicios.

En lo no previsto en éste artículo, será de aplicación lo indicado en el articulo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

- Contrato para el fomento de la contratación indefinida

Será de aplicación lo dispuesto en la ley 12/2001, de 9 de Julio, BOE 10-VII-2001, Disposición Adicional Primera.

Artículo 8.- Extinción de los contratos de duración determinada.

A la extinción del contrato, el trabajador que haya estado vinculado a la empresa por la totalidad de los 12 meses de duración máxima del contrato, y sólo en éste caso, tendrá derecho a percibir una indemnización de conclusión de 12 días de salario, salvo que se incorpore como fijo de plantilla a la empresa, en cuyo caso no corresponderá tal indemnización.

Igualmente, aunque el trabajador no haya estado vinculado con el contrato eventual los 12 meses de duración máxima en un período de 18 meses; a la finalización de éste, tendrá derecho a percibir una indemnización económica de 8 días de salario por cada año de servicio, o la parte proporcional si la prestación de servicio es inferior al año.

Se excluyen de ésta indemnización los contratos de interinidad, de inserción y formativos.

Artículo 9.- Forma del contrato y copia básica

El empresario entregará a los representantes de los trabajadores Copia Básica de todos los contratos, a excep-

ción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación. La copia básica contendrá los datos del contrato a excepción del DNI, domicilio, estado civil y cualquier otro que pudiera afectar a la intimidad personal.

Articulo 10.- Periodo de prueba

La duración máxima del periodo de prueba para los técnicos titulados será de 4 meses y para el resto de trabajadores de 1 mes.

Transcurrido el periodo de prueba, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Capítulo III

Organización del trabajo

Artículo 11. Estructura profesional

Clasificación Profesional

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de las empresas sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

Los Grupos y Categorías profesionales consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas, Grupos y categorías enumeradas si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.

Los trabajadores que presten servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional, la realización de tareas complementarias, que serían básicas para puestos incluidos en Grupos Profesionales inferiores.

La realización de funciones de superior o inferior Grupo Profesional se llevará a cabo conforme al artículo siguiente de Movilidad Funcional –artículo 12-

La clasificación se realizará en Grupos Profesionales, por aplicación de las tareas y funciones básicas más representativas que realicen los trabajadores.

I. Personal Técnico

II. Personal Administrativo

III. Personal Comercial

IV. Personal de Obrero

Grupo I. Personal Técnico

Quedan clasificados en éste grupo profesional quienes realizan trabajos que exijan, con titulación o sin ella, una adecuada competencia o práctica ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

Grupo II. Personal Administrativo

Quedan clasificados en éste grupo profesional quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contables y otros analógicos no comprendidos en el grupo anterior.

Grupo III. Personal Comercial

Quedan clasificados en éste grupo, quienes desempeñen funciones de exposición, promoción y venta de productos.

Grupo IV. Personal Obrero

Quedan clasificados en éste grupo, quienes ejecuten fundamentalmente trabajo de índole material o mecánico no comprendidos en cualquiera de los grupos anteriores.

GRUPO PROFESIONAL	SUB-GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍAS PROFESIONALES
TÉCNICOS	TITULADOS	De grado Superior De grado Medio Ayudante Técnico
TÉCNICOS	NO TITUALADOS	Técnico no titulado
TÉCNICOS	ADMINISTRACION	Jefe de Administración
TÉCNICOS	RECURSOS HUMANOS	Jefe de Personal
TÉCNICOS	LABORATORIO	Técnico de Laboratorio Auxiliar de Laboratorio
TÉCNICOS	MERCANTILES	Jefe de Ventas/Compras
TÉCNICOS	INDUSTRIALES	Jefe Almacén/ Producción/ Taller
TÉCNICOS	PROCESO DE DATOS	Analista Programador
ADMINISTRATIVOS		Oficial Administrativo/a de 1ª Oficial Administrativo/a de 2ª Auxiliar administrativo
COMERCIALES		Inspector de Ventas Viajante
OBREROS	PRODUCCIÓN. ACABADO, ENVASADO y EMPAQUETADO. TALLER u OFICIOS VARIOS.	Encargado General Encargado/a de Sección Oficial 1ª Oficial 2ª Ayudante Peón Aprendiz 1º y 2º año.
OBREROS	SUBALTERNOS	Almacenero Conserje, Guardia, Vigilante. Mozo de Almacén Personal de limpieza

DEFINICION DE CATEGORIAS PROFESIONALES

GRUPO	SUB-GRUPO	CATEGORÍAS PROFESIONALES
TÉCNICOS	TITULADOS	De grado Superior: Es quien, en posesión de título académico superior, desempeña en la Empresa, funciones propias de su titulación. De grado Medio: Es quien, en posesión de título académico de grado medio, desempeña en la Empresa funciones de su titulación.
TÉCNICOS	NO TITUALADOS	Técnico no titulado: Es quien, sin necesidad de título oficial, por su preparación y reconocida competencia y práctica en todas o algunas de las fases del proceso de la Industria incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio. Ejerce funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.
TÉCNICOS	ADMINISTRACION	Jefe de Administración: Es quien, a las órdenes de La Dirección y con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos, lleva la responsabilidad y dirección del Departamento de Administración de la Empresa.
TÉCNICOS	RR.HH.	Jefe de Personal: Es quien, a las órdenes de La Dirección y siguiendo las directrices de la misma, coordina, organiza y dirige las relaciones laborales en la Empresa.

TÉCNICOS	LABORATORIO	Técnico de Laboratorio: Es quien, con la titulación adecuada y la iniciativa y responsabilidad necesaria, con o sin empleados a su cargo, dirige y coordina las funciones propias de laboratorio, entre las que destacan: Análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, calculando los correspondientes resultados; obtención de muestras, certificados de calidad, boletines de análisis, tareas de muestreo para control de calidad, elaboración de normas, informes sobre análisis y especificaciones de tipo analítico para primeras materias, producto acabado y productos intermedios, aprovisionamiento y archivo de materiales y aparatos de laboratorio, reactivos y materias primas para la elaboración de fórmulas. Es el responsable de la aceptación de calidad del producto terminado que controla. Precisa conocimientos de manejo de aparatos sofisticados, técnica analítica y manejo de instrumentación de alta precisión y complejidad. Auxiliar de Laboratorio: Es quien, bajo la supervisión de su superior, realiza obtenciones de muestras, análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, cuida del buen estado de los aparatos y de su homologación.

TÉCNICOS	MERCANTILES	Jefe de Ventas/Compras: Es quién, a las órdenes de la Empresa, gestiona la acción de venta/compra dirigiendo la labor del personal a su cargo.
TÉCNICOS	INDUSTRIALES	Jefe Almacén/ Producción: Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, y a las ordenes de La Dirección, dirige, controla y organiza los trabajos del almacén y/ó fabricación, responsabilizándose de la forma de ordenarse los obreros que tenga a su cargo y de su disciplina. Jefe de Taller: Es quien, a las órdenes de la Empresa, lleva por delegación la dirección del taller, ejecutando, planteando y preparando los trabajos que en el mismo se realicen. Estarán bajo su responsabilidad y mando los oficiales y ayudantes de mantenimiento, si es que los hubiera.
TÉCNICOS	PROC. DATOS	Analista: Es quien verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas, para obtener la solución mecanizada de las mismas, en cuanto se refiera a: cadena de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseños de los mismo, ficheros a tratar, su definición. Puesta a punto de aplicaciones, creación de juegos de ensayo, enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento, colaboración en el programa de la prueba "lógica" de cada programa. Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas. Programador: Su función es el dominio de las técnicas o los lenguajes de codificación propios del ordenador, con los que se formulan los programas de aplicación general o programas que ejecuten trabajos determinados. Estudia los procesos complejos definidos por los analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento. Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Confeccionar juegos de ensayo. Poner a punto los programas y completar los cuadernos de carga de los mismos.
ADMTVOS.		Oficial Administrativo/a de 1ª: Es quien, a las órdenes del Jefe Administrativo, si lo hubiera y que tiene un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, y que realiza en particular alguna o algunas de las siguientes funciones: Redacción de documentos, contratos, proyectos, presupuestos, escritos y correspondencia que requiera conocimientos especiales de los asuntos de la Empresa y para cuya misión sea necesario interpretar disposiciones o preceptos reglamentarios. Elaboración de estadísticas, con capacidad para proyectarlas, analizarlas e interpretarlas. Facturas y cálculos de las mismas, siempre que sea responsable de ésta misión. Llevar libros oficiales de contabilidad o de cuentas corrientes. Liquidación de comisiones, intereses, impuestos, nóminas y operaciones análogas con capacidad de interpretación y solución. Utilización de programas informáticos, como procesadores de textos, hojas de cálculo, etc. Oficial Administrativo/a de 2ª: Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, ayuda en sus funciones al oficial de primera, si lo hubiere. Realiza anotaciones de contabilidad, maneja el archivo y ficheros y ejecuta las demás operaciones similares a las enunciadas para oficiales de primera. Auxiliar administrativo: Es el trabajador/a que con limitada autonomía y responsabilidad, se encarga de actividades administrativas sencillas, propias de la gestión y administración bajo la responsabilidad y supervisión directa de sus superiores. Así, deberá manejar sistemas informáticos a nivel de usuario, junto con la tramitación, registro y archivo de correspondencia y documentos. En ésta categoría se integran los/as telefonistas y mecanógrafos.

COMERCIALES.		Inspector de Ventas: Es quien tiene por funciones primordiales, programar las rutas de los viajantes y del personal vendedor, inspeccionar los mercados y visitar los depósitos si los hubiere y recorrer personalmente las rutas. Viajante: Es el empleado que, habitualmente realiza trabajos según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de pedidos, informar a clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento, pudiendo ser empleado en funciones complementarias de su actividad y coherentes con su categoría, fuera del tiempo dedicado a los viajes.

OBREROS	PRODUCCIÓN. + ACABADO, ENVASADO y EMPAQUETADO.	Encargado General: Es el que, a las órdenes de la Dirección de la empresa, de su representante o del Director de Fabricación, conoce el proceso general de la industria en sus distintas secciones, aplicando estos conocimientos, organizando y distribuyendo el trabajo en las secciones, manteniendo la disciplina, a la vez que facilita los datos generales de producción, consumo de materias primas y rendimientos. Encargado/a de Sección: Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, dirige el trabajo de los oficiales, siguiendo instrucciones de su superior inmediato y es responsable de la forma de ordenarse aquél y de su disciplina, dentro de la sección correspondiente en la que se haya destinado Oficial 1ª: Es quién, habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta, con iniciativa y responsabilidad, todas o algunas labores propias del mismo en la sección de Producción, con productividad y resultados correctos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la producción. También puede realizar labores complementarias de Producción y Almacén, tales como envasado, empaquetado, etiquetado, acabado y retractilado, realizándolas de manera manual o mecánica y vigilando su correcto funcionamiento. Igualmente, puede desempeñar tareas de preparación de pedidos, manejo de máquinas elevadoras para carga y descarga, despachar los pedidos en el almacén, recibir las mercancías y distribuirlas en los estantes o lugares señalados, así como operaciones de manipulación y movilidad de productos. Dichas tareas y cometidos se desarrollarán con la debida perfección y adecuado rendimiento. Queda asimilado a ésta categoría profesional, la especialidad de “Molinero”. Es quien, con conocimientos especiales para la molturación, realiza ésta, preparando las distintas clases de materia prima (a modo de ejemplo: pimentón, cominos, canela, anís, etc.) y mercancías, siendo el responsable del funcionamiento de los molinos. Tiene a su cargo la preparación de la maquinaria para el desarrollo de su trabajo así como la vigilancia del trabajo de los obreros que tenga a su cargo, supervisándolo y dando instrucciones para su desarrollo. Oficial 2ª: Integrarán ésta categoría, quienes sin llegar a la perfección exigida para los Oficiales de Primera, ejecutan las tareas antes definidas para éstos, con un rendimiento o grado de especialización menor, pero con la suficiente corrección y eficacia. Ayudante: Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera y segunda. Peón: Son aquellos empleados que ejecutan funciones para las que no se requiere especialización alguna, ni conocimientos teórico-prácticos, pues su trabajo sólo requiere fuerza física y no exige otra condición que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene. Aprendiz 1º y 2º año: Es el trabajador/a mayor de 16 años y menor de 21 ligado con la empresa mediante contrato de formación. La función principal es la adquisición de formación, tanto teórica como práctica para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de calificación dentro de la sección de Producción/Almacén. ----------

OBREROS	TALLER y/ó OFICIOS VARIOS.	Se consideran trabajos o especialidades de mantenimiento y oficios auxiliares, entre otros, los siguientes: Mecánico, electricista, carpintero, albañil, pintor, montador, tornero, soldador, etc. Oficial 1ª: Es quién, dependiendo de su superior correspondiente, posee a su nivel, cualidades profesionales de capacidad, conocimientos, experiencia y/o calificación en la técnica específica, estando capacitado para interpretar y realizar por sí mismos las tareas encomendadas, pudiendo dirigir al propio tiempo la labor que realicen oficiales de inferior grado y ayudantes. Quedan asimilados a ésta categoría profesional el Chofer de vehículos, para cuya conducción le sea exigible el carnet C1. Oficial 2ª: Integran ésta categoría quienes, sin llegar a la perfección exigida y experiencia ostentada para los oficiales de 1ª, ejecutan las tareas propias de mantenimiento y/ó oficios auxiliares. Quedan asimilados a ésta categoría profesional el Chofer de vehículos, para cuya conducción le sea exigible para cualquiera de los demás carnes de conducción, inferiores al C1. Ayudante: Es quien ayuda en la realización de las tareas básicas del taller u oficio auxiliar, encomendadas a los oficiales correspondientes. Peón: Son aquellos empleados que ejecutan funciones para las que no se requiere especialización alguna, ni conocimientos teórico-prácticos, pues su trabajo sólo requiere fuerza física y no exige otra condición que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene. Aprendiz 1º y 2º año: Es el trabajador/a mayor de 16 años y menor de 21 ligado con la empresa mediante contrato de formación. La función principal es la adquisición de formación, tanto teórica como práctica para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de calificación dentro de la sección de Taller.
OBRERROS	SUBALTERNOS	Almacenero: Es quien está encargado de despachar los pedidos en los almacenes, recibir las mercancías y distribuirlas en los estantes, registrando en los libros de material, el movimiento que se haya producido durante la jornada. Mozo de almacén: Es el trabajador/a que tiene a su cargo labores manuales o mecánicas en el almacén y ayuda a la medición, pesaje y traslado de las mercancías. Portero, vigilante Son aquellos trabajadores que recibiendo instrucciones de sus superiores, cuidan los accesos a la fábrica o despachos, realizan funciones de custodia y vigilancia. Trabajador/a de limpieza Es quién se dedica a la limpieza de los locales de la empresa, con criterios de orden y sanidad. Quedan asimiladas a éste Subgrupo profesional las especialidades de: Conserje, Cobrador, basculero-pesador, guardia-pesador, guardia-jurado y Ordenanza.

Artículo 12.- Movilidad Funcional

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Cuando el trabajador/a realice funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías profesionales equivalentes por un período superior a 6 meses durante 1 año, o a 8 meses durante 2 años, tendrá derecho al ascenso, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente a partir del momento en que se realicen dichas funciones.

Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

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

No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Capítulo IV

Jornada de trabajo y descansos

Artículo 13.- Jornada de trabajo y descansos

La jornada laboral ordinaria será de 40 horas semanales distribuidas de lunes a viernes. El número de horas ordinarias de trabajo diario máximo, será de 8.

La jornada ordinaria anual máxima, será de 1.767 horas de trabajo efectivo.

Todos los trabajadores que efectúen jornada continuada o intensiva, tendrán derecho a un descanso de 15 minutos diarios para bocadillo que serán consideradas como trabajo efectivo y por tanto retribuidos.

Durante los meses de Junio, Julio, Agosto se realizará jornada intensiva de 35 horas semanales.

FESTIVIDAD

Con independencia de lo previsto en el Calendario Laboral de la Provincia, será festivo no recuperable el segundo día de la Pascua Navideña. Cuando éste sea festivo, su disfrute, pasará al inmediato hábil siguiente.

Artículo 14.- Calendario laboral

Anualmente y siempre durante el primer trimestre de cada año, se elaborará por la empresa y los representantes de los trabajadores, el calendario laboral, ajustándose al cómputo anual de horas ordinarias máximo, teniendo en cuenta las fiestas oficiales y aquellas que se pacten en el presente Convenio, vacaciones, etc., debiendo exponerse un ejemplar del mismo en cada centro de trabajo para conocimiento de todo el personal.

Las fiestas que tendrán carácter retribuido y no recuperable, serán 15 al año. Doce días serán de fiesta nacional y regional, dos días de fiesta local más el segundo día de la Pascua Navideña (26 de Diciembre).

Artículo 15.- Horas extraordinarias

Ambas representaciones convienen en reconocer la necesidad de reducir al máximo posible la realización de horas extraordinarias. En todo caso su realización será voluntaria y el número de horas extras que se pudieran trabajar, estará dentro del límite máximo que establezca la legislación vigente en cada momento.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo diaria, semanal y anual de aplicación a este convenio.

Las empresas abonaran al trabajador las horas trabajadas como horas extraordinarias, según la categoría profesional y, como mínimo, incrementando la hora ordinaria en un 75% en la cuantía que se indica en el cuadro siguiente, para el primer año de vigencia del Convenio (01/01/07 al 31/12/07):

	hora ordinaria	hora extra
GRUPOS y SUBGRUPOS Profes.	2007	2007
		+75%
GRUPO 1.- TECNICOS		
Subgrupo.- TITULADOS		
De grado superior	10,33	18,07
De grado medio	9,18	16,06
Ayudante Técnico	7,79	13,63
Subgrupo.- NO TITULADOS		
Técnico no titulado	7,52	13,16
Subgrupo.- ADMINISTRACION		
Jefe de administración	9,64	16,86
Subgrupo.- RECURSOS HUMANOS		
Jefe de Personal	9,64	16,86
Subgrupo.- LABORATORIO.		
Técnico de Laboratorio	7,68	13,44
Auxiliar de Laboratorio	7,34	12,84
Subgrupo.- MERCANTILES.		
Jefe de Ventas/Compras	9,40	16,45
Subgrupo.- INDUSTRIALES.		
Jefe de Almacén / Producción / y de Taller	8,25	14,45
Subgrupo.- PROCESO DE DATOS		
Analista	8,72	15,26
Programador	8,72	15,26
GRUPO 2.- ADMINISTRATIVOS		
Oficial de 1ª administrativo	8,49	14,85
Oficial de 2ª administrativo	7,80	13,64
Auxiliar administrativo	7,34	12,84
GRUPO 3.- COMERCIALES		
Inspector de ventas	8,95	15,66
Viajante	7,57	13,24
GRUPO 4.- OBREROS		
Subgrupo.- PRODUCCIÓN. / ACABADO, ENVASADO y EMPAQUETADO. / y TALLER u OFICIOS VARIOS.		
Encargado General	8,72	15,26
Encargado de Sección	8,03	14,04
Oficial de 1ª -producción-	7,91	13,83
Oficial de 2ª -producción-	7,46	13,05
Oficial de 1ª -envasado, empaquetado-	7,91	13,83
Oficial de 2ª -envasado, empaquetado-	7,46	13,05
Oficial de 1ª -oficios varios-	7,91	13,83
Oficial de 2ª -oficios varios-	7,72	13,51
Ayudante	7,12	12,46
Peón	7,12	12,46
Subgrupo.- SUBALTERNOS		
Almacenero	7,46	13,05
Mozo de almacén	7,12	12,46
Conserje, Guardia, Vigilante	7,51	13,15
Trabajador/a de limpieza	6,73	11,78

La fórmula para determinar el valor de la hora extra es la siguiente:

Salario anual total (salario base más pagas extras y beneficios), dividido entre el número máximo de horas ordinarias anuales (1.767); el resultado obtenido es el valor de la hora ordinaria a la que se ha de incrementar el 75%.

Los importes indicados de los precios de las HORAS EXTRA, serán motivo de incremento salarial para los siguientes años de vigencia del Convenio según lo indicado en el articulo 19 “Retribuciones e Incremento Salarial.

Igualmente, se podrán sustituir dichas horas trabajadas por descanso compensatorio a razón de 2 x 1, es decir, una hora extra trabajada, equivale a dos horas de descanso compensatorio. El descanso compensatorio deberá disfrutarse durante los cuatro meses siguientes a su realización.

Los trabajadores elegirán si optan por cobrar dichas horas o disfrutarlas por descanso compensatorio en los términos indicados en el párrafo anterior.

En todo caso el disfrute de las horas extras compensadas en descanso, se realizara en días laborables por periodos completos y a elección del trabajador previo aviso mínimo de 48 horas a la Empresa.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que a la entrada en vigor de éste Convenio vengan disfrutando los trabajadores en virtud de los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas por acuerdo, pacto o convenio colectivo entre empresa y trabajadores o sus representantes legales, aún cuando tengan una implantación individualizada, los cuales impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en éste Convenio en materia de Horas Extras, los cuales deberán respetarse en su integridad.

Artículo 16.- Vacaciones

El personal sujeto a este Convenio tendrá derecho al disfrute de un período de 30 días naturales de vacaciones retribuidas a salario real de cada trabajador.

El disfrute de las vacaciones, se hará de mútuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y Los Representantes de los Trabajadores, fijándose preferentemente en Verano, salvo que por acuerdo individual entre empresa y trabajador se acuerde el disfrute en otras fechas.

A los efectos indicados en el párrafo anterior y con el fin de adecuar los calendarios de vacaciones al proceso productivo de la empresa, ésta y los Representantes de los Trabajadores determinarán los cuadrantes de turnos de vacaciones previa consulta con los propios trabajadores.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan, dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

En el caso de que algún trabajador/a esté en situación de I.T. por accidente de trabajo, antes del disfrute de sus vacaciones correspondientes, éstas se guardarán para su disfrute hasta que el trabajador tenga la correspondiente alta médica para trabajar, y siempre que la misma se dé antes de terminar el año natural.

En el supuesto de que no se llegue al año de antigüedad en la empresa, el trabajador tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente a los días cotizados. A tal efecto, se indica que por cada 30 días cotizados, el trabajador /a tiene derecho a dos días y medio de vacaciones.

Capítulo V

Interrupciones no periódicas de la prestación laboral

Artículo 17.- Licencias retribuidas

Solicitándolo con la posible antelación, las empresas concederán a sus trabajadores, permisos retribuidos con el salario real que perciban, por alguno de los motivos que se expresan durante los períodos que se indican y de acuerdo con las condiciones que se solicitan:

a) Cuatro días naturales, ampliables a cinco días cuando sea necesario desplazamiento a localidad distinta de donde esté ubicada la empresa, en los casos de nacimiento de hijo/a, así como en el caso de fallecimiento del cónyuge y ascendientes.

b) Tres días naturales, ampliables a cuatro días cuando sea necesario desplazamiento a localidad distinta de donde esté ubicada la empresa, en los casos de fallecimiento de los padres políticos, descendientes o hermanos; así como en los casos de enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica del cónyuge, padres e hijos.

c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Los supuestos más frecuentes de dicho cumplimiento son:

- Designación o elección para ejercicio de un cargo público.

- Ejercicio del derecho de voto-sufragio activo.

- Participación en mesa electoral.

- Comparecencia ante los órganos jurisdiccionales, debidamente citados.

d) Quince días naturales en caso de matrimonio.

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada laboral de trabajo.

f) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica de especialista y/ó médico de “cabecera o medicina general”, justificándolo con posterioridad, y siempre que ésa consulta no se pueda realizar en horas de no trabajo, y como máximo dos veces al año.

El trabajador/a, también tendrá éste derecho si tiene que acompañar a hijo/a menor de edad.

g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora continuada de ausencia del trabajo para tal fin, que podrá optar por dividir en dos períodos. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora, con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen.

h) Un día por traslado de domicilio habitual.

i) Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, o un disminuido físico, psíquico, o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o mas trabajadores del mismo centro de trabajo generasen éste derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia indicado en el apartado g) y de la reducción de jornada prevista en el apartado i), corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

j) Para el resto de licencias, no especificadas en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VI. Suspensión del contrato de trabajo.

Artículo 18.- Excedencias

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al computo de la antigüedad de su vigencia, y se concederá por la designación o elección para un cargo publico que imposibilite la asistencia al trabajo. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo publico.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de 1 año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años. Éste derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia, teniendo el trabajador/a excedente derecho a que se conserve el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría o grupo profesional a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

El computo de la antigüedad quedará interrumpido durante la vigencia de la excedencia voluntaria a que se refiere este apartado 2.

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

Igualmente tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen éste derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado 3, será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo, la reserva quedara referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categorías equivalentes.

Capítulo VII

Salarios

Artículo 19.- Retribuciones e incremento salarial

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

El incremento salarial a aplicar sobre los salarios definitivos del año 2.007, para el período comprendido entre el 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2.007, será del 4,5%.

Los incrementos salariales para los siguientes años de vigencia del presente Convenio serán:

Año 2008: 5%, sobre salarios definitivos del año anterior.

Año 2009: IPC real al 31/12/2008 más 1%, sobre salarios definitivos del año anterior.

Año 2010: IPC real al 31/12/2009 más 1%, sobre salarios definitivos del año anterior.

Artículo 20.- Conceptos Y Complementos Salariales

Salario Base:

El salario base del personal afectado por éste Convenio Colectivo, es el que se determina en la tabla salarial anexa al presente, quedando establecido así para las diversas categorías profesionales.

Pagas Extraordinarias:

Se abonarán a todos los trabajadores acogidos al presente Convenio, dos pagas extras de 30 días de salario base, más antigüedad si procede.

El abono de dichas pagas extras se efectuará:

El 20 de Julio (Paga extra de Verano)

El 20 de Diciembre (Paga extra de Navidad)

El personal que cese o ingrese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias devengadas y no percibidas.

Participación en beneficios:

Se abonarán a todos los trabajadores acogidos al presente Convenio, una paga por éste concepto de 30 días de salario base, más antigüedad si procede, haciéndose efectivo la mitad en Marzo y la otra mitad en Septiembre.

Plus de Nocturnidad

En los trabajos realizados entre las 22 y 6 horas, cuando corresponda efectuarlos por la rotación natural de turnos, se percibirá un complemento de nocturnidad equivalente al 25% sobre el salario real de su categoría profesional. Éste turno de trabajo tendrá un descanso de 20 minutos retribuidos.

Antigüedad:

Se abonará un 6% a cada trabajador/a por trienio (tres años) en concepto de Antigüedad en la empresa hasta un máximo de 10 trienios. Para el año 2007:

GRUPOS y SUBGRUPOS Profesionales.										
Trienios	1º	2º	3º	4º	5º	6º	7º	8º	9º	10º
(porcentaje)	6	12	18	24	30	36	42	48	54	60
GRUPO 1.- TECNICOS										
Subgrupo.- TITULADOS										
De grado superior	72,99	145,98	218,96	291,95	364,94	437,93	510,92	583,91	656,89	729,88
De grado medio	64,85	129,71	194,56	259,42	324,27	389,13	453,98	518,84	583,69	648,55
Ayudante Técnico	55,06	110,12	165,18	220,24	275,30	330,36	385,42	440,48	495,54	550,60
Subgrupo.- NO TITULADOS										
Técnico no titulado	53,15	106,30	159,45	212,60	265,75	318,90	372,05	425,20	478,35	531,50
Subgrupo.- ADMINISTRACION										
Jefe de administración	68,11	136,22	204,32	272,43	340,54	408,65	476,75	544,86	612,97	681,08
Subgrupo.- RECURSOS HUMANOS										
Jefe de Personal	68,11	136,22	204,32	272,43	340,54	408,65	476,75	544,86	612,97	681,08
Subgrupo.- LABORATORIO.										
Técnico de Laboratorio	54,28	108,57	162,85	217,14	271,42	325,70	379,99	434,27	488,55	542,84
Auxiliar de Laboratorio	51,88	103,75	155,63	207,51	259,39	311,26	363,14	415,02	466,89	518,77
Subgrupo.- MERCANTILES.										
Jefe de Ventas/Compras	66,44	132,87	199,31	265,74	332,18	398,61	465,05	531,48	597,92	664,35
Subgrupo.- INDUSTRIALES.										
Jefe de Almacén / Producción / y de Taller	58,34	116,69	175,03	233,38	291,72	350,06	408,41	466,75	525,10	583,44
subgrupo PRO.DATOS										
Analista	61,62	123,23	184,85	246,46	308,08	369,69	431,31	492,92	554,54	616,15
Programador	61,62	123,23	184,85	246,46	308,08	369,69	431,31	492,92	554,54	616,15
GRUPO 2.- ADMINISTRATIVOS										
Oficial de 1ª administrativo	59,97	119,95	179,92	239,90	299,87	359,85	419,82	479,80	539,77	599,75
Oficial de 2ª administrativo	55,10	110,20	165,30	220,39	275,49	330,59	385,69	440,79	495,89	550,99
Auxiliar administrativo	51,88	103,75	155,63	207,51	259,39	311,26	363,14	415,02	466,89	518,77
GRUPO 3.- COMERCIALES										
Inspector de ventas	63,24	126,47	189,71	252,95	316,19	379,42	442,66	505,90	569,13	632,37
Viajante	53,47	106,94	160,41	213,89	267,36	320,83	374,30	427,77	481,24	534,71
GRUPO 4.- OBREROS										
Encargado General	61,62	123,23	184,85	246,46	308,08	369,69	431,31	492,92	554,54	616,15
Encargado de Sección	56,72	113,44	170,16	226,89	283,61	340,33	397,05	453,77	510,49	567,22
Oficial de 1ª -producción-	1,84	3,68	5,53	7,37	9,21	11,05	12,89	14,74	16,58	18,42
Oficial de 2ª -producción-	1,74	3,48	5,21	6,95	8,69	10,43	12,16	13,90	15,64	17,38
Oficial de 1ª -envasado, empaquetado-	1,84	3,68	5,53	7,37	9,21	11,05	12,89	14,74	16,58	18,42
Oficial de 2ª -envasado, empaquetado-	1,74	3,48	5,21	6,95	8,69	10,43	12,16	13,90	15,64	17,38
Oficial de 1ª -oficios varios-	1,84	3,68	5,53	7,37	9,21	11,05	12,89	14,74	16,58	18,42
Oficial de 2ª -oficios varios-	1,80	3,60	5,40	7,20	9,00	10,80	12,60	14,40	16,19	17,99
Ayudante	1,66	3,32	4,98	6,63	8,29	9,95	11,61	13,27	14,93	16,58
Peón	1,66	3,32	4,98	6,63	8,29	9,95	11,61	13,27	14,93	16,58
Almacenero	1,74	3,48	5,21	6,95	8,69	10,43	12,16	13,90	15,64	17,38
Mozo de almacén	1,66	3,32	4,98	6,63	8,29	9,95	11,61	13,27	14,93	16,58
Conserje, Guardia, Vigilante	1,75	3,50	5,25	7,00	8,75	10,50	12,26	14,01	15,76	17,51
Trabajador/a de limpieza	1,57	3,14	4,71	6,27	7,84	9,41	10,98	12,55	14,12	15,68
Trienios	1º	2º	3º	4º	5º	6º	7º	8º	9º	10º
(porcentaje)	6	12	18	24	30	36	42	48	54	60
GRUPOS y SUBGRUPOS Profes.										

Capitulo VIII

Formación Profesional

Artículo 21.- La Formación Profesional en las empresas

El trabajador/a tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un titulo académico o profesional.

Asimismo tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Capítulo IX

Derechos colectivos

Son los reconocidos en el titulo II del ET y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en los cuales se establecen los derechos de los representantes de los trabajadores.

Artículo 22.- Comités de empresa y delegados de personal.

Los Delegados de Personal y los Comités de Empresa tendrán las siguientes competencias:

- Recibir la copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito (a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación). Igualmente recibir la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

- Ser informados por la empresa de la iniciación de un expediente de regulación de empleo.

- Asesorar a los trabajadores cuando así lo soliciten en la firma de los contratos laborales y finiquitos.

- Intervenir en la negociación colectiva cuando sean nombrados miembros de la Comisión Negociadora por los trabajadores o sus sindicatos.

- Ser informados de las medidas adoptadas en material de medioambiental.

- Ser informados de los despidos y sanciones por faltas graves y muy graves.

- Disponer del crédito de horas establecido en el ET, con arreglo a las siguientes normas:

* Podrán utilizarlas mediante previo aviso a la empresa con toda la antelación que le sea posible y justificando su destino al finalizar el disfrute de las horas sindicales.

* Utilizarlas, no sólo en diálogo con la empresa, sino además en todas aquellas actividades de gestión que le sean propias por su representación.

* Las horas sindicales que se realicen dentro de la jornada de trabajo se considerarán a todos los efectos como trabajo efectivo. En todo caso, las horas sindicales que se utilicen en las reuniones convocadas expresamente por la Empresa, no computarán como utilización a efectos de la suma total del crédito horario, computándose a todos los efectos como trabajo efectivo.

- Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, podrán acumular el 100% de las horas sindicales mensuales del resto de representantes de los trabajadores de su Sindicato que las cedan y previa notificación de tal cesión a la empresa.

- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

Ø Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones y de trabajos considerados como habituales en la empresa a otros centros de trabajo ajenos o no a ésta.

- Planes de Formación profesional y continua en la empresa.

- Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

- Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

- Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del “status” jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

- Recibir información , que será facilitada trimestralmente, al menos, sobre:

* La evolución general del sector económico al que pertenece la empresa.

* La situación de la producción y su programa, así como las ventas de la entidad.

* La evolución probable del empleo en la empresa

* Previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados.

* Las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas.

* Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.

* Los índices de siniestralidad y sus causas.

* Los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

- Recibir información , que será facilitada mensualmente, sobre:

* Las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, incluyendo el cómputo de tales horas día a día y totalizadas mensualmente.

* Las horas nocturnas realizadas por los trabajadores, incluyendo el cómputo de tales horas día a día y totalizadas mensualmente.

- Los boletines de cotización a la Seguridad Social.

- Recibir información , que será facilitada anualmente, al menos, sobre:

* El balance, la cuenta de resultados, y la memoria económica y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

Artículo 23.- Derechos sindicales

Los Representantes de los Trabajadores dispondrán del correspondiente tablón de anuncios para el ejercicio propio de difusión sindical y laboral, tales como insertar comunicaciones, etc. Por parte de los miembros del Comité, Delegados de Personal, Delegados sindicales y de sus sindicatos correspondientes. Igualmente dispondrán de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

* Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato y según lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

* Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario sin que el ejercicio de éste derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

En lo no dispuesto en el presente artículo, será de aplicación lo establecido en el ET y la Ley de Libertad Sindical.

Capítulo X

Beneficios sociales

Artículo 24.- Complemento por incapacidad temporal (I.T).

En caso de accidente de trabajo o enfermedad común del trabajador hospitalizado, las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario, durante el tiempo que concurran esas circunstancias. Igualmente durante los procesos de intervención quirúrgica, incluido el período de recuperación posterior a la hospitalización o intervención quirúrgica.

Artículo 25.- Indemnización por muerte o invalidez

Póliza de seguro para indemnización por muerte e invalidez absoluta.

Para cubrir ésta clase de riesgos, las empresas contratarán a su cargo un seguro, a fin de que, en caso de muerte por accidente de trabajo, los causahabientes perciban la cantidad de 10.648 euros, y 14.197 euros en caso de Invalidez Absoluta derivada también de accidente de trabajo..

Estarán comprendidos en éste seguro todos los trabajadores de la empresa, salvo aquellos vinculados en la misma por una relación laboral de carácter especial, de las previstas en el artículo 2º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26.- Ayuda escolar

Todo trabajador percibirá de la empresa la cantidad de 106.48 euros anuales por cada hijo en edad escolar (de 3 a 18 años), que se abonarán en la primera quincena del mes de Octubre, previa justificación de escolaridad.

De ser éstos discapacitados o minusválidos, ésta ayuda aumentará a 177.47 euros y hasta la edad de 18 años.

Artículo 27.- Premio a la jubilación

A los trabajadores con 15 o más años de antigüedad en la empresa que se jubilen, se les abonará un premio por jubilación en la cuantía siguiente:

Se establecen los siguientes premios por jubilación:

A los 60 y 61 años, 64 euros por cada año de servicio.

A los 62 y 63 años, 42.58 euros por cada año de servicio.

A los 64 y 65 años, 2 meses de salario real.

Capítulo XI

Seguridad y salud laboral

Artículo 28.- Prendas de trabajo

Las empresas facilitarán a su cargo, a todos sus trabajadores, dos guardapolvos anuales, uno por el invierno y otro para el verano y dos cubrecabezas. Al personal administrativo también se le proveerá de una prenda de trabajo apropiada a su función, que le será entregada en la primera quincena del mes de Mayo de cada año. Como quiera que estas prendas tienen carácter anual, pasado éste tiempo serán de propiedad de los interesados.

Artículo 29.- Aseo

Las empresas dispondrán en sus locales o centros de trabajo de ducha de agua caliente y fría y lavabos.

Artículo 30.- Política preventiva

La Ley de Prevencion de Riesgos Laborales, obliga a la constitución de Comités de Seguridad y Salud que estarán formados por los Delegados de Prevención y la Empresa. Igualmente el empresario está obligado a hacer un estudio inicial sobre evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo de la empresa. Asimismo deberá realizar un Plan de Prevención.

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política

operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgo y accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores, de formación de los trabajadores y especialmente de sus representantes.

En consecuencia se creará una Comisión Sectorial de Seguridad y Salud laboral como órgano de representación de las empresas y los delegados de prevención así como de los Servicios de Prevención, en la cual se establecerán las líneas generales para la aplicación de dicha política preventiva, su organización y la asignación de los medios necesarios.

Dicha comisión se reunirá cada vez que lo solicite al menos una de las partes implicadas o como mínimo una vez cada semestre.

Artículo 31.- Normativa aplicable

La normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, estará constituida por la Ley 31/95 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral

Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley y en sus normas reglamentarias, tendrán carácter de Derecho necesario mínimo indisponible.

Artículo 32.- Derechos y obligaciones

Derecho a la protección frente a los Riesgos Laborales

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

El empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio, en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

El empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

Principios de la acción preventiva

El empresario, aplicará las medidas que integran el deber general de prevención con arreglo a los siguientes principios generales:

a) Evitar los riesgos

b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

c) Combatir los riesgos en su origen.

d) Adaptar el trabajo a la persona, en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, elección de los equipos y métodos de trabajo y producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo.

e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.

f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, condiciones de trabajo, relaciones sociales y factores ambientales en el trabajo.

h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Evaluación de Riesgos

La acción preventiva en la empresa, se planificará por el empresario a partir de una evaluación inicial de los riesgos, para la seguridad y salud de los trabajadores, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y en relación con aquellos que estén expuestos a riesgos especiales.

Si los resultados de la evaluación prevista en el apartado anterior lo hicieran necesario, el empresario realizará aquellas actividades de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Estas actuaciones deberán integrarse en el conjunto de las actividades de las empresas y en todos los niveles jerárquicos de la empresa y en todos los niveles de la misma.

Las actividades de prevención, deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el apartado anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

Equipos de trabajo:

Se entiende por equipo de trabajo cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo. El empresario adoptará las medidas necesarias para que los equipos de trabajo sean adecuados y garanticen la seguridad y salud de los trabajadores al utilizarlos.

Equipos de protección individual:

Se entiende por equipo de protección individual, cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de los riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar por medio de técnicas de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Información a los trabajadores:

El empresario estará obligado a proporcionar a los trabajadores, a través de sus representantes, o en su defecto directamente a los trabajadores, toda la información necesaria en relación con:

1. Los riesgos existentes

2. Las medidas de prevención y las medidas de emergencia, sin perjuicio de informar de forma individual y directa a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo.

Formación de los trabajadores:

El empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

Ésta formación deberá impartirse al comienzo de la contratación y cuando se produzcan cambios en las funciones o en los equipos de trabajo, debiendo repetirse periódicamente, si fuera necesario, a través de las propias empresas o concertándola con servicios ajenos, y deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

Adopción de medidas de emergencia:

El empresario estará obligado a analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma.

Para ello deberá designar al personal encargado de poner en práctica éstas medidas, que deberá ser suficiente en número y tener la formación y el material adecuado, así como organizar las relaciones necesarias con servicios externos.

Vigilancia de la salud de los trabajadores:

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función a los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo, cuando el trabajador preste su consentimiento. De éste carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los Representantes de los Trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Documentación:

El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la Autoridad Laboral la siguiente documentación:

1. Evaluaciones de riesgos

2. Medidas y material de protección y prevención

3. Resultados de los controles periódicos de las condiciones de trabajo.

4. Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores, previstos en el artículo 22 de la LPRL. (vigilancia de la salud)

5. Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesiones que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

Consulta a los trabajadores:

El empresario deberá de consultar a los trabajadores, con la debida antelación, de la adopción de decisiones relativas a:

a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías.

b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de esas actividades o el recurso a un Servicio de Prevención Externo.

c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

d) Los procedimientos de información y documentación.

e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

Obligaciones de los Trabajadores

El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

Cada trabajador debe velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, están obligados a:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes.

4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención, sobre cualquier situación que a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la Autoridad Laboral competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

7. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos anterior-

mente indicadas, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del E.T. (Faltas y Sanciones de los Trabajadores)

Artículo 33.- Órganos de representación en materia de prevención

1. Los delegados de Prevención.

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Serán designados por y entre los delegados de personal con arreglo a la escala prevista en el artículo 35.2 de la LPRL.

Lo previsto en el artículo 68 del E.T. en materia de garantías, será de aplicación a los delegados de prevención, en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de las funciones previstas en la LPRL, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del E.T.

Sus competencias son:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

- Promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa de prevención.

- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la LPRL. (Consulta de los trabajadores)

- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Sus facultades son:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en la comprobación del cumplimiento de la normativa de prevención, pudiendo formular las observaciones que crean oportunas.

- Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de LPRL (limitación a los resultados médicos), a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

- Recibir información de los daños ocasionados en la salud de los trabajadores, una vez que el empresario haya tenido conocimiento de ellos.

- Recibir del empresario información que éste haya podido obtener de personas y órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa.

- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer labores de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, así mismo, comunicarse durante la jornada con los trabajadores, pero sin alterar el normal funcionamiento del proceso productivo.

- Recabar del empresario la adopción de medidas preventivas, pudiendo efectuar propuestas al efecto.

- Proponer la paralización de actividades en los casos de riesgo grave e inminente.

- A los delegados de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el E.T. en materia de sigilo profesional.

El Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud se constituirá en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o mas trabajadores y estará formado por los delegados de prevención de una parte y por el empresario en igual número de delegados de prevención, de la otra..

A través de reuniones, que tendrán un carácter trimestral o cuando lo solicite alguna de sus representaciones, podrán participar los delegados sindicales y los técnicos de seguridad de la empresa, trabajadores especialmente cualificados e, incluso, técnicos de prevención ajenos a la empresa, si lo solicitara alguna de las partes; todos ellos con voz pero sin voto.

Las competencias del Comité de Salud Laboral son:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Las facultades del Comité de Salud Laboral son:

1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

2. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.

3. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y promover las medidas preventivas oportunas.

4. Conocer e informar la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención.

Capítulo XII

Régimen disciplinario

Artículo 34.- Faltas y sanciones

Las faltas cometidas por los trabajadores reguladas en el presente Convenio Colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia en leves, graves y muy graves.

Faltas leves:

Son faltas leves las de puntualidad, las discusiones violentas con los compañeros de trabajo, la falta de aseo y limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquiera otra de naturaleza análoga.

Se entiende por falta de puntualidad, al retraso de más de cinco veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de treinta minutos al mes.

Faltas Graves:

Son faltas graves, las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros y subordinados; simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él; ausentarse del trabajo sin licencia o permiso dentro de la jornada laboral; fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes; la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, y, en general, las

reincidencias en faltas leves dentro del término de dos meses y cuantas de características análogas a las enumeradas.

Faltas Muy Graves:

Son faltas muy graves, el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los trabajadores, los malos tratos de palabra y obra o la falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares y a los compañeros de trabajo o subordinados; la violación de secretos de la empresa, la embriaguez habitual, acoso sexual y la reincidencia en faltas graves dentro del término de un año y cuantías de características análogas a las enumeradas, así como las encuadrables en el artículo 54 del Estatuto de Los Trabajadores. (Despido Disciplinario.)

Sanciones:

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo durante 1 día.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de entre 2 y 4 días, e inhabilitación por plazo inferior a 4 años para pasar a categoría superior.

Por faltas muy graves:

Pérdida temporal o definitiva de la categoría, suspensión de empleo y sueldo de entre 8 y 30 días, así como despido, según el artículo 54 del E.T (despido disciplinario.)

La sanción de faltas leves, graves o muy graves requerirá comunicación escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

La facultad de elección, entre las sanciones previstas para cada grado, es exclusiva del empresario. Las partes acuerdan que antes de proceder a la notificación de la sanción, se dé información por escrito al Comité de Empresa.

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

Prescripción de las faltas:

Se entiende por prescripción la pérdida de la acción, para reclamar el cumplimiento de una obligación derivada del contrato de trabajo o convenio colectivo, por la falta de su ejercicio durante un período de tiempo que se determina en el párrafo siguiente.

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 empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los cinco meses de haberse cometido.

La fecha en que se inicia el plazo de prescripción no es aquella en que la empresa tiene un conocimiento superficial, genérico o indiciario de las faltas cometidas, sino que, cuando la naturaleza de los hechos lo requiera, ésta se debe fijar en el día que la empresa tenga un conocimiento pleno, cabal y exacto de los mismos.

Impugnación:

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa, serán siempre revisables por la jurisdicción competente.

El trabajador que no esté conforme con la sanción que se le hubiere impuesto, podrá impugnarla mediante demanda que habrá de ser presentada dentro del plazo que la legislación laboral establezca en cada momento

Capítulo XIII

Interpretación del Convenio y resolución de conflictos

Artículo 35.- Comisión Paritaria

Se crea una comisión mixta paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la aplicación e interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio.

Estará compuesta por dos miembros en representación de los empresarios y otros dos en representación de los trabajadores, uno por la central sindical de UGT y otro por CC.OO.

Será nombrada por la Comisión Negociadora y se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio.

Los componentes de la Comisión Paritaria por parte de la representación social son: Dña. Dolores Sánchez Mejías y D.Francisco Sánchez Ortega.

Los componentes de la Comisión Paritaria por parte de la representación empresarial son: D. José Luís López Matencio y D. Manuel Sánchez Hernández.

La comisión estará asesorada por los técnicos que ambas partes soliciten.

Será convocada por escrito a petición de cualquiera de las partes con siete días de antelación a su convocatoria, en la que expresarán los puntos a tratar en el orden del día.

Los acuerdos alcanzados en cuestiones de interés general se consideraran parte del presente Convenio y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro.

Las partes se obligan a someter a la Comisión, todas las cuestiones de interés general que se susciten con carácter previo a cualquier acción judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de cualquier tipo de acción legal.

Deberá negociarse bajo el principio de buena fe.

En todo caso, la Comisión se reunirá al término de cada año o durante el mes de enero del siguiente año para actualizar las tablas salariales según lo indicado en el artículo 19 del presente Convenio.

Artículo 36.- Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia y a su Reglamento de Aplicación, publicados en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, número 50, de 1 de Marzo de 1.997, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, que vinculará a todas las empresas y trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO PARA “PREPARADO y EMPAQUETADO DE ESPECIAS, CONDIMENTOS Y HERBORISTERÍA” (1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2007)

	2.007		
GRUPOS y SUBGRUPOS Profes.	SALARIO BASE		
	Diario	Mensual	Anual
GRUPO 1.- TECNICOS			
Subgrupo.- TITULADOS			
De grado superior		1.216,47	18.247,05
De grado medio		1.080,91	16.213,65
Ayudante Técnico		917,67	13.765,05
Subgrupo.- NO TITULADOS			
Técnico no titulado		885,84	13.287,60
Subgrupo.- ADMINISTRACION			
Jefe de administración		1.135,13	17.026,95
Subgrupo.- RECURSOS HUMANOS			
Jefe de Personal		1.135,13	17.026,95
Subgrupo.- LABORATORIO.			
Técnico de Laboratorio		904,73	13.570,95
Auxiliar de Laboratorio		864,62	12.969,30
Subgrupo.- MERCANTILES.			
Jefe de Ventas/Compras		1.107,25	16.608,75
Subgrupo.- INDUSTRIALES.			
Jefe de Almacén / Producción / y de Taller		972,40	14.586,00
Analista		1.026,92	15.403,80
Programador		1.026,92	15.403,80
GRUPO 2.- ADMINISTRATIVOS			
Oficial de 1ª administrativo		999,58	14.993,70
Oficial de 2ª administrativo		918,31	13.774,65
Auxiliar administrativo		864,62	12.969,30
GRUPO 3.- COMERCIALES			
Inspector de ventas		1.053,95	15.809,25
Viajante		891,19	13.367,85
GRUPO 4.- OBREROS			
Encargado General		1.026,92	15.403,80
Encargado de Sección		945,36	14.180,40
Oficial de 1ª -producción-	30,70		13.968,50
Oficial de 2ª -producción-	28,96		13.176,80
Oficial de 1ª -envasado, empaquetado-	30,70		13.968,50
Oficial de 2ª -envasado, empaquetado-	28,96		13.176,80
Oficial de 1ª -oficios varios-	30,70		13.968,50
Oficial de 2ª -oficios varios-	29,99		13.645,45
Ayudante	27,64		12.576,20
Peón	27,64		12.576,20
Almacenero	28,96		13.176,80
Mozo de almacén	27,64		12.576,20
Conserje, Guardia, Vigilante	29,18		13.276,90
Trabajador/a de limpieza	26,14		11.893,70

Consejería de Educación, Formación y Empleo

508 Resolución de 29-12-2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo Locales de Exhibición Cinematográfica y Teatro (Antes Cine Exhibición).-Expte.: 200844110043.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, y de conformidad con lo establecido en el Artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE nº 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE nº 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de Locales de Exhibición Cinematográfica y Teatro (Antes Cine Exhibición) (Código de Convenio número 3000225) de ámbito sector, suscrito con fecha 01-12-2008 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 29 de diciembre de 2008.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma. El Subdirector General de Trabajo. (Resolución de 01.10.2007), Pedro Juan González Serna.

Convenio colectivo de Locales de Exhibición Cinematográfica y Teatro de la Región de Murcia

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1.- Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en toda la Región de Murcia.

Artículo 2.- Ámbito funcional.

Las normas de este Convenio regularán las relaciones laborales de todas la Empresas dedicadas a la Exhibición Cinematográfica y Teatro en su ámbito de aplicación.

Artículo 3.- Ámbito personal.

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores vinculados por medio de una relación laboral con las empresas incluidas en su ámbito funcional.

Con excepción de los trabajadores excluidos o afectados por relaciones laborales especiales, reguladas por disposiciones legales de carácter general.

Artículo 4.- Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio será de SEIS AÑOS, desde 1.º de Mayo de 2006 al 30 de Abril de 2012, entrando en vigor a partir de su publicación en el B.O.R de Murcia, si bien sus efectos económicos, cualesquiera que sea la fecha de su publicación, se retrotraerán al 1 de mayo de 2006.

Se acuerda por las partes la denuncia automática del Convenio a su finalización, quedando vigente el contenido normativo del mismo hasta la firma de un nuevo convenio.

Artículo 5.- Efectos.

a) Las condiciones que se establecen en este convenio, tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

b) Con carácter supletorio y en lo no previsto por este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la vigente legislación general y disposiciones complementarias.

Artículo 6.- Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria, como órgano de vigilancia, interpretación y conciliación.del presente Convenio Colectivo, compuesta por seis miembros. Tres por parte la representación sindical y otros tres por la representación empresarial, recomendándose que de los componentes de esta Comisión, dos al menos, uno por cada parte, deben de haber participado en la Mesa Negociadora de este Convenio. Cada parte podrá sustituir a algunos sus componentes mediante notificación escrita. Asimismo cada Representación podrá utilizar los servicios, ocasional o permanentemente, de Asesores designados libremente por ellas.

Esta Comisión Paritaria se reunirá por iniciativa de cualquiera de las Partes que han intervenido en la negociación del Convenio, por medio de comunicación escrita, con acuse de recibo, a la otra Parte, con 10 días naturales de antelación a la reunión, exponiendo claramente la petición o asunto que se somete a la intervención de la misma. La Comisión levantará Acta de los acuerdos adoptados, que serán tomados por unanimidad o en su defecto por mayoría de cada una de las partes, en cada reunión, y sus decisiones serán comunicados por escrito a las partes intervinientes.

Para cuantas cuestiones litigiosas se puedan suscitar como consecuencia de interpretación y aplicación de este Convenio, cuando la Comisión Paritaria no logre en su seno acuerdo respecto a las mismas, las partes firmantes acuerdan adherirse a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interconfederal sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad Autónoma de Murcia y en su Reglamento

Por la Representación sindical:

D. Fernando Miguel Molina Fernández

D. José A. López Cárceles

Por la Representación empresarial:

D. Manuel Berna García

D. José M.ª Martínez Caballero

Capítulo II

Organización del trabajo

Artículo 7.- Facultades de la Empresa.

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la facultad que corresponda a la Dirección o sus representantes legales, los Comités de Empresa, Delegados de Personal y secciones sindicales tendrán las competencias señaladas por el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de libertad Sindical, y el Acuerdo Marco del sector de Exhibición Cinematográfica para el estado español de 1998.

Artículo 8.- Clasificación profesional.

El personal vinculado por este Convenio, quedará encuadrado en alguna de las siguientes categorías y grupos profesionales:

GRUPOS PROFESIONALES

1.- ADMINISTRATIVOS

- OFICIAL ADMINISTRATIVO

- AUXILIAR ADMINISTRATIVO

2.- ATENCIÓN AL PÚBLICO O SERVICIOS GENERALES

- TAQUILLERO

- PORTERO– ACOMODADOR

- PERSONAL DE MANTENIMIENTO

- DEPENDIENTES

- PERSONAL DE LIMPIEZA

3.- PERSONAL DE CABINA

- OPERADOR DE CABINA

4.- PERSONAL DE TRAMOYA.

Este Grupo Profesional y las categorías que a continuación se detallan, solo regirán para aquellos Locales, que además de exhibición cinematográfica, se celebren espectáculos teatrales.

- JEFE DE MAQUINAS Y ELECTRICISTAS.

- JEFE DE UTILLAJE.

- MAQUINISTA, ELECTRICISTA Y UTILLERO.

Las personas que ostenten una categoría distinta de la establecida en esta clasificación, la tendrán garantizada a titulo individual durante toda la vigencia de su contrato. Los empleados que ostenten la responsabilidad de encargado de sala, tendrán derecho a una compensación o complemento.

Artículo 9.- Definición de las categorías.

1.- PERSONAL ADMINISTRATIVO

Oficial Administrativo

Aquel que, con la formación necesaria, desarrolla tareas administrativas cualificadas, con cierto grado de responsabilidad.

Auxiliar administrativo

Es el trabajador que, con conocimientos básicos de administración, realiza tareas semicualificadas que pueden incluir atención telefónica, archivo, recepción de documentos, etc.

2.- PERSONAL DE ATENCIÓN AL PÚBLICO O SERVICIOS GENERALES

Taquillero

Son los trabajadores que efectúan la venta al público del billetaje, así como aquellas funciones complementarias de la taquilla, haciendo entrega de la recaudación obtenida dentro de su horario y local.

Portero-Acomodador

Serán responsables de la vigilancia de los accesos al local, distribución del público en las puertas, la acomodación de los espectadores y colocación de la propaganda, y cuantas funciones resulten complementarias de las anteriores.

Personal de Mantenimiento

Son aquellos trabajadores que se encargan de mantener las instalaciones en buen estado de uso para garantizar el normal desarrollo de la actividad.

Dependientes

Son los trabajadores encargados de realizar las funciones necesarias y atención al público, para la venta en los cines de los productos de bares, bombonerías, paradas de palomitas, varios, así como las funciones que resulten complementarias de las anteriores.

Personal de limpieza

Son los trabajadores encargados de efectuar la limpieza de las instalaciones de la empresa.

3.- PERSONAL DE CABINA

Operador de cabina

Es el operario que, con la preparación y formación suficiente, asume la responsabilidad de la proyección de la película, u otras tareas complementarias dentro de sus funciones.

4.- PERSONAL DE TRAMOYA.

Jefe de Maquinistas y Electricistas

Serán aquellos, que teniendo bajo su cargo y dirección a Maquinistas y Electricistas, son responsables ante la Empresa, de la escenografía, montaje y desmontaje de decorados, etc., y del manejo conservación e instalación de todo lo relativo a luminotecnia y sonido del escenario, así como del personal que se encuentre bajo sus órdenes.

Jefe de Utillaje

Serán aquellos, que teniendo a su cargo y dirección a los Utilleros, son responsables ante la Empresa de la conservación y manejo de mobiliario y atrezzo, necesarios para la representación escénica, así como del personal que se encuentre bajo sus órdenes.

Maquinistas

Tendrán a su cargo todo lo correspondiente a la construcción, montaje y desmontaje de los decorados de

los espectáculos, montaje de telones de boca, así como los practicables y telones de anuncios, velando por la buena conservación de todos estos elementos y en general cuanto guarde relación con la escenografía.

Electricistas

Tienen por función el manejo e instalación y conservación de aparatos, luces, supletorios, anuncios luminosos, instalaciones microfónicas y en general cuanto afecta a esta profesión, siempre que las referidas instalaciones se encuentren en el local o tengan relación con el espectáculo, cuidando asimismo del funcionamiento de los telones metálicos movidos por electricidad.

Utillero

Integran esta categoría los que tengan como función la conservación y manejo de muebles, accesorios, atrezzo, armería, alfombras, cortinajes necesarios para el escenario, como asimismo la instalación de cuartos y dependencias y de cuantos muebles se precisen para toda clase de detalles.

Artículo 10.- Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si se acreditan razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En caso de encomienda de funciones inferiores, éstas deberán estar justificadas por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las categorías equivalentes por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador consolidará la categoría superior que ha venido realizando, todo ello sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

Artículo 11.- Movilidad Geográfica

1. El traslado de trabajadores a un Centro de Trabajo distinto de la misma Empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones, económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este Artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la Empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites establecidos en los convenios colectivos.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este Artículo, la Empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de Ley y serán declarados nulos y sin efecto.

2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no inferior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El diez por ciento del número de trabajadores de la Empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este Artículo.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere el apartado 1 de este Artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este Artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución. El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto del apartado 1 de este Artículo.

3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

4. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 de este Artículo para los traslados.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta Ley para los traslados.

5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este Artículo.

Capítulo III

Contratación y promoción

Artículo 12.- Modalidades de contratación.

Todos los contratos serán fijos e indefinidos. No obstante, podrán utilizarse las modalidades de contratación temporal previstas en la legislación vigente, para lo cual será necesario que se cumplan los requisitos y formalidades inherentes a cada una de dichas modalidades.

Se entenderán concurrentes las circunstancias del Artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de apertura de nuevas salas de cine, de creación de nuevas empresas, y en los supuestos de remodelación que traiga como consecuencia un aumento de plantilla.

Cuando se den estos supuestos, la duración del contrato eventual podrá alcanzar un máximo de doce meses, dentro de un periodo, de dieciocho meses. En el supuesto de extinción o finalización de este contrato el trabajador tendrá una indemnización de doce días de salario por año de servicio.

En el contrato de trabajo en prácticas el salario no podrá ser inferior al 90 por 100 de la retribución que corresponda a la categoría de que se trate.

Artículo 13.- Fomento de la contratación indefinida.

Las partes firmantes del Acuerdo Marco Laboral para la regulación de las condiciones de trabajo en las Empresas exhibición cinematográfica de 1998, convinieron en fomentar la contratación indefinida, para lo cual se podrá establecer, solamente para esta modalidad de contratación, un periodo de prueba de cuatro meses.

En el caso de no superarse este periodo de prueba, todo trabajador que hubiese prestado servicios en la empresa por un periodo de tiempo superior a sesenta días, tendrá derecho a que se le abone una indemnización proporcional a quince días de salario por año de servicio.

Será nulo todo pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya prestado funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, incluida la vinculación a través de empresas de trabajo temporal.

Artículo 14.- Trabajadores fijos discontinuos.

Para su aplicación, en cualquiera de las modalidades previstas en el Artículo 12.3 del Estatuto de los Trabajadores, o norma que le sustituya, el orden de llamada será el fijado dentro de cada categoría o función, en razón de la mejor aptitud para las necesidades específicas del puesto a cubrir.

Artículo 15.- Contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal.

En las empresas que tengan contratados trabajadores con carácter fijo discontinuo, solo se podrán utilizar contratos de puesta a disposición de Empresas de Trabajo Temporal cuando con dichos trabajadores fijos discontinuos no se puedan cubrir las posibles eventualidades.

En las empresas que no tengan trabajadores fijos discontinuos solo podrán utilizarse contratos de puesta a disposición de Empresas de trabajo temporal para cubrir las necesidades previstas en la ley 14/1994, de 1 de Junio, o en la normativa que la sustituya o desarrolle.

Artículo 16.- Periodo de prueba.

En los supuestos no contemplados en el Artículo 13 (fomento de la contratación indefinida), podrán concertarse por escrito periodos de prueba que, en ningún caso, excederán de dos meses. Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones inherentes a su puesto de trabajo y categoría profesional. La resolución de la relación laboral, podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes en este periodo.

El periodo de prueba quedará suspendido en caso de enfermedad o accidente del trabajador.

Artículo 17.- Promoción profesional.

1.- Las plazas vacantes existentes en las empresas podrá proveerse a criterio de las mismas, o amortizarse si éstas lo estimaran necesario de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico y otras circunstancias que aconsejaran tal medida. La provisión de plazas vacantes se realizará a través de la promoción interna o, en su defecto, por el sistema de libre designación, con la debida información.

2.- Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando o de especial confianza, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

Capítulo IV

Condiciones económicas

Artículo 18.- Salario.

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los periodos de descanso computables como de trabajo, con exclusión de las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, de las prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social o de las correspondientes a traslados o despidos.

En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por cien de las prestaciones salariales del trabajador.

Artículo 19.- Incremento salarial.

El incremento salarial para el periodo de 1 de mayo de 2006 a 30 de abril de 2012, será el resultado de aplicar a los conceptos económicos del periodo anterior, el I.P.C. real, fijado por el I.N.E., con carácter nacional, del año inmediatamente anterior. Para los años 2010 a 2012, tendrá un incremento adicional del 0,10% cada año.

Las nuevas condiciones salariales resultantes se tomarán como base para establecer las futuras actualizaciones y negociaciones.‡ N ‡

Artículo 20.- Complemento de antigüedad.

Se establece un sistema de trienios, a razón de 28,33 € por trienio devengado (precio para el periodo de mayo de 2008 a abril de 2009), importe por igual para todas las categorías profesionales, con un máximo de cinco trienios y un tope del 25 por 100 sobre el salario base. En todos los casos se respetarán como condiciones más beneficiosas y derechos adquiridos las cuantías superiores que en base a lo estipulado en anteriores convenios se acrediten a título individual.

La antigüedad se computará desde el ingreso del trabajador en la empresa, aunque la relación laboral hubiese comenzado por medio de un contrato temporal.

El importe de este concepto retributivo se incrementará en el mismo porcentaje general recogido en el Artículo 19 del presente Convenio.

Artículo 21.- Plus de Transporte.

El plus de transporte se abonará en las dos pagas extraordinarias y no será absorbible por ningún tipo de mejoras, asimismo no podrá ser descontado al trabajador en situación de baja por I.T. Este plus cotizará a la Seguridad Social, según tabla anexa.

El importe de este concepto retributivo se incrementará en el mismo porcentaje general recogido en el Artículo 19 del presente Convenio.

Artículo 22.- Plus de Quebranto de Moneda.

Se establece para todos los trabajadores afectados por este Convenio, con la categoría profesional de Taquilleros y Dependientes, un plus especial, en concepto de quebranto de moneda, por importe de 20,30 € mensuales, importe para el periodo de mayo de 2008 a abril de 2009, y que supone un incremento del 6%. Este plus se percibirá en proporción a la jornada realiza por el trabajador afectado.

Para los siguientes años, el importe de este concepto retributivo se incrementará en un 6% cada ejercicio.

Artículo 23.- Plus de Nocturnidad.

Por este concepto, se establece que a partir del segundo año de vigencia del Convenio, todos los trabajadores afectados por el mismo, percibirán un Plus de Nocturnidad, que será de 9,97 € mensuales, importe para el periodo de mayo de 2008 a abril de 2009). Este Plus se percibirá igualmente en proporción a la jornada realizada.

El importe de este concepto retributivo se incrementará en el mismo porcentaje general recogido en el Artículo 19 del presente Convenio

Artículo 24.- Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán dos pagas extraordinarias de treinta días de salario real cada una de ellas, calculadas sobre lo pactado en este Convenio y se harán efectivas dentro de los quince primeros días de los meses de Julio y Diciembre.

Asimismo se satisfará una gratificación especial denominada de Marzo, que se hará efectiva el quince de Marzo de cada año, consistente en una cantidad equivalente al 2’5 por 100 del importe anual del salario base, an-

tigüedad y plus de transporte, de las doce mensualidades más las dos pagas extraordinarias de Verano y Navidad; además del importe de esta paga y junto con ella se abonarán a todos los trabajadores la cantidad de 120,20 €, independientemente de la jornada que realicen.

Estas pagas se abonarán íntegras al trabajador que lleve un año o más en la empresa, en caso contrario, serán hechas efectivas en proporción al tiempo trabajado, computándose las fracciones de mes como mes completo.

Artículo 25.- Salario hora individual.

El salario hora individual o profesional para cada categoría, se obtendrá dividiendo el importe de la retribución anual entre la totalidad de las horas de trabajo anual.

Artículo 26.- Plus de fijos discontinuos.

Los trabajadores fijos discontinuos afectados por este convenio, percibirán un plus consistente en el 25 por 100 de su retribución real.

Artículo 27.- Festivos.

Con motivo de la celebración de la festividad de San Juan Bosco, las Empresas afectadas por este Convenio abonarán a todos sus trabajadores una gratificación económica especial consistente en un día de haber de su retribución real.

Los días trabajados durante cualquiera de los catorce festivos del año, especificados en el Calendario Laboral, se abonarán con un incremento del 210% sobre el salario día, o en su caso serán compensados por tiempo de descanso, de común acuerdo con los trabajadores, a razón de dos días por cada día festivo trabajado.

Artículo 28.- Sesiones matinales y pruebas nocturnas.

A efectos de aplicación, se considerarán como de jornada completa.

Capítulo V

Tiempo de trabajo

Artículo 29.- Jornada máxima anual.

La jornada máxima anual para todos los trabajadores del sector será de mil setecientas sesenta horas.

Artículo 30.- Jornada diaria.

1. La jornada diaria será preferentemente continuada. En los supuestos de jornada partida, ésta no podrá realizarse en más de dos períodos diarios.

2. Para el personal que preste sus servicios a tiempo completo, la jornada máxima diaria será de nueve horas de trabajo efectivo, y la mínima, salvo pacto en contrario con la representación de los trabajadores, de cuatro horas.

3. Cuando por necesidades de la programación, debidamente justificadas, sea necesario ampliar la jornada máxima diaria, ésta, en ningún caso, podrá superar las diez horas.

Artículo 31.- Distribución de la jornada, descansos y horario.

1. El descanso entre jornadas será de doce horas mínimas consecutivas.

2. El cómputo de la jornada se realizará cada cuatro semanas, compensándose con tiempo de descanso o de trabajo, según corresponda, los excesos o defectos de jornada producidos, dentro de los dos meses siguientes a su realización. Los excesos de jornada que pudieran producirse se acumularán hasta compensarse con días completos de descanso.

3. Todos los trabajadores disfrutarán de seis días de descanso cada cuatro semanas. De los referidos seis días, dos, al menos, deberán ser consecutivos, recomendándose que, de los cuatro restantes, se disfruten, al menos, dos también consecutivos, procediéndose, en todo caso, a establecer turnos rotativos para su disfrute.

El descanso establecido en el párrafo anterior no será de aplicación en aquellas empresas que proyecten habitualmente seis o menos horas diarias, así como en los cines de temporada y en aquellas empresas cuya programación sea de seis o menos días a la semana. En todo caso, aquellas empresas cuya organización lo permita, deberán tratar de conceder los seis días de descanso de referencia. Asimismo, las empresas deberán respetar el número legal de las treinta y seis horas semanales de descanso, procediéndose en los cines de temporada a compensar las diferencias que existan, en su caso, antes de finalizar la temporada.

4. La empresa podrá ajustar los horarios del personal para adaptarlos a las necesidades derivadas de los horarios comerciales de las películas. La empresa, al establecer el horario y el calendario de vacaciones, tendrá en consideración las sugerencias del personal.

5. En los días 24 y 31 de Diciembre, la jornada laboral terminara a las 21,30 horas. Y en los días 25 de Diciembre y 1 de Enero, no se celebrarán Sesiones Matinales.

Artículo 32.- Vacaciones anuales.

1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de treinta días naturales, continuados e ininterrumpidos, abonándose con arreglo a las retribuciones pactadas en este convenio.

2. El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible.

3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute, que tendrá lugar preferentemente de junio a septiembre.

Artículo 33.- Permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Un día en caso de boda, bautizo o primera comunión de padres, hermanos hijos y abuelos.

c) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que

precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de la Comunidad, el plazo será de cuatro días.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber anteriormente referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 34.- Maternidad, Adopción y Acogimiento.

1. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

2. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 4 de este Artículo.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 1 y 2 de este Artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 1 y 2 de este Artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el Artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral (RCL 1995, 1144, 1563).

5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

En caso de discrepancia para ejercitación de estos derechos, su concreción corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Artículo 35.- Excedencias.

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

2.- El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

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

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

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

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

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

Capítulo VI

Formación y salud laboral

Artículo 36.- Formación continua.

Se acuerda constituir la Comisión Mixta Sectorial para la Elaboración de los Planes de Formación, cuyo Reglamento de Funcionamiento fue aprobado en su día por la Comisión Negociadora del Acuerdo Marco para la regulación de las condiciones de trabajo en las Empresas de Exhibición Cinematográfica.

Artículo 37.- Salud laboral.

En esta materia será de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los numerosos Reglamentos dictados en desarrollo de la misma. Como mejora de lo establecido en el Artículo 37.1 de la citada Ley de 8 de noviembre de 1995, los Delegados de Prevención que no ostenten la condición de representantes legales del personal, tendrán un crédito horario de quince horas mensuales para la realización de las actividades que le son propias.

Capítulo VII

Otras materias

Artículo 38.- Complemento Económico por Incapacidad Temporal.

a) Con carácter general, en los casos de baja por Incapacidad Temporal, debida a enfermedad común o accidente no laboral, los trabajadores percibirán desde el primer día hasta el tercero el 60% de la Base Reguladora, y a partir del cuarto día un Complemento Económico hasta el cien por cien del salario del mes anterior a la baja mientras dure tal situación.

b) En los casos de bajas por Incapacidad Temporal, derivadas de accidente laboral, se abonará el citado complemento desde el primer día y mientras dure dicha situación.

Artículo 39.- Prendas de Trabajo.

Las Empresas proporcionarán a sus trabajadores los uniformes correspondientes de verano e invierno.

Artículo 40.- Pases gratuitos.

El Personal afectado por este Convenio, tanto en situación de activo como de jubilado, así como su cónyuge e hijos que convivan bajo su techo, tendrán acceso gratuito al local o locales de su Empresa, excepto en festivos días de estreno.

Artículo 41.- Ayudas por Jubilación.

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán en el momento de su Jubilación, tanto si es voluntaria como forzosa, una cantidad equivalente a sesenta días de retribución, calculadas sobre sueldo base más pluses, en calidad de servicios prestados, y que igualmente se percibirá en caso de cese en la Empresa por Invalidez.

Las Partes firmantes del presente Convenio han estudiado los efectos de una jubilación anticipada, con el 100% de los derechos pasivos de los trabajadores que cumplan 64 años, y convienen en que, previo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, estos pueden jubilarse anticipadamente a los 64 años.

Artículo 42.- Jubilación obligatoria.

Los trabajadores deberán jubilarse obligatoriamente, en el supuesto que se contempla a continuación y en las siguientes condiciones:

1. Al cumplir la edad de sesenta y cinco años y siempre que se cumpla con todos los requisitos legalmente exigidos para tener derecho al percibo del 100 por 100 de sus respectivas bases reguladoras en el momento de la jubilación.

2. El trabajador que a la entrada en vigor del presente Convenio ya hubiese cumplido la edad de sesenta y cinco años y reúna los requisitos del apartado anterior, deberá acogerse al supuesto de jubilación obligatoria establecido en este Artículo.

Artículo 43.- Ayuda por Fallecimiento.

En caso de fallecimiento de un trabajador, en alta en cualquiera de las Empresas ubicadas en la Comunidad Autónoma de Murcia, su viudo/a y/o herederos, percibirán de la Empresa y por una sola vez, el importe de una mensualidad de la retribución que efectivamente perciba, incluidas las llamadas no salariales.

Capítulo IX

Régimen sancionador

Artículo 44.- Faltas.

1. Las faltas se clasificarán, según su gravedad, en leves, graves y muy graves.

2. Faltas leves: Las faltas que así sean calificadas por su poca gravedad tendrán, principalmente, una finalidad correctora de comportamientos no deseables.

A título de ejemplo, se indican las siguientes:

— Faltas de puntualidad, injustificadas, que no superen tres en un mes.

— Incumplimiento del deber de comunicar la justificación de una ausencia.

— Faltar un día al trabajo sin causa que lo justifique y sin mayores consecuencias.

— Pequeños descuidos en la conservación de material.

— Falta de aseo y limpieza personal.

— Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo, sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.

3. Faltas graves: Se considerarán faltas graves todos los incumplimientos y conductas inadecuadas que tengan cierta gravedad.

A título de ejemplo, se indican las siguientes:

— Simular la presencia de otro compañero fichando o firmando por él, pedir permiso alegando causa no existente y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la Empresa una información falsa.

— Más de tres faltas de puntualidad en un mes, sin justificación.

— Faltar al trabajo dos días en un mes sin justificación.

— La repetición de varias faltas leves dentro de un período de seis meses.

— Ausentarse sin licencia del centro de trabajo.

4. Faltas muy graves:

A título de ejemplo se indican las siguientes:

— Los malos tratos de palabra u obra a sus superiores, compañeros y subordinados.

— El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros, que produzca perjuicio grave a la empresa.

— La deslealtad, el abuso de confianza y, en general, los actos que produzcan perjuicio grave a la empresa.

— El trabajar para otra empresa del mismo sector de exhibición sin permiso de su empresa.

— La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

— La falta de aseo reiterada y alarmante que produzca deterioro a la imagen de la empresa.

— El abuso de autoridad de los superiores, en cualquier nivel, será siempre considerado como falta muy grave.

— La repetición de varias faltas graves dentro de un período de doce meses.

La enumeración de las faltas que antecede no son limitativas, sino simplemente enunciativas.

Artículo 45.- Sanciones.

1- La potestad sancionadora corresponde en exclusiva al empresario, quien tendrá la responsabilidad de ejercitarla de buena fe y sin recurrir en discriminaciones.

Para ello, antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves será necesario otorgar un trámite de audiencia por escrito al trabajador, el cual no podrá exceder de un mes sobre la base de que sea oído el inculpado y de que se le admitan cuantas pruebas ponga en su descargo.

En el caso de falta muy grave, si el trabajador estuviese afiliado a algún sindicato y al empresario le constase fehacientemente tal hecho, deberá dar audiencia previa a los Delegados Sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato o, en su defecto, al Delegado de Personal o el Comité de Empresa.

2. 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 empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

3. Por faltas leves podrán imponerse cualquiera de las sanciones siguientes:

— Amonestación verbal.

— Amonestación por escrito.

— Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

4. Por faltas graves se podrán imponer cualquiera de las sanciones siguientes:

— Inhabilitación temporal para la promoción profesional de uno a cinco años.

— Suspensión de empleo y sueldo de cinco a veinte días.

5. Por faltas muy graves se podrán imponer cualquiera de las sanciones siguientes:

— Suspensión de empleo y sueldo de veintiún días a seis meses.

— Despido disciplinario.

6. En la calificación de la falta y la graduación de la sanción se atendrá, como circunstancias agravantes y/o atenuantes de la responsabilidad, entre otras, a la magnitud de los hechos, a la intencionalidad del infractor, al perjuicio causado, a la existencia de precedentes, y a cualquier otra circunstancia, incluso las de tipo subjetivo, que hubiese intervenido en la comisión de los hechos constitutivos de la falta.

7. Prescripción de las sanciones: Aquellas sanciones que hayan sido aplicadas en cualquiera de sus calificaciones y que consten en los expedientes personales de los sancionados perderán su eficacia jurídica y prescribirán, como agravante, transcurridos los plazos siguientes desde su imposición si no hubiese reincidencia:

— Faltas leves: Seis meses.

— Faltas graves: Dieciocho meses.

— Faltas muy graves: Treinta y seis meses.

Tabla salarial del Convenio de Locales de Exhibición Cinematográfica y Teatro de la Región de Murcia en función de la jornada de 1760 horas anuales para el periodo 1 de mayo de 2008 a 30 de abril de 2009.

Categorías Profesionales	Salario Base	Plus Transporte	Salario Mes	Pagas extras	Paga marzo
Técnicos:					
Operador de Cabina	775,95	237,33	1.013,28	1.013,28	474,85
Administrativos:					
Auxiliar	775,95	97,73	873,68	873,68	425,99
Taquillero / a	775,95	146,63	922,58	922,58	443,10
Subalternos:					
Acomodador, Portero, Mozo de pista, Personal de mantenimiento	775,95	81,78	857,73	857,73	420,41
Avisador de personal, Dependiente/a	775,95	81,78	857,73	857,73	420,41
Limpiadora a jornada completa	775,95	81,78	857,73	857,73	420,41
Limpiadora a media jornada	387,98	81,78	469,76	469,76	284,62
Personal de tramoya:					
Jefe de máquin. y electric.	775,95	165,47	941,42	941,42	440,93
Jefe de Utillaje	775,95	97,73	873,68	873,68	425,99
Maquinista, electricista y utillero	775,95	81,78	857,73	857,73	420,41
Categorías Profesionales a extinguir	Salario Base	Plus Transporte	Salario Mes	Pagas extras	Paga marzo
Jefe de cabina	775,95	237,33	1.013,28	1.013,28	474,85
Ayudante de cabina	775,95	97,73	873,68	873,68	425,99
Ayudante de cabina menor de 18 años	544,72	133,51	678,23	678,23	357,58
Representante	775,95	237,33	1.013,28	1.013,28	474,85
Jefe de negociado	775,95	257,12	1.033,07	1.033,07	481,77
Oficial de 1.ª	775,95	237,33	1.013,28	1.013,28	474,85
Oficial de 2.ª	775,95	97,73	873,68	873,68	425,99
Encargado de Personal	775,95	81,78	857,73	857,73	420,41
Personal de lavabos	775,95	81,78	857,73	857,73	420,41

AÑO 2006-2007

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO DE LOCALES DE EXHIBICION CINEMATOGRAFICA R. MURCIA

01-may-06
30-abr-07

3,90% IPC.

	CATEGORIAS		SALARIO	P.TRANSPORTE	SALARIO MES	P.EXTRA	P.MARZO
	TECNICOS						
1	Jefe de Cabina		727,22 €	222,43 €	949,65 €	914,00 €	444,31 €
2	Operador de Cabina		727,22 €	222,43 €	949,65 €	914,00 €	444,31 €
3	Ayudante de Cabina		727,22 €	91,43 €	818,65 €	788,07 €	400,24 €
4	Ayudante menor de 18 años		510,51 €	125,14 €	635,65 €	611,77 €	338,53 €
	ADMINISTRATIVOS						
5	Representante		727,22 €	222,43 €	949,65 €	949,65 €	474,83 €
6	Jefe de Negociado		727,22 €	240,98 €	968,20 €	968,20 €	484,10 €
7	Oficial de 1ª		727,22 €	222,43 €	949,65 €	949,65 €	474,83 €
8	Oficial de 2ª		727,22 €	91,43 €	818,65 €	818,65 €	409,33 €
9	Auxiliar		727,22 €	91,43 €	818,65 €	818,65 €	409,33 €
10	Taquillero/a		727,22 €	137,43 €	864,65 €	864,65 €	432,33 €
	SUBALTERNOS						
12	Encargados de Personal		727,22 €	76,66 €	803,88 €	803,88 €	401,94 €
11	Acomodador,Portero,Mozo de pista,						
	Avisador de Personal,Personal de Lava-						
	bos,Limpiadora a jornada completo		727,22 €	76,66 €	803,88 €	803,88 €	401,94 €
	Limpiadora a media jornada		363,61 €	76,66 €	440,27 €	440,27 €	220,14 €
	PERSONAL DE TRAMOYA						
	Jefe de Maquina y Electric.		727,22 €	155,08 €	882,30 €	882,30 €	441,15 €
	Jefe de Utillaje		727,22 €	91,43 €	818,65 €	818,65 €	409,33 €
	Maquinista,Electricista,Utillero		727,22 €	76,66 €	803,88 €	803,88 €	401,94 €

AÑO 2007-2008

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO DE LOCALES DE EXHIBICION CINEMATOGRAFICA R. MURCIA

01-may-07
30-abr-08

2,40% IPC.

	CATEGORIAS		SALARIO	P.TRANSPORTE	SALARIO MES	P.EXTRA	P.MARZO
	TECNICOS						
1	Jefe de Cabina		744,67 €	227,77 €	972,44 €	972,44 €	486,22 €
2	Operador de Cabina		744,67 €	227,77 €	972,44 €	972,44 €	486,22 €
3	Ayudante de Cabina		744,67 €	93,63 €	838,30 €	838,30 €	419,15 €
4	Ayudante menor de 18 años		522,76 €	128,03 €	650,79 €	650,79 €	325,40 €
	ADMINISTRATIVOS						
5	Representante		744,67 €	227,77 €	972,44 €	972,44 €	486,22 €
6	Jefe de Negociado		744,67 €	246,76 €	991,43 €	991,43 €	495,72 €
7	Oficial de 1ª		744,67 €	227,77 €	972,44 €	972,44 €	486,22 €
8	Oficial de 2ª		744,67 €	93,63 €	838,30 €	838,30 €	419,15 €
9	Auxiliar		744,67 €	93,63 €	838,30 €	838,30 €	419,15 €
10	Taquillero/a		744,67 €	140,73 €	885,40 €	885,40 €	442,70 €
	SUBALTERNOS						
12	Encargados de Personal		744,67 €	78,50 €	823,17 €	823,17 €	411,59 €
11	Acomodador,Portero,Mozo de pista,						
	Avisador de Personal,Personal de Lava-						
	bos,Limpiadora a jornada completo		744,67 €	78,50 €	823,17 €	823,17 €	411,59 €
	Limpiadora a media jornada		372,33 €	78,50 €	450,83 €	450,83 €	225,42 €
	PERSONAL DE TRAMOYA						
	Jefe de Maquina y Electric.		744,67 €	158,80 €	903,47 €	903,47 €	451,74 €
	Jefe de Utillaje		744,67 €	93,63 €	838,30 €	838,30 €	419,15 €
	Maquinista,Electricista,Utillero		744,67 €	78,50 €	823,17 €	823,17 €	411,59 €
			11.320,48 €	2.273,91 €	13.594,39 €	13.594,39 €	6.797,20 €

4. Anuncios

Consejería de Presidencia y Administraciones Públicas

725 Anuncio de inscripción en el Registro de Fundaciones de la Región de Murcia de la Fundación Contentpolis, Ciudad de los Contenidos Digitales.

Mediante Resolución de esta Secretaría General de fecha 12 de enero de 2009, se inscribe en el Registro de Fundaciones de la Región de Murcia bajo el nº 129, la Fundación de Contentpolis, Ciudad de los Contenidos Digitales, clasificada como de carácter del desarrollo tecnológico y con domicilio social en c/ San Cristóbal, 6 de Murcia

La citada Fundación fue constituida mediante escritura otorgada, ante el notario del Ilustre Colegio de Albacete D. Javier López Vicent el 24 de diciembre de 2008, con número de su protocolo 1415 por D. Juan José Beltrán Valcárcel, Director del Instituto de Fomento de la Región de Murcia, con C.I.F. nº 27 440 728-A; D. Ginés Antonio Martínez González, Director General del Servicio Regional de Empleo, con C.I.F. nº 22 947 345-S; D. Eduardo Javier Osuna Carrillo de Albornoz, Director General de Universidades y Política Científica, con C.I.F. nº 24 159 220-C y D. Juan Manuel Maíquez Esteve, Director de Radiotelevisión de la Región de Murcia, con C.I.F. nº 22 441 644-S.

Tendrá como fines fundacionales: a) Fomentar el desarrollo de la sociedad del conocimiento. b) Promocionar la cultura digital y de actitudes innovadoras. c) Favorecer el crecimiento del sector de contenidos digitales. d) Promover la realización de producciones audiovisuales y multimedia. e) Impulsar los procesos de iniciativas de innovación, favoreciendo la creación de una cultura de emprendedores en el campo de los contenidos digitales. f) Contribuir al desarrollo de la Ciudad de los Contenidos Digitales, promovida por el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, como espacio innovador para la producción de contenidos, la creatividad y el ocio digital.

La dotación económica inicial de la fundación, está constituida por la aportación por parte de la comunidad Autónoma de treinta mil euros (30.000'00€). Dicha aportación está totalmente desembolsada en metálico e ingresada en la cuenta número 2.105.700021.2, a nombre de la Fundación en la Caja de Ahorros de Murcia, sucursal nº 105, según resulta de la correspondiente certificación de depósito que figura incorporada a la matriz de la escritura de constitución de la fundación.

Queda constituido en la escritura como órgano de gobierno un Patronato con los siguientes miembros, nombrados por el Consejo de Gobierno en sesión celebrada el día 12 de diciembre de 2008, en nombre de la Comunidad Autónoma: Presidente: Titular de la Consejería competente en materia de empresas e Investigación, D. Salvador Marín Hernández, Consejero de Universidades, Empresa e Investigación; Vicepresidente: El titular de la Consejería competente en materia Audiovisual, D.ª Inmaculada García Martínez, Consejera de Economía y Hacienda; Vocales: Tres en representación de la Consejería competente en materia de Empresas e Investigación, D. Juan José Beltrán Valcárcel, Director del Instituto de Fomento, D. Antonio Sergio Sánchez-Solis de Querol, Secretario General de la Consejería de Universidades, Empresa e Investigación y D. Eduardo Javier Osuna Carrillo de Albornoz, Director General de Universidades y Política Científica. Uno en representación de la Consejería competente en materia de Ordenación de Territorio, D. Antonio Javier Navarro Corchón, Director General de Urbanismos y Ordenación del Territorio. Uno en representación de la Consejería competente en materia de Trabajo, D. Ginés Antonio Martínez González, Director General del Servicio Regional de Empleo. Uno en representación de la Consejería competente en materia de Turismo, D.ª Marina García Vidal, Directora General de Infraestructuras de Turismo, de la Consejería de Cultura y Turismo y el Director de Radiotelevisión de la Región de Murcia, D. Juan Máiquez Esteve.

Queda bajo el Protectorado de la Consejería de Presidencia y Administraciones Públicas, según lo establecido en el artículo 1 del Decreto 28/1997, de 23 de mayo, de la Consejería de Presidencia

Murcia, 14 de enero de 2009.—El Secretario General de la Consejería de Presidencia y Administraciones Públicas, José Gabriel Ruiz González.

—

Consejería de Obras Públicas y Ordenación del Territorio

497 Anuncio de información pública del proyecto de estudio de impacto ambiental del "Desdoblamiento de la carretera A-5, punto kilométrico 7,250 al 11,200".

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del Real Decreto 113/1988, de 30 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento para la ejecución del Real Decreto Legislativo 1.302/1986, de 28 de junio, de Evaluación de Impacto Ambiental, en aplicación de lo dispuesto en los artículos 14 y 16 de la Ley 1/1995, de Protección del medio Ambiente de la Región de Murcia, de 8 de marzo, por tratarse de un proyecto incluido en el apartado 2.1 a) y 2.10. c) del Anexo I de la citada Ley 1/1995; y en el artículo 6 del RD 1997/1995, de 7 de diciembre, por el que se establecen medidas para contribuir a garantizar la biodiversidad mediante la conservación de los hábitats naturales y de la fauna y flora silvestre, se somete a información pública el Proyecto y el Estudio de Impacto Ambiental del "DESDOBLAMIENTO DE LA CTRA. A-5, P.K. 7,250 AL 11,200", con el fin de determinar los extremos en que dicho Estudio debe ser completado.

Ambos estarán a disposición del público, durante el plazo de treinta (30) días hábiles, contados a partir del primer día hábil siguiente al de la fecha de publicación del correspondiente anuncio en el boletín Oficial de la Región de Murcia, en las dependencias de la Dirección General de Carreteras, sito en Plaza de Santoña, 6, 2.ª planta de Murcia y en el Ayuntamiento de Molina de Segura.

Concluido este trámite se realizará la Declaración de Impacto Ambiental donde se determine la conveniencia o no de realizar el proyecto y en caso afirmativo fijará las condiciones en que debe ser ejecutado.

Murcia, 8 de enero de 2009.—El Director General de Carreteras, José A. Guijarro Gallego.

—

Consejería de Educación, Formación y Empleo

Servicio Regional de Empleo y Formación

494 Edicto por el que se notifican resoluciones de procedimiento de reintegro, relativa a la empresa/autónomo y para los expedientes que a continuación se relacionan.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y habiéndose intentado la notificación a los interesados o sus representantes, sin que esta haya sido posible por causa no imputable a ésta Administración, se expone mediante el presente anuncio, que se encuentran pendientes de notificar los actos cuyo interesado y procedimiento se especifican a continuación:

Resoluciones de procedimiento de Reintegro

Expediente n.º	Empresa/Autónomo	NIF/CIF	Procedimiento	Contenido	Programa de Subvención
R/2005/01/11/0025	Dª MARIA CONCEPCION GONZALEZ SANZ	27469692X	Reintegro	Resolución de reintegro Importe: 3.240,00 €	Fomento del Empleo (Orden de 18 - 03 - 2005)
R/2005/01/20//0096	SOROBER INVERSIONES S.L.	B73365314	Reintegro	Resolución de reintegro Importe: 4.800,00 €	Fomento del Empleo (Orden de 18 - 03 - 2005)
R/2006/01/31/0075	Dª LIDIA FERNANDEZ FERNANDEZ	14629074Q	Reintegro	Resolución de reintegro Importe: 4.500,00 €	Fomento del Establecimiento de Trabajadores Autónomos. (Orden de 28-02-2006)
R/2006/01/34/0562	Dª MARTHA CECILIA FALLA URIBE	X4450099J	Reintegro	Resolución de reintegro Importe: 4.500,00 €	Fomento del Establecimiento de Trabajadores Autónomos. (Orden de 28-02-2006)
R/2007/01/31/0172	Dª YOCANDRA MARILE SOTO AMADOR	71041422B	Reintegro	Resolución de reintegro Importe: 4.800,00 €	Fomento del Empleo Autónomo (Orden de 07-03-2007).
R/2007/01/31/0345	Dª MARIA ISABEL MAYOR NAVARRO	48544263.ª	Reintegro	Resolución de reintegro Importe: 4.800,00 €	Fomento del Empleo Autónomo (Orden de 07-03-2007).

Contra dicha Resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer Recurso potestativo de Reposición ante el Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a aquél en que tenga lugar su notificación o publicación (art. 116.1 de la Ley 30/1992, LRJ-PAC), o directamente recurso contencioso-administrativo ante los juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Murcia, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a su notificación (artículos 8.3 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa).

Todo ello, sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime procedente. Dichos expedientes se encuentran a disposición de los interesados en las Oficinas del Servicio Regional de Empleo y Formación de la Consejería de Empleo y Formación, Servicio de Coordinación y Gestión F.S.E. (Sección de Seguimiento, Control y Evaluación de Actividades) ubicadas en Avda. Infante Juan Manuel, 14, 30011 de Murcia.

Murcia, 19 de noviembre de 2008.—El Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación, Ginés A. Martínez González.

Consejería de Educación, Formación y Empleo

514 Edicto por el que se notifican acuerdo de inicio de procedimiento.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y habiéndose intentado la notificación a los interesados o sus representantes, sin que ésta haya sido posible, se expone mediante el presente anuncio, que se encuentran pendientes de notificar los actos cuyo interesado y procedimiento se especifican a continuación:

ACUERDOS DE INICIO DE PROCEDIMIENTO DE REINTEGRO

Expediente	Interesado	C.I.F.	Procedimiento	Contenido	Importe	Programa de subvención
200499730337	GESTODE, S.COOP.	F73280935	Reintegro	Acuerdo de inicio Procedimiento de reintegro	33.000,00 €	1º Empleo en Cooperativas y Sociedades Laborales (Orden 22.03.2004)
200499730282	RESTAURANTE EL PAISANO, S.COOP.	F73308629	Reintegro	Acuerdo de inicio Procedimiento de reintegro	16.500,00 €	1º Empleo en Cooperativas y Sociedades Laborales (Orden 22.03.2004)
200499740173	RESTAURANTE EL PAISANO, S.COOP.	F73308629	Reintegro	Acuerdo de inicio Procedimiento de reintegro	9.000,00 €	2º Ayuda Adicional al Empleo en Economia Social (Orden 22.03.2004)

Se notifica el presente Acuerdo a los interesados, concediéndoles un plazo de quince días para que presenten las alegaciones y medios de prueba que consideren oportunos, con la advertencia de que transcurrido dicho plazo, será dictada Resolución con los datos y documentos que obren en cada expediente.

Los expedientes relacionados se encuentran a disposición del interesado en las oficinas de la Dirección General de Trabajo (Servicio de Economía Social), de la Consejería de Educación, Formación y Empleo, ubicadas en Murcia, Avda. de la Fama, 3.

Murcia, 13 de enero de 2009.—El Director General de Trabajo, Fernando J. Vélez Alvarez.

Consejería de Educación, Formación y Empleo

516 Notificación de Resoluciones de Reintegro del Director General de Trabajo.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y habiéndose intentado la notificación a los interesados o sus representantes, sin que ésta haya sido posible, se expone mediante el presente anuncio, que se encuentran pendientes de notificar los actos cuyo interesado y procedimiento se especifican a continuación:

Resoluciones de procedimiento de reintegro

Expediente	Interesado	C.I.F.	Procedimiento	Contenido	Importe	Programa de Subvención
200499730195	PROMOCIONES INDACASA, S.COOP.	F73282634	Reintegro	Resolución Reintegro	9.000,00 €	Empleo en Cooperativas y Sociedades Laborales (Orden 22. 03. 2004)
200699730161	PIÑA HIGUERA, S.COOP.	F73436198	Reintegro	Resolución Reintegro	6.559,82 €	Empleo en Cooperativas y Sociedades Laborales (Orden 22. 03. 2004)
200699740109	PIÑA HIGUERA, S.COOP.	F73436198	Reintegro	Resolución Reintegro	5.875,00 €	Ayuda Adicional al Empleo en Economía Social (Orden 22. 03. 2004)

Las Resoluciones de Reintegro correspondientes a los expedientes relacionados se encuentran a disposición del interesado en las oficinas de la Dirección General de Trabajo (Servicio de Economía Social), de la Consejería de Educación, Formación y Empleo, ubicadas en Murcia, Avda. de la Fama, n.º 3.

Contra las referidas Resoluciones, que agotan la vía administrativa, se podrá interponer potestativamente Recurso de Reposición ante el titular de la Consejería de Educación, Formación y Empleo, en el plazo de un mes contado desde el día siguiente de notificación de la misma, conforme al artículo 107.1 en relación con el 116 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE n.º 285, de 27.11.1992); o ser impugnada directamente mediante Recurso Contencioso-Administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente de notificación de la misma, conforme al artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (BOE n.º 167, de 14.07.1998).

Murcia, 13 de enero de 2009.—El Director General de Trabajo, Fernando J. Vélez Alvarez.

Consejería de Educación, Formación y Empleo

Servicio Regional de Empleo y Formación

653 Anuncio adjudicación contrato. Expediente C/02.57.08.

1. Entidad adjudicadora.

a) Organismo: Servicio Regional de Empleo y Formación (Consejería de Educación, Formación y Empleo).

b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría General Técnica (Sección de Contratación).

c) Número de expediente: C/02.57.08

2. Objeto del contrato.

a) Tipo de contrato: Privado

b) Descripción del objeto: Compra de un local con destino a oficina de empleo en San Javier (Murcia).

3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.

Adjudicación directa.

4. Presupuesto base de licitación.

Importe total: 765.600,00 €, IVA incluido.

5. Adjudicación.

a) Fecha: 5/11/2008

b) Contratista: Promociones Lufimar, S.L.

c) Nacionalidad: Española.

d) Importe de adjudicación: 758.000,00 €, IVA incluido.

Murcia, 19 de enero de 2009.—El Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación, Ginés A. Martínez González.

Consejería de Educación, Formación y Empleo

Servicio Regional de Empleo y Formación

660 Anuncio adjudicación contrato. Expediente C/18.57.08.

1. Entidad adjudicadora.

a) Organismo: Servicio Regional de Empleo y Formación (Consejería de Educación, Formación y Empleo).

b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría General Técnica (Sección de Contratación).

c) Número de expediente: C/18.57.08

2. Objeto del contrato.

a) Tipo de contrato: Patrimonial.

b) Descripción del objeto: Compra de un local con destino a oficina de empleo en Alhama de Murcia (Murcia).

3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.

Adjudicación directa.

4. Presupuesto base de licitación.

Importe total: 597.000,00 €, IVA incluido.

5. Adjudicación.

a) Fecha: 5/12/2008

b) Contratista: GALIBE, S.L.

c) Nacionalidad: Española.

d) Importe de adjudicación: 565.000,00 €, IVA incluido.

Murcia, 19 de enero de 2009.—El Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación, Ginés A. Martínez González.

II. Administración General del Estado

2. Direcciones Provinciales de Ministerios

Ministerio del Interior

Jefatura Provincial de Tráfico de Murcia

299 Notificación de declaración de caducidad del procedimiento de nulidad de permiso de conducir español procedente de canje.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 285, de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación de la declaración de caducidad del procedimiento de nulidad de pleno derecho de permiso de conducir español procedente de canje que se indica, instruido por la Dirección General de Tráfico, a la/s persona/s que a continuación se relaciona/n, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

Murcia, 7 de enero de 2009.—El Jefe Provincial de Tráfico Acctal, Andrés Hierro Vicente.

Expediente/Identif	Denunciado/a	Localidad	Fecha Canje	Precepto	Artículo
X-4090317-c	Ronmel Ivan Garces Silva	Cieza (Murcia)	13-10-2004	Ley 30/92	62.1.f)
X-4370221-Z	Gustavo Gastón Heras Hidalgo	Totana (Murcia)	16-04-2004	Ley 30/92	62.1.f)

—

Ministerio de Trabajo e Inmigración

Tesorería General de la Seguridad Social

Dirección Provincial de Murcia

700 Edicto de notificación de la providencia de apremio a deudores no localizados.

El Jefe de la Unidad competente de la Tesorería General de la Seguridad Social, respecto de los sujetos responsables que figuran en la relación adjunta, por deudas a la Seguridad Social cuya cuantía total asciende a la cantidad que asimismo se indica en la citada relación, ha dictado la siguiente

Providencia de apremio: En uso de la facultad que me confiere el artículo 34 de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (B.O.E. 29-6-94) y el artículo 84 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio (B.O.E. 25-06-04), ordeno la ejecución contra el patrimonio del deudor.

Por haber resultado infructuosas las gestiones tendentes a la determinación del actual domicilio del deudor, procede practicar la notificación de la providencia de apremio, conforme prevé el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común, mediante la publicación del presente anuncio en el tablón de edictos del Ayuntamiento del último domicilio conocido del deudor y en el Boletín Oficial correspondiente.

La presente notificación se publica con el fin de requerir al deudor para que efectúe el pago de la deuda en el plazo de quince días naturales siguientes a la presente publicación ante la correspondiente Unidad de Recaudación Ejecutiva, con la advertencia de que en caso contrario se procederá al embargo de los bienes del deudor en cantidad bastante para el pago de la deuda por principal, recargo, intereses en su caso, y costas del procedimiento de apremio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 84 del citado Reglamento General de Recaudación.

Contra el presente acto, que no agota la vía administrativa, podrá formularse recurso de alzada ante la Administración correspondiente dentro del plazo de 1 mes a partir del día siguiente a su notificación, por alguna de las causas señaladas en el artículo 34.3 de la Ley General de la Seguridad Social citada anteriormente, debidamente justificadas, suspendiéndose el procedimiento de apremio hasta la resolución del recurso.

Dichas causas son: pago; prescripción; error material o aritmético en la determinación de la deuda; condonación , aplazamiento de la deuda o suspensión del procedimiento; falta de notificación de la reclamación de la deuda, cuando esta proceda, del acta de liquidación o de las resoluciones que las mismas o las autoliquidaciones de cuotas originen.

Transcurridos tres meses desde la interposición de recurso de alzada sin que se haya resuelto, podrá entenderse desestimado, de acuerdo con lo previsto en el artículo 115 de la ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 27/11/92).

Murcia a 19 de enero de 2009.—La Asesora Técnica, Alicia de la Villa Gil.

RELACION PARA SOLICITAR LA PUBLICACION EN B.O.P. / B.O.C.A. VIA EJECUTIVA

REG.	T./IDENTIF.	RAZON SOCIAL/NOMBRE	DIRECCION	C.P.	POBLACION	TD	NUM.	PROV.	APREMIO	PERIODO		IMPORTE
REGIMEN 01 REGIMEN GENERAL												
0111	10 030009031946	CONSTRUCCIONES PARDO JIM	CL FEDERICO GARCIA L	30710	ALCAZARES L	03	30	2008	033481648	0408	0408	661,13
0111	10 030101818121	ROMERO RODRIGUEZ ALFONSO	CL BULLAS 62	30850	TOTANA	03	30	2008	033524892	0408	0408	1.245,26
0111	10 030101932093	PARENS MARTINEZ FRANCISC	CL GOYA 8	30530	CIEZA	03	30	2008	033527421	0408	0408	449,74
0111	10 030108016118	MULA HERNANDEZ JOSE	CL CARRION 13	30870	MAZARRON	03	30	2008	033615731	0408	0408	339,64
0111	10 030108092506	SOCIEDAD DE SERVICIOS MU	CL AZUCAQUE 6	30001	MURCIA	03	30	2008	033618357	0408	0408	860,24
0111	10 030108650557	MARIN PEREZ NURIA	CL SAAVEDRA FAJARDO	30530	CIEZA	03	30	2008	033632808	0408	0408	863,27
0111	10 030108716235	CONSTRUCCIONES JOSINLUC,	CL SAAVEDRA FAJARDO	30530	CIEZA	03	30	2008	033634323	0408	0408	5.755,30
0111	10 030108815255	SOCIEDAD DE SERVICIOS MU	CL AZUCAQUE 6	30001	MURCIA	03	30	2008	033636545	0408	0408	835,16
0111	10 030109485969	RAITOMUR 2002 S.L.	CL CALASPARRA 48	30850	TOTANA	02	30	2008	040496162	0508	0508	904,32
0111	10 030110002089	IURIS ASESORES CONSULTOR	CL FCO JOSE VICENTE	30580	ALQUERIAS	03	30	2008	033670190	0408	0408	375,79
0111	10 030110799311	DINAJU DE CONSTRUCCIONES	CL LORCA	30011	DOLORES LOS	03	30	2008	033695250	0408	0408	3.144,36
0111	10 030111324020	PROMEC MAQUINARIA, S.L.	CL CARRIL DE LOS ESP	30580	ALQUERIAS	03	30	2008	033717781	0408	0408	1.839,89
0111	10 030111339780	BAR COMPLEJO DEPORTIVO,	AV JOAQUIN BLUME, 5	30710	ALCAZARES L	03	30	2008	033718589	0706	1206	19,67
0111	10 030111339780	BAR COMPLEJO DEPORTIVO,	AV JOAQUIN BLUME, 5	30710	ALCAZARES L	03	30	2008	033718690	0107	1207	19,30
0111	10 030111515693	AZULEJOS Y CONSTRUCCIONE	AV REGION MURCIANA 1	30011	MURCIA	03	30	2008	033727683	0408	0408	3.238,67
0111	10 030112363839	PEREZ ROS SERIGRAFOS, S.	CL ASTURIAS,PARC.13	30562	CEUTI	03	30	2008	033770022	0408	0408	370,73
0111	10 030112855307	SANCHEZ BELANDO MIGUEL	CL ANGEL BODEGA 2	30007	SANTIAGO Y Z	02	30	2008	040644288	0508	0508	279,03
0111	10 030113463373	MEN SI YUAN, S.L.	AV REGION DE MURCIA	30011	DOLORES LOS	03	30	2008	033819027	0408	0408	50,51
0111	10 030113881786	SERVICIOS AGRICOLAS ATLA	CL FUEROS 9	30520	JUMILLA	04	30	2008	005814117	0507	0507	1.200,00
0111	10 030113902907	SOLOGINTP 2004, S. L	CL GRAN VIA, 27	30530	CIEZA	03	30	2008	033837417	0408	0408	6.414,85
0111	10 030114055780	MUÑOZ MULERO JUAN	AV CONSTITUCION 120	30870	MAZARRON	03	30	2008	033843578	0408	0408	140,41
0111	10 030114055780	MUÑOZ MULERO JUAN	AV CONSTITUCION 120	30870	MAZARRON	03	30	2008	033843679	0408	0408	2.882,53
0111	10 030114515017	SOTO CASTELO JOSE ANTONI	CL CUESTA CARRION E	30870	MAZARRON	03	30	2008	033871264	0408	0408	39,52
0111	10 030114542804	SALTOS ZAMBRANO TITO AUG	CJ DE LA PLAZA NUEVA	30530	CIEZA	03	30	2008	033872375	0408	0408	4.315,56
0111	10 030114780957	COPROBASTIDA 2006, S.L.	CL CERVANTES 17	30120	PALMAR EL	03	30	2008	033888846	0408	0408	1.450,25
0111	10 030114842591	NACAK-UZEYIR	CL RUIZ HIDALGO 13	30002	MURCIA	03	30	2008	033893290	0107	0907	374,80
0111	10 030115033864	CONSTRUCCIONES ANAN-2006	PZ CORTES ESPAÑOLAS	30530	CIEZA	03	30	2008	033903091	0408	0408	6.144,98
0111	10 030115033864	CONSTRUCCIONES ANAN-2006	PZ CORTES ESPAÑOLAS	30530	CIEZA	03	30	2008	033903192	0408	0508	471,05
0111	10 030115144608	CONSTRUCCIONES ENFRAG, S	CL SEGOVIA 5	30562	CEUTI	03	30	2008	033909155	0408	0408	2.770,82
0111	10 030115738429	SANCHES MARTINS MARIA FE	CL MADRESELVA, VILLA	30710	ALCAZARES L	02	30	2008	033956948	0408	0408	557,90
0111	10 030115738429	SANCHES MARTINS MARIA FE	CL MADRESELVA, VILLA	30710	ALCAZARES L	02	30	2008	040827679	0508	0508	576,48
0111	10 030116041149	JUMUR ESTRUCTURAS Y CONS	CL VELAZQUEZ 4	30520	JUMILLA	03	30	2008	033985341	0408	0408	25.146,34
0111	10 030116971945	RAJA LARDIN PEDRO	CL MONSE±OR GALINDO	30870	MAZARRON	03	30	2008	034069611	0408	0408	455,71
0111	10 030117076120	AROCA GARCIA MANUEL	AV JUAN XXIII 122	30530	CIEZA	03	30	2008	034082038	0408	0408	165,67
0140	07 301010673519	PEREZ GONZALEZ DOLORES	CL RODRIGUEZ DE LA F	30011	MURCIA	03	30	2008	029514045	0507	0507	255,79
REGIMEN 05 R.E.TRABAJADORES CTA. PROP. O AUTONOMOS												
0521	07 031055450480	BARNES-BARRINGTON-JO	CL LAS ROCAS(URB.LA	30710	ALCAZARES L	03	30	2008	036968800	0508	0508	313,32
0521	07 081060166418	MENDOZA MANZANO TRINIDAD	CL CIUDAD DE ARANJUE	30007	MURCIA	03	30	2008	036825825	0508	0508	293,22
0521	07 081134200252	ATTIA-NOURDINE	CL CUATRO CANTONES 6	30520	JUMILLA	03	30	2008	036310614	0508	0508	293,22
0521	07 170052386903	PEREZ FERNANDEZ JOSE	CL LONJA 13	30870	MAZARRON	03	30	2008	036471874	0508	0508	293,22
0521	07 221000580496	SANCHES MARTINS MARIA FE	CL MADRESELVA, VILLA	30710	ALCAZARES L	03	30	2008	036978092	0508	0508	293,22
0521	07 281106622517	FAJARDO PALADINES FLORES	CL LA VICTORIA 10	30390	ALJORRA LA	03	30	2008	036192901	0408	0408	293,22
0521	07 300040477240	ABAD LORENTE TOMAS	CL JOSE PLANES 27	30562	CEUTI	03	30	2008	036316977	0508	0508	293,22
0521	07 300043177274	MARTINEZ PEREZ MANUEL RE	CL RUBEN DARIO ED.CO	30011	MURCIA	03	30	2008	036049118	0508	0508	293,22
0521	07 300043723710	MORALES FERNANDEZ MIGUEL	CL MAMIX 16	30870	MAZARRON	03	30	2008	036483901	0508	0508	293,22

REG.	T.	IDENTIF.	RAZON SOCIAL/NOMBRE	DIRECCION	C.P.	POBLACION	TD	NUM.	PROV.	APREMIO	PERIODO		IMPORTE
0521	07	300047426682	GARCIA BASTIDA FRANCISCO	CL CERVANTES 17	30120	PALMAR EL	03	30	2008	036707405	0508	0508	363,83
0521	07	300048171259	ESCOBAR MARCO ANTONIA	CL ESCULTOR JOSE PLA	30562	CEUTI	03	30	2008	036198961	0508	0508	293,22
0521	07	300051684073	MARTINEZ CONESA JOSE	CL HERNANDEZ DE CORD	30390	ALJORRA LA	03	30	2008	036199971	0508	0508	293,22
0521	07	300053825046	GARCIA VELEZ ANTONIO	CL MAESTRO ISIDRO 4	30870	MAZARRON	03	30	2008	036489860	0508	0508	293,22
0521	07	300054388353	GONZALVEZ PEREZ MANUEL	ZZ APARTADO DE CORRE	30710	ALCAZARES L	03	30	2008	036202395	0508	0508	293,22
0521	07	300060057395	ARTERO PARRA JOSE ANTONI	CL JOSE ACERO 20	30007	CASILLAS LU	03	30	2008	036851285	0508	0508	293,22
0521	07	300063224346	ORTIZ BLAYA ANTONIO	PZ MOLINETE DUPLEX 2	30870	MAZARRON	03	30	2008	036502388	0508	0508	293,22
0521	07	300063511912	PEREZ GOMEZ MIGUEL	CL JUAN DUARTE 1	30870	MAZARRON	03	30	2008	036503503	0508	0508	293,22
0521	07	300064444930	GARCIA SIMON ANDRES	CL CURA ABELLAN 51	30520	JUMILLA	03	30	2008	036338296	0508	0508	299,06
0521	07	300066407158	ZAMORA LOPEZ JOSE	CL PUENTE LA MULETA	30110	CABEZO DE TO	03	30	2008	036857046	0508	0508	293,22
0521	07	300068534185	GARCIA CABALLERO JUAN	CL HERMANOS TEMPLADO	30530	CIEZA	03	30	2008	036345774	0508	0508	293,22
0521	07	300071126816	LORENTE ESPEJO JOSE ANTO	AV DEL PROGRESO 75	30012	MURCIA	03	30	2008	036725791	0508	0508	407,57
0521	07	300073797851	MARTINEZ PONCE JOAQUIN	CL EL REGUERON 67	30580	ALQUERIAS	03	30	2008	036076093	0508	0508	293,22
0521	07	300077376747	MOLINA LOPEZ MARIANO SEB	AV REGION DE MURCIA	30011	DOLORES LOS	03	30	2008	036081551	0508	0508	308,90
0521	07	300077451014	LACARCEL RODRIGUEZ FRANC	AV JUAN CARLOS I 15	30151	SANTO ANGEL	03	30	2008	036081753	0508	0508	430,56
0521	07	300078257124	JUAREZ ROS MIGUEL ANGEL	CT BENIEL,69 TIERRAS	30580	ALQUERIAS	03	30	2008	036082965	0508	0508	293,22
0521	07	300080876023	AROCA GARCIA MANUEL	AV JUAN XXIII 122	30530	CIEZA	03	30	2008	036363356	0508	0508	293,22
0521	07	300082070638	PARDO JIMENEZ GABRIEL	CL FEDERICO GARCIA L	30710	ALCAZARES L	03	30	2008	037012347	0508	0508	293,22
0521	07	300082394374	PARDO JIMENEZ ANTONIO	CL FEDERICO GARCIA L	30710	ALCAZARES L	03	30	2008	037012650	0508	0508	293,22
0521	07	300082481270	OLIVARES ROMERO MIGUEL	CL ADELFAS, 34	30710	ALCAZARES L	03	30	2008	037012953	0508	0508	293,22
0521	07	300082914942	GARAY BELANDO JOSE	AV LOS CHOPOS 11	30120	PALMAR EL	03	30	2008	036094483	0508	0508	293,22
0521	07	300083614251	VIDAL PINA EUSEBIO	CL LAS PARRAS 24	30580	ALQUERIAS	03	30	2008	036095796	0508	0508	293,22
0521	07	300084871009	SANCHEZ MIRALLES JUAN AN	CL FABRICA 1	30580	ALQUERIAS	03	30	2008	036098830	0508	0508	293,22
0521	07	300088631676	GOMEZ MUELA FRANCISCO	CL IGUANA 39	30330	ALBUJON	03	30	2008	036236549	0508	0508	293,22
0521	07	300088836184	SAORIN GARCIA FRANCISCO	CL HNOS FELIX TEMPLA	30530	CIEZA	03	30	2008	036376187	0508	0508	344,70
0521	07	300089262580	DAVILA PEREZ FRANCISCO J	CL MAMI (BAR)	30870	MAZARRON	03	30	2008	036566248	0508	0508	293,22
0521	07	300091099520	AUÑON GUARDIOLA JUAN DIE	CL VELAZQUEZ 4	30520	JUMILLA	03	30	2008	036380130	0508	0508	293,22
0521	07	300091611600	HERNANDEZ PUCHE PEDRO	CL QUINTANAR DE LA O	30120	PALMAR EL	03	30	2008	036754790	0508	0508	293,22
0521	07	300091931090	PARDO JIMENEZ FULGENCIO	CL FEDERICO GARCIA L	30710	ALCAZARES L	03	30	2008	037022653	0508	0508	293,22
0521	07	300093316776	LUCAS LUCAS PEDRO PASCUA	CL ESPARTERO 100	30530	CIEZA	03	30	2008	036383261	0508	0508	310,87
0521	07	300094107429	ALCAINA LORENTE ANTONIO	CL NAVARRO 60	30562	CEUTI	03	30	2008	036383968	0508	0508	293,22
0521	07	300094405402	MARTINEZ LOPEZ MONICA	AV DE BENIEL 82	30580	ALQUERIAS	03	30	2008	036899987	0508	0508	293,22
0521	07	300094515839	SERNA SANCHEZ JOSE	CL LEON 34	30562	CEUTI	03	30	2008	036384675	0508	0508	293,22
0521	07	300095124616	LOPEZ OLIVER SILVESTRE	CL ARAGON_SAN CRISTO	30800	LORCA	03	30	2008	036581810	0508	0508	363,83
0521	07	300095566671	GARCIA HERNANDEZ JOSE AN	CL JOSE ANTONIO 19	30580	ALQUERIAS	03	30	2008	036118028	0508	0508	293,22
0521	07	301000510444	CRUZ PEREZ VICENTE	AV SA JOSE 56	30520	JUMILLA	03	30	2008	036583931	0508	0508	293,22
0521	07	301001174892	MONTOYA SANCHEZ FRANCISC	CL VEREDA DE LA CUEV	30160	MONTEAGUDO	03	30	2008	036904031	0508	0508	293,22
0521	07	301001505908	JIMENEZ GARCIA FRANCISCO	CL LOS MATEOS 3	30011	DOLORES LOS	03	30	2008	036120351	0508	0508	293,22
0521	07	301001995150	GIL LOPEZ FRANCISCO	CL SEGOVIA 5	30562	CEUTI	03	30	2008	036390537	0508	0508	293,22
0521	07	301004555142	MUÑOZ MIRALLES MARIA PIL	CL DE LAS ZARZAS 40	30580	ALQUERIAS	03	30	2008	036126920	0508	0508	293,22
0521	07	301004585959	GILBERT HURTADO FELIX	CL VISTAALEGRE 28	30562	CEUTI	03	30	2008	036395587	0508	0508	293,22
0521	07	301008625102	AGUILAR SICILIA MIGUEL A	CL GERONA 56	30710	ALCAZARES L	03	30	2008	037036696	0508	0508	293,22
0521	07	301012480850	PACHECO LUJAN EDUARDO JO	AV LAS PALMERAS 14	30120	PALMAR EL	03	30	2008	036777325	0508	0508	293,22
0521	07	301012876530	GARCIA CEBRIAN MARTIN	CL MAR TIRRENO, 3	30710	ALCAZARES L	03	30	2008	037039730	0508	0508	293,22
0521	07	301013762967	ALVAREZ SALAN JOSE EDUAR	CL VICTORIA 8	30710	ALCAZARES L	03	30	2008	037040841	0508	0508	293,22
0521	07	301014376289	LOPEZ CARRILLO MARIA JOS	CL REINA SOFIA 2	30007	MURCIA	03	30	2008	036411351	0408	0408	363,83
0521	07	301017028938	BARRANCO ARENAS OLGA MAR	CL MADRESELVA 5	30710	ALCAZARES L	03	30	2008	037042356	0508	0508	293,22
0521	07	301018705018	CAVA MATEO TOMAS	CL CALASPARRA 43	30850	TOTANA	03	30	2008	036622529	0508	0508	302,04
0521	07	301021755767	GARRE SON APELES	CL ANGEL RIQUELME 1	30580	ALQUERIAS	03	30	2008	036151168	0508	0508	294,97
0521	07	301022787506	FREIXAS-JOHN	CL CORUÑA 4	30710	ALCAZARES L	03	30	2008	037048622	0408	0408	293,22
0521	07	301022787506	FREIXAS-JOHN	CL CORUÑA 4	30710	ALCAZARES L	03	30	2008	037048723	0508	0508	293,22
0521	07	301023592808	LEON BERNAL ANTONIO	CL BANDO DE LA HUERT	30580	ALQUERIAS	03	30	2008	036153996	0508	0508	308,39

REG.	T./IDENTIF.	RAZON SOCIAL/NOMBRE	DIRECCION	C.P.	POBLACION	TD	NUM.	PROV.	APREMIO	PERIODO		IMPORTE
0521	07 301023995760	CABALLERO MORALES FRANCI	CL SAN SEBASTIAN 41	30530	CIEZA	03	30	2008	036423576	0508	0508	304,98
0521	07 301025080847	CONTRERAS MIRANDA MARCIA	CL BORLILLA 16	30850	TOTANA	03	30	2008	036633744	0508	0508	293,22
0521	07 301027440876	YAN-WUYI	CL AGUSTIN LARA 6	30007	MURCIA	03	30	2008	036936262	0508	0508	308,39
0521	07 301029159190	BRAVO CALVA MIGUEL ANGEL	CL TORENTE 16	30710	ALCAZARES L	03	30	2008	037054379	0508	0508	293,22
0521	07 301031230243	REINOSO SAQUICELA CARMEN	CL DUQUE 43	30520	JUMILLA	03	30	2008	036429236	0508	0508	293,22
0521	07 301033161452	MADZHAROV-ZHIVKO STE	CL BANDO DE LA HUERT	30580	ALQUERIAS	03	30	2008	036162989	0508	0508	293,22
0521	07 301040166165	SIMEONOVA HRISTOVA SILVI	CL JUAN PINO MARTINE	30580	ALQUERIAS	03	30	2008	036168649	0508	0508	293,22
0521	07 301040370976	VARGAS DA SILVA-DINA	AV REGION MURCIANA 2	30011	DOLORES LOS	03	30	2008	036168750	0508	0508	293,22
0521	07 301042382314	MIRONOVA MADZHAROVA ANZH	CL BANDO DE LA HUERT	30580	ALQUERIAS	03	30	2008	036170669	0508	0508	293,22
0521	07 301045087907	MARTINEZ COSTA ALICIA	AV DE LOS CHOPOS 5	30120	PALMAR EL	03	30	2008	036805920	0508	0508	293,22
0521	07 301045615141	ORTIZ GARCIA MIGUEL	ZZ ACACIA 34	30870	MAZARRON	03	30	2008	036662945	0508	0508	363,83
0521	07 301048095513	ZAMBRANA CARLOS JIMENA	CL SAN RAFAEL 54	30710	ALCAZARES L	03	30	2008	037067820	0508	0508	293,22
0521	07 301050315904	SORINA BOB MIHAELA	CL RICARDO GIL 7	30002	MURCIA	03	30	2008	036176127	0508	0508	293,22
0521	07 301050543650	MADZHAROV-ANKO PACEV	CL FRANCISCO ARNALDO	30580	ALQUERIAS	03	30	2008	036176228	0508	0508	294,97
0521	07 301052965721	MARIN LOPEZ MARIA CARMEN	CL BOQUERA EDIF. TRI	30870	MAZARRON	03	30	2008	036670928	0508	0508	293,22
0521	07 301053164165	PONCE MIRALLES PILAR	CT REGUERON 179	30580	ALQUERIAS	03	30	2008	036177238	0508	0508	293,22
0521	07 301057121058	STANCULET-IONELA CAR	CL MADRESELVA 28	30710	ALCAZARES L	03	30	2008	037076409	0508	0508	293,22
0521	07 301058624659	SUNA-ION	CL SAN JUDAS 26	30420	CALASPARRA	03	30	2008	036446010	0408	0408	363,83
0521	07 301058624659	SUNA-ION	CL SAN JUDAS 26	30420	CALASPARRA	03	30	2008	036446111	0508	0508	363,83
0521	07 301059027413	VOSALIK-JAN	CL CURA ABELLAN 28	30520	JUMILLA	03	30	2008	036446212	0508	0508	293,22
0521	07 301059028019	VOSALIK-ROSTISLAV	CL CURA ABELLAN 28	30520	JUMILLA	03	30	2008	036446313	0508	0508	293,22
0521	07 301059028322	MACEK-PAVEL	CL CURA ABELLAN 28	30520	JUMILLA	03	30	2008	036446414	0508	0508	293,22
0521	07 301059028726	VOSALIK-PERT	CL CURA ABELLAN 28	30520	JUMILLA	03	30	2008	036446515	0508	0508	293,22
0521	07 330077808635	GARCIA FERNANDEZ NICANOR	CL RICARDO GIL 37	30002	MURCIA	03	30	2008	036959504	0508	0508	293,22
0521	07 470021903488	CABALLERO IBAÑEZ JOSE RA	CL JAEN QUINTANA 17	30710	ALCAZARES L	03	30	2008	037086715	0508	0508	293,22
0521	07 500079509705	SORIA FERNANDEZ JUAN	CL VICTORIA,URB.LA D	30710	ALCAZARES L	03	30	2008	037087321	0508	0508	293,22
REGIMEN 06 R.ESPECIAL AGRARIO CUENTA AJENA												
0611	07 021011390470	MAKARA-MIKHAYLO	CL MADRID 1	30420	CALASPARRA	03	30	2008	034494589	0408	0408	96,59
0611	07 021014396359	ED DAHBY-RACHID	CL SAN ANDRES 15	30420	CALASPARRA	03	30	2008	034496613	0408	0408	74,05
0611	07 031046930042	SANCHEZ-SEGUNDO JUAN	CL DUQUE 25	30520	JUMILLA	03	30	2008	034502774	0408	0408	96,59
0611	07 031050209450	EN NASSIRI-AZIZA	CJ BUITRAGOS 22	30530	CIEZA	03	30	2008	034503986	0408	0408	96,59
0611	07 031071863991	MIRANDA FERNANDES GISELE	CL ZARAGOZA 16	30710	ALCAZARES L	03	30	2008	035629691	0408	0408	96,59
0611	07 041023345383	RODRIGUEZ PAQUI ANGEL VI	CL MAR CANTBRICO-UR	30710	ALCAZARES L	03	30	2008	035634341	0408	0408	96,59
0611	07 041024688835	CHEJAANE-MEKKI	CL PEDRO ALCANTARA-S	30800	LORCA	03	30	2008	034841769	0408	0408	96,59
0611	07 041033875442	QARAFIA-ABDERRAZZAK	CL BUITRAGOS 20	30530	CIEZA	03	30	2008	034513484	0408	0408	96,59
0611	07 081127957492	MARCILLO ANRANGO MARIA E	CL LOS POZOS 2	30420	CALASPARRA	03	30	2008	034524501	0408	0408	96,59
0611	07 101005744837	AMMARI-MOHAMMED	CM REGUERON 175	30580	ALQUERIAS	03	30	2008	034112047	0408	0408	96,59
0611	07 111067321633	EDRAI-ABDELHADI	CL BUITRAGO 18	30530	CIEZA	03	30	2008	034527632	0408	0408	96,59
0611	07 131011827800	GUALAN MACAS ZOILA VIRGI	CL POZOS 2	30420	CALASPARRA	03	30	2008	034529046	0408	0408	96,59
0611	07 131011827901	GUALAN-CARLOS MONFIL	CL POZOS 2	30420	CALASPARRA	03	30	2008	034529147	0408	0408	96,59
0611	07 161006596923	AGA VALAREZO MANUEL FRAN	CL SAN JUDAS 2	30420	CALASPARRA	03	30	2008	034533389	0408	0408	93,37
0611	07 211000230811	GNIBIRI ZAAROR TOUFIK	CL PLAZA ERICA DEL H	30530	CIEZA	03	30	2008	034535716	0408	0408	74,05
0611	07 211030760549	BANACH-BERNARDETA	CL ALBAICIN 21	30530	CIEZA	03	30	2008	034537029	0408	0408	96,59
0611	07 241017035607	HACHAD-ABDERRAHIM	CL MIGUEL ANGEL 17	30800	LORCA	03	30	2008	034896636	0408	0408	96,59
0611	07 251014852077	CHAID-BADIA	CN VIEJO DEL PUERTO	30800	LORCA	03	30	2008	034898353	0408	0408	96,59
0611	07 270041284124	RODRIGUEZ COSTAS LUISA	CL MANAGUA 4	30850	TOTANA	03	30	2008	034899868	0408	0408	96,59
0611	07 281192688694	SALTOS-JAIME PATRICI	CL ROSA 4	30850	TOTANA	03	30	2008	034912602	0408	0408	96,59
0611	07 300037289677	BERNAL CANDEL LUIS ALONS	CL GRAN VIA 4	30530	CIEZA	03	30	2008	034552890	0408	0408	9,66
0611	07 300063476546	RUBIO PEREZ ANTONIO	CL BUITRAGO 22	30530	CIEZA	03	30	2008	034566735	0408	0408	96,59
0611	07 300069867129	SIMON ORTEGA MARTIN	CL ORTEGA Y GASSET 6	30520	JUMILLA	03	30	2008	034570775	0408	0408	93,37
0611	07 300073652755	SEMITIEL CARRILLO JOSE L	CL GENERAL PRIM 32	30530	CIEZA	03	30	2008	034572391	0408	0408	48,29
0611	07 300075293267	AROCA NUÑEZ CECILIO JOSE	CL SAAVEDRA FAJARDO	30530	CIEZA	03	30	2008	034572896	0408	0408	96,59

REG.	T./IDENTIF.	RAZON SOCIAL/NOMBRE	DIRECCION	C.P.	POBLACION	TD	NUM.	PROV.	APREMIO	PERIODO		IMPORTE
0611	07 300084013466	SANCHEZ COSTA BENJAMIN	CT DE BENIEL 93	30580	ALQUERIAS	03	30	2008	034124979	0408	0408	96,59
0611	07 300090737384	GABALDON GARCIA PASCUAL	CL RIOS 25	30530	CIEZA	03	30	2008	034591387	0408	0408	96,59
0611	07 300090756481	SANCHEZ BUENDIA JUAN JOS	CL CALVARIO,ED.DIOSA	30870	MAZARRON	03	30	2008	034950994	0408	0408	96,59
0611	07 300090769114	BANEGAS SEMITIEL JOSE	CL PLAZA DE LA ZARZU	30550	ABARAN	03	30	2008	034591690	0408	0408	96,59
0611	07 300095375196	MAZOUZI-MOHAMMED	CL CUARTO DISTRITO 6	30520	JUMILLA	03	30	2008	034597451	0408	0408	25,75
0611	07 301000656146	MAZOUZI-MOHAMMED	CL CUARTO DISTRITO 6	30520	JUMILLA	03	30	2008	034598663	0408	0408	25,75
0611	07 301000759513	MAZOUZI-EL HASSAN	CL DISTRITO CUATRO 6	30520	JUMILLA	03	30	2008	034598865	0408	0408	25,75
0611	07 301001203184	EL HAMRAQUI-SALAH	CL MAESTRO ISIDRO 9	30870	MAZARRON	03	30	2008	034962011	0408	0408	96,59
0611	07 301001269973	PEREZ PIÑA MARIA JOSE	CL CALVARIO ED. DIOS	30870	MAZARRON	03	30	2008	034962213	0408	0408	96,59
0611	07 301003693357	EL AISSAOUI-AHMED	CL VIRGEN DE LOS DOL	30390	ALJORRA LA	03	30	2008	034276745	0408	0408	96,59
0611	07 301008165461	CABALLERO MORALES ANTONI	CL JUAN PEREZ 41	30530	CIEZA	03	30	2008	034605737	0408	0408	90,14
0611	07 301009608640	ARBA-ABDELGHANI	CL BOQUERA 7	30870	MAZARRON	03	30	2008	034975852	0408	0408	96,59
0611	07 301010762132	MAZOUZI-ABDELGHANI	CL CUARTO DISTRITO 6	30520	JUMILLA	03	30	2008	034609676	0408	0408	9,66
0611	07 301014127022	DAHMANI-ABDERRAHMAN	CL VEREDA SAN JOSE 6	30850	TOTANA	03	30	2008	034983936	0408	0408	96,59
0611	07 301015638404	GARCIA PARENS JUAN JESUS	CL ANGOSTOS 13	30530	CIEZA	03	30	2008	034615538	0408	0408	96,59
0611	07 301016114815	JULIA VILLA PASCUAL	CL QUEVEDO 10	30530	CIEZA	03	30	2008	034615841	0408	0408	96,59
0611	07 301018553959	GARCIA GONZALEZ MARIA CA	CL RIO PINAREDO 7	30710	ALCAZARES L	03	30	2008	035721136	0408	0408	96,59
0611	07 301018851932	MOUSSA-DRISS	CL ACOMODADOR 21	30520	JUMILLA	03	30	2008	034618770	0408	0408	96,59
0611	07 301019169608	FERNANDEZ FERNANDEZ FAUS	CL CUARTO DISTRITO 6	30520	JUMILLA	03	30	2008	034618972	0408	0408	77,27
0611	07 301019720282	DAHMANI-OMAR	CL VEREDA DE SAN JOS	30850	TOTANA	03	30	2008	034995959	0408	0408	96,59
0611	07 301020480926	ROUCHDI-MOHAMED OU B	CL ARAGON 11	30007	CASILLAS LU	03	30	2008	035557145	0408	0408	96,59
0611	07 301022291590	PATIÑO BUÑAY SEGUNDO MAN	CL BEATO IBERNON 36	30520	JUMILLA	03	30	2008	034624632	0408	0408	96,59
0611	07 301022772247	BEN CHERIGUI-BOUJEMA	CL MAESTRO ISIDRO 9	30870	MAZARRON	03	30	2008	035007376	0408	0408	19,32
0611	07 301023132965	CORTES AMADOR MARIANO	CL ESPOZ Y MINA 1	30870	MAZARRON	03	30	2008	035008689	0408	0408	32,20
0611	07 301024860676	CONDE GONZALEZ MIRIAM NA	CL LOS CISNES 27	30870	MAZARRON	03	30	2008	035016571	0408	0408	96,59
0611	07 301027169478	LOPEZ SERRANO JOSE ANTON	CL SANTIAGO 18	30530	CIEZA	03	30	2008	034636857	0408	0408	70,82
0611	07 301027222426	KASSIBI-HASSAN	CM MEDIA LEGUA	30870	MAZARRON	03	30	2008	035047994	0408	0408	96,59
0611	07 301027241624	MOUAWAD-BOUCHAIB	CL BUITRAGOS 18	30530	CIEZA	03	30	2008	034637261	0408	0408	90,14
0611	07 301028010449	HAMZAOUI-ABDELAZIZ	CL CISNE ED CINES 3	30870	MAZARRON	03	30	2008	035058001	0408	0408	96,59
0611	07 301028264366	NAKACHE-EL MOSTAFA	CL ESTACION 7	30390	ALJORRA LA	03	30	2008	034327972	0408	0408	96,59
0611	07 301028565874	JARAMILLO CORREA JOSE VI	CM VIEJO DEL PUERTO	30800	LORCA	03	30	2008	035064768	0408	0408	96,59
0611	07 301029364106	MOLINA LUCAS INMACULADA	CL FRUTOS VIVES 17	30530	CIEZA	03	30	2008	034645042	0408	0408	96,59
0611	07 301029524154	MINANGO CHAVEZ EDISON PA	AV CONSTITUCION 106	30870	MAZARRON	03	30	2008	035078007	0408	0408	96,59
0611	07 301029524558	URGILES PEREZ DE MERCHAN	CL CISNE ED LOS CISN	30870	MAZARRON	03	30	2008	035078108	0408	0408	96,59
0611	07 301029820814	BAHRI-YOUSSEF	AV ABARAN 47	30530	CIEZA	03	30	2008	034649789	0408	0408	96,59
0611	07 301030087865	DUCHI ZARUMA PATIÑO MARI	CL BEATO HIBERNON 36	30520	JUMILLA	03	30	2008	034650904	0408	0408	96,59
0611	07 301030313187	FERNANDEZ FERNANDEZ JOSE	CL CUARTO DISTRITO 6	30520	JUMILLA	03	30	2008	034652621	0408	0408	70,82
0611	07 301030569734	SAORIN VILLA ALICIA	CL CORTESIA 2	30530	CIEZA	03	30	2008	034653833	0408	0408	96,59
0611	07 301031284403	PINZON COLLAHUAZO MAXIMO	CL ARRIXACA 3	30530	CIEZA	03	30	2008	034657671	0408	0408	96,59
0611	07 301031427879	MORHLI-MOHAMMED	CL ENCOMENDADA 19	30390	ALJORRA LA	03	30	2008	041305306	0408	0408	96,59
0611	07 301035429434	MACAS VELEZ GLORIA NARCI	CL ABEDULES 50	30870	MAZARRON	03	30	2008	030894980	0308	0308	8,05
0611	07 301035674560	SOLVEIGA-NURASEVA	CL RICOTE 19	30530	CIEZA	03	30	2008	034674546	0408	0408	41,86
0611	07 301035792374	PEÑAFIEL TOAPANTA KARINA	CL MULA 6	30850	TOTANA	03	30	2008	035152472	0408	0408	96,59
0611	07 301037427634	ZHAGUI TOBAY MEDARDO SEG	CL CURA ABELLAN 84	30520	JUMILLA	03	30	2008	034681216	0408	0408	96,59
0611	07 301037740155	TORRES JIMENEZ TADEO ALE	CL GRANADICA 7	30850	TOTANA	03	30	2008	035178845	0408	0408	96,59
0611	07 301037846047	BENAVIDES POSSO WILLIAM	CL CURA ABELLAN 2	30520	JUMILLA	03	30	2008	034683741	0408	0408	96,59
0611	07 301037865649	LAHLOUH-KHALID	AV DE ABARAN 47	30530	CIEZA	03	30	2008	034684145	0408	0408	96,59
0611	07 301038975489	DAHMANI-BOUJEMAA	CL ORDOÑEZ 9	30420	CALASPARRA	03	30	2008	034168025	0408	0408	96,59
0611	07 301038980341	HUAJAPE TANGAMASHI AMBRO	CL TRVA CMNO VIEJO P	30800	LORCA	03	30	2008	035204713	0408	0408	96,59
0611	07 301039431288	FERNANDEZ FERNANDEZ JOSE	CL 4 DISTRITO 68	30520	JUMILLA	03	30	2008	034691522	0408	0408	86,93
0611	07 301039756543	OCAÑA BARAHONA NICOLAS D	PZ GIBRALTAR 3	30530	CIEZA	03	30	2008	034694047	0408	0408	96,59
0611	07 301040142523	ALVARADO DOMINGUEZ MARIU	CL SAN SEBASTIAN 27	30530	CIEZA	03	30	2008	034696774	0408	0408	96,59

REG.	T./IDENTIF.	RAZON SOCIAL/NOMBRE	DIRECCION	C.P.	POBLACION	TD	NUM.	PROV.	APREMIO	PERIODO		IMPORTE
0611	07 301040259327	ZARUMA PILLAGA MARIA GUA	CL ROSA 12	30850	TOTANA	03	30	2008	035218756	0408	0408	96,59
0611	07 301040408766	NOBOA TIGREROS EDDY CRIS	CL SAN SEBASTIAN 27	30530	CIEZA	03	30	2008	034699202	0408	0408	96,59
0611	07 301040861939	DAHMANI-MOHAMMED	CL VEREDA DE SAN JOS	30850	TOTANA	03	30	2008	035224315	0408	0408	96,59
0611	07 301041359063	FERNANDEZ FERNANDEZ ANTO	CL 4 DISTRITO 68	30520	JUMILLA	03	30	2008	034706676	0408	0408	86,93
0611	07 301041552356	EL HADRAOUI-SIHAMME	CL FABRICA 19	30580	ALQUERIAS	03	30	2008	034175200	0408	0408	93,37
0611	07 301041701088	EZNAIDI-ABDELKADER	CL MIGUEL ANGEL 17	30800	LORCA	03	30	2008	035231688	0408	0408	96,59
0611	07 301042090102	QUILLE SHACAY EDISON GAL	CL HERNANDO DE NUÑO	30520	JUMILLA	03	30	2008	034711124	0408	0408	96,59
0611	07 301043009376	YAAKOUBI-ABDERRAHIM	CL BUITRAGO 18	30530	CIEZA	03	30	2008	034717588	0408	0408	96,59
0611	07 301043066162	NADIR-RACHID	CL DE LA CRUZ 2	30562	CEUTI	03	30	2008	034718501	0408	0408	96,59
0611	07 301043847014	ATTIA-SAID	CL CUATRO CANTONES	30520	JUMILLA	03	30	2008	034725874	0408	0408	96,59
0611	07 301044620788	JIMENEZ CAISAGUANO GLORI	CL BEATO A.HIBERNON	30520	JUMILLA	03	30	2008	034731534	0408	0408	96,59
0611	07 301044622509	KRUMOV-STANIMIR ENCH	CL MOLINO 7	30580	ALQUERIAS	03	30	2008	034185607	0408	0408	96,59
0611	07 301044863086	SALMI-LAHOUARI	CL SAN JUAN 4	30580	ALQUERIAS	03	30	2008	034186415	0408	0408	96,59
0611	07 301045915437	DAHMANI-ABDESSAMAD	CL VEREDA SAN JOSE 6	30850	TOTANA	03	30	2008	035282616	0408	0408	96,59
0611	07 301046258876	ZEBBAR-FEGHOUL	CL PARRAS 6	30580	ALQUERIAS	03	30	2008	034190354	0408	0408	96,59
0611	07 301046910392	TORRES TORRES FRANCELIN	CL VERAS 33	30800	LORCA	03	30	2008	035296558	0408	0408	96,59
0611	07 301047604045	CHAHID-MOHAMMED	CM VIEJO DEL PUERTO	30800	LORCA	03	30	2008	035306056	0408	0408	96,59
0611	07 301047605156	CHAHID-AZEDDINE	CM VIEJO DEL PUERTO	30800	LORCA	03	30	2008	035306157	0408	0408	96,59
0611	07 301047961430	ALLAM-HOUARI	CL LA PAZ 2	30850	TOTANA	03	30	2008	035312625	0408	0408	96,59
0611	07 301048758951	MOROTE MUÑOZ MOISES	CL SAAVEDRA FAJARDO	30530	CIEZA	03	30	2008	034753156	0408	0408	74,05
0611	07 301048775624	OSEI OPOKU ERIC	CL ACOMODADAS 19	30520	JUMILLA	03	30	2008	034753459	0408	0408	96,59
0611	07 301048844231	TAOUAF-MOHAMED	CL ESTACION 7	30390	ALJORRA LA	03	30	2008	034427194	0408	0408	96,59
0611	07 301049233544	BENICHOU-BOUHADJAR	CL RICOTE 23	30530	CIEZA	03	30	2008	034756792	0408	0408	96,59
0611	07 301049315588	SALMI-YOUCEF	CL LAS ZARZAS 21	30580	ALQUERIAS	03	30	2008	034204094	0408	0408	96,59
0611	07 301049906682	HAOUAR-MOHAMED	CL ESTACION 7	30390	ALJORRA LA	03	30	2008	034433763	0408	0408	96,59
0611	07 301049983272	LAMGUIRISSE-MOHAMMED	CL LUIS GUARCHSMA 2	30390	ALJORRA LA	03	30	2008	034434369	0408	0408	96,59
0611	07 301050251438	ALI-BOUKHEBIZA	AV DE LA ERMITA 2	30164	CABEZO DE LA	03	30	2008	034207734	0408	0408	74,05
0611	07 301050274171	BOUKNANA-MOHAMMED	CL ANTONIO AYALA GAR	30700	TORRE PACHEC	03	30	2008	035864515	0408	0408	96,59
0611	07 301050367737	AKIF-LEKBIR	CL SAN FRANCISCO JAV	30850	TOTANA	03	30	2008	035348900	0107	0107	61,25
0611	07 301050929428	DEKKICHE-ZIANE	CL SAN CARLOS BORROM	30530	CIEZA	03	30	2008	034767506	0408	0408	96,59
0611	07 301051276406	GHANNEF-TARIK	CL SOCOVOS 38	30420	CALASPARRA	03	30	2008	034768819	0408	0408	96,59
0611	07 301051383914	SEGHROUCHNI-JAMAL	CL FRANCISCO FRUTOS	30530	CIEZA	03	30	2008	034769425	0408	0408	96,59
0611	07 301051696132	MANOUNI-MOHAMED	CL FRANCISCO FRUTOS	30530	CIEZA	03	30	2008	034772960	0408	0408	96,59
0611	07 301051711286	SEGHROUCHNI-HASSAN	CL FRANCISCO FRUTOS	30530	CIEZA	03	30	2008	034773162	0408	0408	96,59
0611	07 301052211646	LATROCH-HACHMI	CL RICOTE 23	30530	CIEZA	03	30	2008	034775990	0408	0408	96,59
0611	07 301052698464	HARTA-ABDELGHANI	CL ACOMODADAS 4	30520	JUMILLA	03	30	2008	034779933	0408	0408	96,59
0611	07 301052945311	JEVLENTJEV-DMITRIJ	CL SAN SEBASTIAN 27	30530	CIEZA	03	30	2008	041775855	0408	0408	32,20
0611	07 301053435462	STEPANOVA-JAKETERINA	CL SAN SEBASTIAN 27	30530	CIEZA	03	30	2008	034783468	0408	0408	96,59
0611	07 301053699382	LOVYHINA-YULIYA	CL JOSE MARTINEZ GAR	30580	ALQUERIAS	03	30	2008	034219353	0408	0408	96,59
0611	07 301056565633	BERMUDEZ MONTIEL LAURA	CL FRANCISCO FRUTOS	30530	CIEZA	03	30	2008	034790340	0408	0408	96,59
0611	07 301058601421	NURASEVAS-ROKAS	CL RICOTE 6	30530	CIEZA	03	30	2008	034793673	0408	0408	96,59
0611	07 301059528981	CAMPOS LOPEZ PRISCILA MA	CL PABLO NERUDA 3	30530	CIEZA	03	30	2008	034795693	0408	0408	96,59
0611	07 301060502116	BODEV-SALIH MUSOV	CL SAN JUAN 23	30580	ALQUERIAS	03	30	2008	034223902	0408	0408	96,59
0611	07 301061118569	SOLER DIAZ LEILA	CM FELI GRANJA LOS P	30813	PURIAS	03	30	2008	035405480	0408	0408	96,59
0611	07 301061267507	MORENO IBERNON MANUELA	CL VICTIMAS TERRORIS	30530	CIEZA	03	30	2008	034798828	0408	0408	96,59
0611	07 301061585886	CANOVAS RODRIGUEZ CARMEN	CL MANAGUA 4	30850	TOTANA	03	30	2008	035407100	0408	0408	96,59
0611	07 301063044122	FERNANDEZ FERNANDEZ RAFA	CL CUARTO DISTRITO 6	30520	JUMILLA	03	30	2008	034803676	0408	0408	86,93
0611	07 331023749067	GAVILANES QUIGUIRI LUZ M	AV DE ABARAN 3	30530	CIEZA	03	30	2008	034806609	0408	0408	96,59
0611	07 501017407512	BOUKETCHAOUEN-KADA	CL FUENSANTA 32	30580	ALQUERIAS	03	30	2008	034227942	0408	0408	96,59
REGIMEN 12 REGIMEN ESPECIAL EMPLEADOS DEL HOGAR												
1211	10 030113852282	CARRION OSETE PEDRO	CL REINA SOFIA. EURO	30007	MURCIA	03	30	2008	036007385	0408	0408	185,62
1211	10 030114379015	RAMOS LAO CONSUELO	CL REINA SOFIA - EDI	30007	MURCIA	03	30	2008	036007688	0408	0408	185,62
1221	07 301041518610	COOX MEDRANDA NANCY NARC	CL CUARTEL ARTILLERI	30002	MURCIA	03	30	2008	035940495	0408	0408	185,62

III. Administración de Justicia

De lo Social número Uno de Cartagena

684 Demanda 129/2008.MC.

N.I.G.: 30016 4 0100118/2008 07410

N.º Autos: Demanda 129/2008.MC

Materia: Despido/Despido.

Demandante: Javier Andreu Faz

Demandado: Juan Pablo Espinosa Rocamora, Raúl Rocamora Sevilla Construcciones Inmobiliaria QBO,C.B., Fogasa

Doña Rosa Elena Nicolás Nicolás, Secretario del Juzgado de lo Social número Uno de Cartagena.

Hago saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha, en el proceso seguido a instancia de Javier Andreu Faz contra Juan Pablo Espinosa Rocamora, Raúl Rocamora Sevilla Construcciones Inmobiliaria QBO, C.B., Fogasa, sobre despido, registrado con el n.º 129/2008, se ha acordado citar a Raúl Rocamora Sevilla, en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 26-01-09 a las 11:05, para la celebración de los actos de conciliación y en su caso, juicio, que tendrán lugar en la Sala de Vistas de este Juzgado de lo Social número Uno sito en C/ Ángel Bruna, 21-5.ª planta, sala de vistas n.º 1-1.ª planta-fax-968-326287, debiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada, y con todos los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado, salvo las que deban revestir forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de citación a Raúl Rocamora Sevilla, se expide la presente cédula para su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y colocación en el tablón de anuncios.

En Cartagena a 15 de enero de 2009.—La Secretario Judicial.

Primera Instancia número Uno de Mula

141 Ejecución hipotecaria número 433/2008.

Procedimiento: Ejecución hipotecaria 433/2008.

Sobre otras materias

De Caja de Ahorros del Mediterráneo.

Procurador Sr. Jorge Ángel Sánchez de la Cuesta.

Contra doña Rosa Párraga Fernández.

Procurador/a Sr/a. Sin profesional asignado.

Doña Raquel Manuel Sánchez Secretario del Juzgado de Primera Instancia número Uno de Mula.

Hace saber: Que en dicho tribunal y se tramita procedimiento de ejecución hipotecaria 433 /2008 , a instancia de Caja de Ahorros del Mediterráneo contra Rosa Párraga Fernández en el que por resolución de esta fecha se ha acordado sacar a pública subasta, los bienes que más abajo se dirán, señalándose para que tenga lugar en la Sala de Audiencias de este juzgado el próximo día 6 de marzo de 2009 a las 10.00 horas de su mañana.

Las condiciones generales y particulares para tomar parte en la subasta se encuentran publicadas en edictos fijados en el tablón de anuncios de este Juzgado y en Boletín Oficial de la Región de Murcia

Bienes y objeto de subasta y valor

Urbana.-Número Dos.-Vivienda tipo dúplex del inmueble del mismo tipo situada en el término municipal de Mula, Camino de los Pasos, número treinta y siete, antes sin número de policía, que tiene su entrada independiente a través de un porche ubicado a la derecha de la fachada por medio de un zaguán y cuadro de escaleras. Consta de dos plantas distribuidas: la baja, en porche, vestíbulo, estar-comedor, paso, un dormitorio, cocina, aseo y patio con lavadero; y alta, en distribuidor, tres dormitorios, baño, terraza y solana. El acceso a la planta alta lo tiene por una escalera que parte del paso de la baja. La superficie construida entre las dos plantas es de ciento diecinueve metros, treinta y nueve decímetros cuadrados, y la útil de noventa metros cuadrados.

Inscrita en el Registro de la Propiedad de Mula, al tomo 1.578, libro 362, folio 210, finca n.º 21.428.

La finca embargada ha sido valorada a efectos de subasta en 138.624 euros.

Dado en Mula, 26 de diciembre de 2008.—El/la Secretario.

IV. Administración Local

Alcantarilla

271 Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 19/12/2008 sobre rectificación de errores en las Bases de la convocatoria de personal funcionario del Ayuntamiento de Alcantarilla.

Detectado error en la convocatoria para la provisión de tres plazas de Cabo de la Policía Local, en la Base Primera, donde dice "Grupo C (artículo 25 de la Ley 30/1984)," debe decir "Subgrupo C1 (antiguo Grupo C, artículo 25 de la Ley 30/1984).

Alcantarilla a 5 de enero de 2009.—El Alcalde, Lázaro Mellado Sánchez.

Murcia

739 Anuncio para la licitación de contrato de obras (Expte. 27/2009).

1. Entidad adjudicadora.

a) Excmo. Ayuntamiento de Murcia.

b) Servicio de Contratación, Patrimonio y Suministros.

c) Expte. n.º: 27/2009.

2. Objeto del contrato.

a) Descripción: "Ejecución carril bici entre Rincón de Beniscornia y Contraparada y alumbrado carril bici entre Paseo del Malecón y Rincón de Beniscornia (Murcia)".

Dicha obra se encuentra financiada en su totalidad con cargo al Fondo Estatal de Inversión Local creado por el Real Decreto-Ley 9/2008, de 28 de noviembre.

b) Lugar de ejecución: Murcia.

c) Plazo de ejecución (meses): Cuatro meses.

3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.

a) Tramitación: Urgente.

b) Procedimiento: Abierto.

c) Forma: Según criterios para valoración de las ofertas relacionados en la cláusula 9 del Pliego de Condiciones.

4. Presupuesto base de licitación.

Importe total: Se fija en la cantidad de 2.092.845,00 € más el 16% de I.V.A., que asciende a la cantidad de 334.855,20 €, lo que hace un total de 2.427.700,20 €.

5. Garantía provisional: 62.785,35 €.

6. Obtención de documentación e información.

Excmo. Ayuntamiento de Murcia. Servicio de Contratación, Patrimonio y Suministros.

Glorieta de España, 1 - 4.ª planta

30004-Murcia

Teléfono: 968 - 35 86 00; ext. 2340.

Telefax: 968 - 21 85 73

Fecha límite: fecha de presentación de ofertas.

7. Requisitos específicos del contratista.

a) Clasificación exigida:

GRUPO	SUBGRUPO	CATEGORIA
A	2	b
G	2	b
I	1	b
I	5	a

b) Solvencia económica y financiera y solvencia técnica o profesional: Establecida en la cláusula 6 del Pliego de Condiciones.

c) Condiciones especiales de ejecución: Relacionados en la cláusula 17.7 del Pliego de Condiciones.

8. Presentación de las ofertas.

a) Fecha límite de presentación: El plazo de presentación de ofertas será hasta las diez horas del día en que finalice el plazo de trece días naturales desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia (caso de finalizar dicho plazo en sábado o en día festivo será el siguiente día hábil).

b) Documentación a presentar: Relacionada en la cláusula 10 del Pliego de Condiciones.

c) Lugar de presentación: Indicado en el apartado 6.

9. Apertura de ofertas.

a) Lugar: Indicado en el apartado 6.

b) Fecha: El martes siguiente a la fecha de vencimiento, y en los términos establecidos en la cláusula 12.4 del Pliego de Condiciones.

c) Hora: A las diez horas.

10. Gastos de anuncios.

Por cuenta del adjudicatario.

11. Portal informático o página web donde figuran las informaciones relativas a la convocatoria o donde se puede obtener el Pliego de Condiciones.

Toda la información relativa a la contratación derivada de la presente convocatoria se publicará en el perfil del contratante en la página web www.murcia.es, apartado "CONTRATACIONES". Además, la adjudicación provisional se notificará al adjudicatario mediante fax, a cuyo efecto deberá consignar el número de fax en la proposición económica.

Murcia, 19 de enero de 2009.—El Director de la Oficina del Gobierno Municipal, José Antonio de Rueda y de Rueda.

Murcia

740 Anuncio para la licitación de contrato de obras (Expte. 29/2009).

1. Entidad adjudicadora.

a) Excmo. Ayuntamiento de Murcia

b) Servicio de Contratación, Patrimonio y Suministros

c) Expte. n.º: 29/2009

2. Objeto del contrato.

a) Descripción: "Rotonda sobre Juan Carlos I, acceso Norte a la Universidad de Murcia".

Dicha obra se encuentra financiada en su totalidad con cargo al Fondo Estatal de Inversión Local creado por el Real Decreto-Ley 9/2008, de 28 de noviembre.

b) Lugar de ejecución: Murcia.

c) Plazo de ejecución (meses): Seis meses.

3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.

a) Tramitación: Urgente.

b) Procedimiento: Abierto.

c) Forma: Según criterios para valoración de las ofertas relacionados en la cláusula 9 del Pliego de Condiciones.

4. Presupuesto base de licitación.

Importe total: Se fija en la cantidad de 3.344.370,05 € más el 16% de I.V.A., que asciende a la cantidad de 535.099,20 €, lo que hace un total de 3.879.469,25 €.

5. Garantía provisional: 100.331,10 €.

6. Obtención de documentación e información.

Excmo. Ayuntamiento de Murcia. Servicio de Contratación, Patrimonio y Suministros.

Glorieta de España, 1 - 4.ª planta

30004-Murcia

Teléfono: 968 - 35 86 00; ext. 2340.

Telefax: 968 - 21 85 73

Fecha límite: fecha de presentación de ofertas.

7. Requisitos específicos del contratista.

a) Clasificación exigida:

GRUPO	SUBGRUPO	CATEGORIA
A	2	e
G	4	e
I	1	c

b) Solvencia económica y financiera y solvencia técnica o profesional: Establecida en la cláusula 6 del Pliego de Condiciones.

c) Condiciones especiales de ejecución: Relacionados en la cláusula 17.7 del Pliego de Condiciones.

8. Presentación de las ofertas.

a) Fecha límite de presentación: El plazo de presentación de ofertas será hasta las diez horas del día en que finalice el plazo de trece días naturales desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia (caso de finalizar dicho plazo en sábado o en día festivo será el siguiente día hábil).

b) Documentación a presentar: relacionada en la cláusula 10 del Pliego de Condiciones.

c) Lugar de presentación: indicado en el apartado 6.

9. Apertura de ofertas.

a) Lugar: Indicado en el apartado 6.

b) Fecha: El martes siguiente a la fecha de vencimiento, y en los términos establecidos en la cláusula 12.4 del Pliego de Condiciones.

c) Hora: A las diez horas.

10. Gastos de anuncios.

Por cuenta del adjudicatario.

11. Portal informático o página web donde figuran las informaciones relativas a la convocatoria o donde se puede obtener el Pliego de Condiciones.

Toda la información relativa a la contratación derivada de la presente convocatoria se publicará en el perfil del contratante en la página web www.murcia.es, apartado "CONTRATACIONES". Además, la adjudicación provisional se notificará al adjudicatario mediante fax, a cuyo efecto deberá consignar el número de fax en la proposición económica.

Murcia, 19 de enero de 2009.—El Director de la Oficina del Gobierno Municipal, José Antonio de Rueda y de Rueda.

——

Murcia

741 Anuncio para la licitación de contrato de obras (Expte. 30/2009).

1. Entidad adjudicadora.

a) Excmo. Ayuntamiento de Murcia

b) Servicio de Contratación, Patrimonio y Suministros

c) Expte. n.º: 30/2009

2. Objeto del contrato.

a) Descripción: "Prolongación del vial de conexión Sangonera la Seca y Sangonera La Verde, estructura de paso sobre el río y conexión con la variante de Sangonera la Verde (Murcia)".

Dicha obra se encuentra financiada en su totalidad con cargo al Fondo Estatal de Inversión Local creado por el Real Decreto-Ley 9/2008, de 28 de noviembre.

b) Lugar de ejecución: Sangonera la Seca y Sangonera la Verde (Murcia)

c) Plazo de ejecución (meses): Ocho meses.

3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.

a) Tramitación: Urgente.

b) Procedimiento: Abierto.

c) Forma: Según criterios para valoración de las ofertas relacionados en la cláusula 9 del Pliego de Condiciones.

4. Presupuesto base de licitación.

Importe total: Se fija en la cantidad de 4.997.913,79 € más el 16% de I.V.A., que asciende a la cantidad de 799.666,21 €, lo que hace un total de 5.797.580,00 €.

5. Garantía provisional: 149.937,41 €.

6. Obtención de documentación e información.

Excmo. Ayuntamiento de Murcia. Servicio de Contratación, Patrimonio y Suministros.

Glorieta de España, 1 - 4.ª planta

30004-Murcia

Teléfono: 968 - 35 86 00; ext. 2340.

Telefax: 968 - 21 85 73

Fecha límite: fecha de presentación de ofertas.

7. Requisitos específicos del contratista.

a) Clasificación exigida:

GRUPO	SUBGRUPO	CATEGORIA
A	2	e
G	4	e
I	1	d
B	4	e

b) Solvencia económica y financiera y solvencia técnica o profesional: Establecida en la cláusula 6 del Pliego de Condiciones.

c) Condiciones especiales de ejecución: Relacionados en la cláusula 17.7 del Pliego de Condiciones.

8. Presentación de las ofertas.

a) Fecha límite de presentación: El plazo de presentación de ofertas será hasta las diez horas del día en que finalice el plazo de trece días naturales desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia (caso de finalizar dicho plazo en sábado o en día festivo será el siguiente día hábil).

b) Documentación a presentar: relacionada en la cláusula 10 del Pliego de Condiciones.

c) Lugar de presentación: indicado en el apartado 6.

9. Apertura de ofertas.

a) Lugar: Indicado en el apartado 6.

b) Fecha: El martes siguiente a la fecha de vencimiento, y en los términos establecidos en la cláusula 12.4 del Pliego de Condiciones.

c) Hora: A las diez horas.

10. Gastos de anuncios.

Por cuenta del adjudicatario.

11. Portal informático o página web donde figuran las informaciones relativas a la convocatoria o donde se puede obtener el Pliego de Condiciones.

Toda la información relativa a la contratación derivada de la presente convocatoria se publicará en el perfil del contratante en la página web www.murcia.es, apartado "CONTRATACIONES". Además, la adjudicación provisional se notificará al adjudicatario mediante fax, a cuyo efecto deberá consignar el número de fax en la proposición económica.

Murcia, 19 de enero de 2009.—El Director de la Oficina del Gobierno Municipal, José Antonio de Rueda y de Rueda.

Murcia

742 Anuncio para la licitación de contrato de obras (Expte. 31/2009).

1. Entidad adjudicadora.

a) Excmo. Ayuntamiento de Murcia.

b) Servicio de Contratación, Patrimonio y Suministros.

c) Expte. n.º: 31/2009.

2. Objeto del contrato.

a) Descripción: "Acondicionamiento y desdoblamiento del puente de acceso a Nueva Condomina. Churra y Cabezo De Torres (Murcia)".

Dicha obra se encuentra financiada en su totalidad con cargo al Fondo Estatal de Inversión Local creado por el Real Decreto-Ley 9/2008, de 28 de noviembre.

b) Lugar de ejecución: Churra y Cabezo de Torres.

c) Plazo de ejecución (meses): Ocho meses.

3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.

a) Tramitación: Urgente.

b) Procedimiento: Abierto.

c) Forma: Según criterios para valoración de las ofertas relacionados en la cláusula 9 del Pliego de Condiciones.

4. Presupuesto base de licitación.

Importe total: Se fija en la cantidad de 1.594.500,00 € más el 16% de I.V.A., que asciende a la cantidad de 255.120,00 €, lo que hace un total de 1.849.620,00 €.

5. Garantía provisional: 47.835,00 €.

6. Obtención de documentación e información.

Excmo. Ayuntamiento de Murcia. Servicio de Contratación, Patrimonio y Suministros.

Glorieta de España, 1 - 4.ª planta

30004-Murcia

Teléfono: 968 - 35 86 00; ext. 2340.

Telefax: 968 - 21 85 73

Fecha límite: fecha de presentación de ofertas.

7. Requisitos específicos del contratista.

a) Clasificación exigida:

GRUPO	SUBGRUPO	CATEGORIA
B	2	c
G	4	c
I	1	b
K	2	c

b) Solvencia económica y financiera y solvencia técnica o profesional: Establecida en la cláusula 6 del Pliego de Condiciones.

c) Condiciones especiales de ejecución: Relacionados en la cláusula 17.7 del Pliego de Condiciones.

8. Presentación de las ofertas.

a) Fecha límite de presentación: El plazo de presentación de ofertas será hasta las diez horas del día en que finalice el plazo de trece días naturales desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia (caso de finalizar dicho plazo en sábado o en día festivo será el siguiente día hábil).

b) Documentación a presentar: relacionada en la cláusula 10 del Pliego de Condiciones.

c) Lugar de presentación: indicado en el apartado 6.

9. Apertura de ofertas.

a) Lugar: Indicado en el apartado 6.

b) Fecha: El martes siguiente a la fecha de vencimiento, y en los términos establecidos en la cláusula 12.4 del Pliego de Condiciones.

c) Hora: A las diez horas.

10. Gastos de anuncios.

Por cuenta del adjudicatario.

11. Portal informático o página web donde figuran las informaciones relativas a la convocatoria o donde se puede obtener el Pliego de Condiciones.

Toda la información relativa a la contratación derivada de la presente convocatoria se publicará en el perfil del contratante en la página web www.murcia.es, apartado "CONTRATACIONES". Además, la adjudicación provisional se notificará al adjudicatario mediante fax, a cuyo efecto deberá consignar el número de fax en la proposición económica.

Murcia, 19 de enero de 2009.—El Director de la Oficina del Gobierno Municipal, José Antonio de Rueda y de Rueda.

Murcia

743 Anuncio para la licitación de contrato de obras (Expte. 32/2009).

1. Entidad adjudicadora.

a) Excmo. Ayuntamiento de Murcia

b) Servicio de Contratación, Patrimonio y Suministros

c) Expte. n.º: 32/2009

2. Objeto del contrato.

a) Descripción: "Nueva infraestructura viaria de conexión entre Avda. Juan Carlos I y acceso Sur al Campus de Espinardo de la Universidad de Murcia. Espinardo y El Puntal (Murcia)".

Dicha obra se encuentra financiada en su totalidad con cargo al Fondo Estatal de Inversión Local creado por el Real Decreto-Ley 9/2008, de 28 de noviembre.

b) Lugar de ejecución: Espinardo y El Puntal (Murcia).

c) Plazo de ejecución (meses): Nueve meses.

3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.

a) Tramitación: Urgente.

b) Procedimiento: Abierto.

c) Forma: Según criterios para valoración de las ofertas relacionados en la cláusula 9 del Pliego de Condiciones.

4. Presupuesto base de licitación.

Importe total: Se fija en la cantidad de 4.829.637,93 € más el 16% de I.V.A., que asciende a la cantidad de 772.742,07 €, lo que hace un total de 5.602.380,00 €.

5. Garantía provisional: 144.889,14 €.

6. Obtención de documentación e información.

Excmo. Ayuntamiento de Murcia. Servicio de Contratación, Patrimonio y Suministros.

Glorieta de España, 1 - 4.ª planta

30004-Murcia

Teléfono: 968 - 35 86 00; ext. 2340.

Telefax: 968 - 21 85 73

Fecha límite: fecha de presentación de ofertas.

7. Requisitos específicos del contratista.

a) Clasificación exigida:

GRUPO	SUBGRUPO	CATEGORIA
A	2	d
G	4	e
I	3	d
I	5	a

b) Solvencia económica y financiera y solvencia técnica o profesional: Establecida en la cláusula 6 del Pliego de Condiciones.

c) Condiciones especiales de ejecución: Relacionados en la cláusula 17.7 del Pliego de Condiciones.

8. Presentación de las ofertas.

a) Fecha límite de presentación: El plazo de presentación de ofertas será hasta las diez horas del día en que finalice el plazo de trece días naturales desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia (caso de finalizar dicho plazo en sábado o en día festivo será el siguiente día hábil).

b) Documentación a presentar: relacionada en la cláusula 10 del Pliego de Condiciones.

c) Lugar de presentación: indicado en el apartado 6.

9. Apertura de ofertas.

a) Lugar: Indicado en el apartado 6.

b) Fecha: El martes siguiente a la fecha de vencimiento, y en los términos establecidos en la cláusula 12.4 del Pliego de Condiciones.

c) Hora: A las diez horas.

10. Gastos de anuncios.

Por cuenta del adjudicatario.

11. Portal informático o página web donde figuran las informaciones relativas a la convocatoria o donde se puede obtener el Pliego de Condiciones.

Toda la información relativa a la contratación derivada de la presente convocatoria se publicará en el perfil del contratante en la página web www.murcia.es, apartado "CONTRATACIONES". Además, la adjudicación provisional se notificará al adjudicatario mediante fax, a cuyo efecto deberá consignar el número de fax en la proposición económica.

Murcia, 19 de enero de 2009.—El Director de la Oficina del Gobierno Municipal, José Antonio de Rueda y de Rueda.

Murcia

744 Anuncio para la licitación de contrato de obras (Expte. 28/2009).

1. Entidad adjudicadora.

a) Excmo. Ayuntamiento de Murcia

b) Servicio de Contratación, Patrimonio y Suministros

c) Expte. n.º: 28/2009

2. Objeto del contrato.

a) Descripción: "Nueva infraestructura viaria de conexión con el vial de acceso a la carretera MU-603 y vial de circunvalación de Sangonera la Verde (Murcia)".

Dicha obra se encuentra financiada en su totalidad con cargo al Fondo Estatal de Inversión Local creado por el Real Decreto-Ley 9/2008, de 28 de noviembre.

b) Lugar de ejecución: Sangonera La Verde.

c) Plazo de ejecución (meses): Seis meses.

3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.

a) Tramitación: Urgente.

b) Procedimiento: Abierto.

c) Forma: Según criterios para valoración de las ofertas relacionados en la cláusula 9 del Pliego de Condiciones.

4. Presupuesto base de licitación.

Importe total: Se fija en la cantidad de 2.086.495,89 € más el 16% de I.V.A., que asciende a la cantidad de 333.839,34 €, lo que hace un total de 2.420.335,23 €.

5. Garantía provisional: 62.594,88 €.

6. Obtención de documentación e información.

Excmo. Ayuntamiento de Murcia. Servicio de Contratación, Patrimonio y Suministros.

Glorieta de España, 1 - 4.ª planta

30004-Murcia

Teléfono: 968 - 35 86 00; ext. 2340.

Telefax: 968 - 21 85 73

Fecha límite: Fecha de presentación de ofertas.

7. Requisitos específicos del contratista.

a) Clasificación exigida:

GRUPO	SUBGRUPO	CATEGORIA
A	2	e
G	4	e
I	1	c
I	5	c

b) Solvencia económica y financiera y solvencia técnica o profesional: Establecida en la cláusula 6 del Pliego de Condiciones.

c) Condiciones especiales de ejecución: Relacionados en la cláusula 17.7 del Pliego de Condiciones.

8. Presentación de las ofertas.

a) Fecha límite de presentación: El plazo de presentación de ofertas será hasta las diez horas del día en que finalice el plazo de trece días naturales desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia (caso de finalizar dicho plazo en sábado o en día festivo será el siguiente día hábil).

b) Documentación a presentar: relacionada en la cláusula 10 del Pliego de Condiciones.

c) Lugar de presentación: indicado en el apartado 6.

9. Apertura de ofertas.

a) Lugar: Indicado en el apartado 6.

b) Fecha: El martes siguiente a la fecha de vencimiento, y en los términos establecidos en la cláusula 12.4 del Pliego de Condiciones.

c) Hora: A las diez horas.

10. Gastos de anuncios.

Por cuenta del adjudicatario.

11. Portal informático o página web donde figuran las informaciones relativas a la convocatoria o donde se puede obtener el Pliego de Condiciones.

Toda la información relativa a la contratación derivada de la presente convocatoria se publicará en el perfil del contratante en la página web www.murcia.es, apartado "CONTRATACIONES". Además, la adjudicación provisional se notificará al adjudicatario mediante fax, a cuyo efecto deberá consignar el número de fax en la proposición económica.

Murcia, 19 de enero de 2009.—El Director de la Oficina del Gobierno Municipal, José Antonio de Rueda y de Rueda.

Yecla

457 Convocatoria y bases reguladoras de la cobertura de una plaza de Monitor Deportivo, vacante en la plantilla de personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Yecla.

La Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el día 25 de noviembre de 2008, aprobó la siguiente convocatoria y Bases reguladoras de la cobertura, mediante contratación laboral indefinida, a través del sistema de concurso-oposición, y en el marco del proceso de consolidación de empleo temporal establecido en la disposición transitoria 4.ª de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, de una plaza de monitor deportivo, vacante en la plantilla de personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Yecla.

Primera.- Objeto de la convocatoria.

1. Constituye el objeto de esta convocatoria la cobertura, mediante contratación laboral indefinida, a través del sistema de Concurso-Oposición, y en el marco del proceso de consolidación de empleo temporal establecido en la Disposición Transitoria 4.ª de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, de una plaza de MONITOR DEPORTIVO, vacante en la plantilla de personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Yecla, perteneciente a la Oferta de Empleo Público de 2008, con las retribuciones básicas correspondientes a las de los funcionarios del antiguo Grupo D, y las complementarias que figuran en el Presupuesto Municipal.

2. La selección del aspirante se realizará por Concurso-Oposición, sistema selectivo que se estima el más adecuado teniendo en cuenta: por una parte, las funciones y cometidos del correspondiente puesto de trabajo, para cuyo desempeño se requiere cierta especialización y experiencia, resultando aconsejable la valoración de otros méritos distintos a los que puedan obtener los interesados en la realización de la Fase de Oposición del procedimiento selectivo; y por otra, que se actúa en el marco del proceso de consolidación de empleo temporal establecido en la Disposición Transitoria 4.ª de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Segunda.- Condiciones de los aspirantes.

1. Para tomar parte en las pruebas selectivas para la cobertura, como personal laboral indefinido, de la plaza o plazas objeto de la presente convocatoria, será necesario cumplir los siguientes requisitos, referidos todos ellos al día en que finalice el plazo de presentación de instancias:

a) Los aspirantes habrán de ser españoles, o extranjeros (en los términos establecidos en el artículo 57 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público).

b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

c) Tener cumplidos 16 años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.

d) Estar en posesión del título de Graduado en E.S.O. o equivalente, así como de cualquiera de los siguientes otros títulos específicos:

- Título de Monitor o Técnico Deportivo de Fútbol o Fútbol-Sala expedido por alguna Federación Territorial de Fútbol o Fútbol-Sala; o, en su caso, título de Monitor o Técnico Deportivo expedido por alguna Federación territorial o nacional en cualquier otra modalidad deportiva.

- En su caso, cualquier otra titulación oficial en Actividad Física y Deporte, de las específicamente contempladas en el Sistema Educativo Español, que capacite para la enseñanza deportiva.

e) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, o para el acceso al cuerpo o escala de funcionario correspondiente. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

f) Haber recibido, o estar en condiciones de recibir, una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia de prevención de riesgos laborales, en los términos fijados en el artículo 19.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales.

2. De solicitarlo, se establecerán las adaptaciones posibles de tiempo y medios para que las personas con discapacidad puedan realizar las pruebas selectivas, sin perjuicio, obviamente, de las incompatibilidades de las minusvalías con el desempeño de las tareas o funciones correspondientes al puesto de trabajo. A tales efectos, los interesados habrán de acreditar tanto su condición de minusvalía, como su capacidad para desempeñar las tareas o funciones del concreto puesto de trabajo, mediante la oportuna certificación médica.

Tercera.- Instancias.

1. Las instancias solicitando tomar parte en el Concurso-Oposición, ajustadas al modelo previsto en el Anexo I de estas Bases, y dirigidas al Sr. Alcalde, deberán presentarse en el Registro General del Ayuntamiento, o en la forma prevista en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, durante el plazo de 20 días naturales, contados a partir del siguiente al de publicación del extracto del anuncio de convocatoria en el Boletín Oficial del Estado, después de su íntegra publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Junto con las instancias deberá acompañarse la siguiente documentación:

a) En el caso de españoles, fotocopia compulsada del D.N.I. En caso de extranjeros, la documentación acreditativa de la capacidad para presentarse al proceso selectivo, en los términos del artículo 57 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público.

b) Resguardo o justificante acreditativo del ingreso de la cantidad de 12,00 €, en concepto de derechos de examen, en cualquiera de las cuentas bancarias que a continuación se indican, siendo devuelta esta cantidad

únicamente en el supuesto de no ser admitido el aspirante por falta de cumplimiento de los requisitos exigidos para tomar parte en la Oposición:

ENTIDAD BANCARIA	CÓDIGO CUENTA BANCARIA
CAJA MURCIA - Yecla O.P. – C/ S. Francisco, 5.	2043.0007.12.0101000028
C.A.M. – Yecla O.P. – C/ España, 12.	2090.0005.55.0064000179
BANCO SANTANDER CENTRAL HISPANO – C/ S. Francisco, 3.	0049.5365.78.2710811226
B.B.V.A. – Yecla – C/ S. Pascual, 22	0182.0166.37.0013030002

c) Sobre cerrado titulado “Méritos”, en el que, en su caso, se incluirá la documentación acreditativa de los méritos alegados, en originales o fotocopias compulsadas. No serán valorados los méritos no justificados.

No se admitirá documentación alguna con posterioridad a la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias.

2. Las personas con discapacidad, a que se refiere el apartado 2 de la Base Segunda, deberán formular, en la instancia de solicitud de participación, la correspondiente petición concreta de adaptación de tiempo y medios para la realización de las pruebas.

Cuarta.- Listas de admitidos y excluidos.

1. Expirado el plazo de presentación de instancias, la Junta de Gobierno Local dictará resolución en el plazo máximo de un mes, declarando aprobada la lista de admitidos y excluidos. En dicha resolución se indicarán, igualmente, los siguientes extremos:

a) Lugar en que se encuentran expuestas al público las listas certificadas completas de aspirantes admitidos y excluidos.

b) Lugar y fecha de valoración de los méritos y realización del Ejercicio Único de la Fase de Oposición.

c) Composición del Órgano de Selección.

2. La precedente resolución se publicará en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y en el Tablón de Anuncios de la Casa Consistorial, concediéndose un plazo de 10 días hábiles para reclamaciones y subsanación de errores.

Quinta.- Órgano de selección.

1. El Órgano de Selección tendrá la siguiente composición:

- Presidente: El Director del Servicio Municipal de Deportes (titular) y un Coordinador del Servicio Municipal de Deportes (suplente).

- Vocales:

a) Un Vocal, funcionario de carrera o personal laboral indefinido de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, con titulación adecuada.

b) Un Vocal, Coordinador del Servicio Municipal de Deportes del Excmo. Ayuntamiento de Yecla.

c) Un Vocal, funcionario de carrera o personal laboral indefinido de un Servicio Municipal de Deportes de un Ayuntamiento de la Región de Murcia con una población superior a 20.000 habitantes.

d) Un Vocal, funcionario de carrera o personal laboral indefinido de la Administración Local, con titulación adecuada.

- Secretario: El Secretario del Ayuntamiento, o funcionario en quien delegue.

2. La pertenencia de los respectivos miembros al Órgano de Selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

3. La composición del Órgano de Selección se ajustará a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y deberá ser predominantemente técnica, debiendo para ello poseer sus miembros titulación o especialización iguales o superiores a la exigida para el acceso a la plaza de Monitor Deportivo.

4. Por cada representación del Órgano de Selección se nombrará un titular y un suplente.

5. En cumplimiento del principio de paridad entre mujer y hombre en la composición de los Órganos de Selección, se procurará, siempre que sea posible, que el titular y el suplente de cada representación sean de distinto sexo.

6. El Órgano de Selección no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia de más de la mitad de sus miembros, titulares o suplentes, indistintamente, entre quienes deberán estar presentes el Presidente y el Secretario.

7. El Órgano de Selección podrá disponer del asesoramiento de especialistas para todas o algunas de las pruebas. Dichos asesores prestarán su colaboración exclusivamente en el ejercicio de sus especialidades técnicas.

8. Los miembros del Órgano de Selección deberán abstenerse cuando concurran las circunstancias previstas en el artículo 28 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Los aspirantes podrán recusarlos cuando concurra alguna de dichas circunstancias.

9. A efectos de percepción de asistencias por los miembros del Órgano de Selección, se estará a lo dispuesto en la normativa estatal vigente.

Sexta.- Fase de concurso (máximo 17’00 puntos).

1. La Fase de Concurso, que será previa a la de Oposición, no tendrá carácter eliminatorio y no podrá tenerse en cuenta para superar la prueba de la Fase de Oposición.

2. La documentación presentada en el sobre titulado “Méritos” deberá ir debidamente compulsada, salvo que se aporten originales.

3. Los méritos a valorar por el Órgano de Selección, hasta un máximo global de 17’00 Puntos, deberán ir referidos a las peculiares características de la plaza convocada, ajustándose al siguiente Baremo:

Experiencia profesional (Máximo 15,00 Puntos):

- Por cada mes completo de servicios prestados en el Excmo. Ayuntamiento de Yecla, como Monitor Deportivo, exclusivamente mediante contratación laboral temporal o nombramiento interino como funcionario, y únicamente en

el puesto de trabajo objeto de la presente convocatoria (de conformidad con lo establecido en la Disposición Transitoria 4.ª de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público), debidamente acreditados mediante certificación oficial.....
0,25 Puntos/mes a jornada completa.

- Por cada mes completo de servicios prestados en el Excmo. Ayuntamiento de Yecla, como Monitor Deportivo, en régimen laboral o funcionarial, en puesto de trabajo distinto al indicado en el apartado anterior, debidamente acreditados mediante certificación oficial .....
.....0,10 Puntos/mes a jornada completa.

- Por cada mes completo de servicios prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, como Monitor Deportivo, en régimen laboral o funcionarial, no valorados en los apartados anteriores, debidamente acreditados mediante certificación oficial .....
.....0,10 Puntos/mes a jornada completa.

- Por cada mes completo de servicios prestados en la empresa privada, como Monitor Deportivo, en régimen laboral, debidamente acreditados mediante certificación oficial o mediante contrato de trabajo acompañado de los correspondientes justificantes de salarios .....
.....0,05 Puntos/mes a jornada completa.

NOTA: A los indicados efectos, se permitirán acumulaciones de horas y días sueltos trabajados, de modo que cada 7'5 horas de trabajo se computarán como un día laborable, y cada 22 días laborables se computarán como un mes.

Cursos de Formación, Especialización o Perfeccionamiento (Máximo 2,00 Puntos)

Por cada 10 horas de asistencia a cursos de formación, especialización o perfeccionamiento, sobre materias relacionadas con las funciones propias del puesto de Monitor Deportivo, impartidos por organismos o entidades oficiales ..... 0'10 Puntos/10 horas de asistencia.

Séptima.- Fase de oposición.

1. La Fase de Oposición constará del siguiente ejercicio, obligatorio y eliminatorio:

Ejercicio Único: Consistirá en resolver/realizar uno o varios supuestos prácticos relacionados con las funciones propias del puesto de trabajo correspondiente a la plaza que es objeto de la convocatoria, comprendidas en las materias del temario que figura en Anexo II, durante un período de tres horas. Dicho ejercicio será planteado por el Órgano de Selección inmediatamente antes de su realización.

Durante el desarrollo de la prueba los aspirantes podrán hacer uso de todo tipo de libros de consulta, y, en general, del material de que decidan acudir provistos. Sin perjuicio de lo anterior, el Órgano de Selección facilitará a los aspirantes cuantos otros elementos materiales y datos resulten necesarios para la realización del Ejercicio.

En este ejercicio se valorará, fundamentalmente, la perfección, destreza, conocimientos, corrección y exactitud en la resolución del supuesto práctico, los conocimientos profesionales acreditados, la capacidad de raciocinio, la sistemática en el planteamiento y formulación de conclusiones y el conocimiento y adecuada interpretación de la normativa aplicable.

El ejercicio, en su caso, deberá ser leído obligatoriamente por los opositores ante el Órgano de Selección, en acto público que se celebrará en los días y horas señalados por éste.

El orden de actuación o intervención de los aspirantes se ajustará, de conformidad con el acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 6 de julio de 2005, al resultado del sorteo que con dicho objeto se realiza anualmente por la Administración del Estado para las correspondientes Ofertas de Empleo Público.

2. El ejercicio será calificado con una puntuación máxima de 13,00 puntos, quedando eliminados los aspirantes que no alcancen un mínimo de 6,50 puntos.

3. La puntuación de cada aspirante será la media aritmética de las otorgadas, de forma secreta y mediante papeleta, por los miembros del Órgano de Selección, desechándose las puntuaciones que excedan, en más o en menos, del 25% de la media, en cuyo caso se obtendrá una nueva y definitiva nota media.

4. Las calificaciones obtenidas por los aspirantes que hayan superado el ejercicio se harán públicas mediante relaciones que se expondrán en el Tablón de Anuncios de la Casa Consistorial y en el lugar donde se celebren las pruebas.

Octava.- Realización del ejercicio de la fase de oposición.

1. Conforme a lo dispuesto en la Base Cuarta, se publicará en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, y en el Tablón de Anuncios de la Casa Consistorial, la resolución de la Junta de Gobierno Local en la que se fije el lugar y fecha de realización del Ejercicio Único de la Fase de Oposición. Dicho anuncio deberá publicarse en el B.O.R.M. con una antelación mínima de 15 días en relación al comienzo de dicho Ejercicio, que además no podrá tener lugar sino hasta transcurridos al menos dos meses desde la publicación del anuncio de la convocatoria en el B.O.E.

2. Los aspirantes serán convocados en llamamiento único, salvo casos de fuerza mayor debidamente justificados, que apreciará libremente el Órgano de Selección.

Novena.- Puntuación global.

1. Terminadas las pruebas, el Órgano de Selección publicará los nombres de los aspirantes que hayan superado el Ejercicio Único de la Fase de Oposición. Las puntuaciones obtenidas en la Fase de Oposición se sumarán a las obtenidas en la Fase de Concurso, al objeto de determinar la puntuación global.

2. Tanto las puntuaciones obtenidas en la Fase de Concurso, como la puntuación global, se harán públicas mediante relaciones expuestas en la forma prevista en el apartado 4 de la Base Séptima.

3. El Órgano de Selección elevará a la Junta de Gobierno Local la oportuna propuesta de cobertura, mediante contratación laboral indefinida, de una plaza de Monitor Deportivo, a favor del aspirante que haya obtenido la mayor puntuación global. Dicha propuesta, que tendrá carác-

ter vinculante, no podrá contener más que un nombre, por ser una sola la plaza convocada, y sólo se considerará que ha superado el proceso selectivo el aspirante propuesto.

Décima.- Formación de bolsa de empleo.

1. Con independencia de lo indicado en la Base Novena anterior, el Órgano de Selección confeccionará una relación suplementaria, que sólo podrá referirse a los aspirantes que, habiendo aprobado el Ejercicio Único de la Fase de Oposición, no hayan sido propuestos a la Junta de Gobierno Local para la cobertura, mediante contratación laboral indefinida, de la plaza de Monitor Deportivo, por superar el número de plazas convocadas.

Dicha relación suplementaria, ordenada decrecientemente, según la puntuación global obtenida, será elevada a la Junta de Gobierno Local, que establecerá la correspondiente Bolsa de Empleo a efectos de posibles contrataciones laborales o nombramientos como funcionarios interinos para plazas o puestos iguales o similares.

La Bolsa de Empleo, aprobada por la Junta de Gobierno Local, tendrá vigencia a partir de la extinción de cualesquiera otras bolsas de empleo o listas de espera aprobadas anteriormente que, en su caso, puedan existir con el mismo objeto. La nueva Bolsa tendrá una vigencia mínima hasta 31 de diciembre de 2009, y a partir de dicho plazo la Junta de Gobierno Local podrá declarar finalizada dicha vigencia en cualquier momento.

2. Normas de funcionamiento de la Bolsa de Empleo. La Bolsa de Empleo tendrá carácter no rotativo, y el llamamiento a los aspirantes incluidos en la misma, para su nombramiento como funcionario interino o contratación laboral temporal, será realizado según el orden establecido. No obstante, cuando un interesado incluido en la Bolsa se encuentre desempeñando sus servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Yecla, en régimen laboral o funcionarial, no será llamado a nuevas contrataciones laborales temporales o a nombramientos como funcionario interino en virtud de su pertenencia a la presente Bolsa de Empleo.

La renuncia injustificada del llamado a nombramiento como funcionario interino o a contratación laboral temporal determinará su eliminación de la Bolsa de Empleo. A dichos efectos, se entenderá como causa injustificada aquélla que sólo esté motivada por razones de conveniencia del interesado, a diferencia de la causa justificada, consistente en aquélla ajena a la voluntad del mismo.

En todo caso, se entenderá como causa justificada la baja laboral por enfermedad y la situación de alta laboral al servicio de otra empresa en el momento de la llamada a la contratación o nombramiento como funcionario interino.

Undécima.- Presentación de documentación.

1. Los aspirantes propuestos deberán presentar en la Secretaría del Ayuntamiento, dentro del plazo de veinte días naturales a contar desde que se haga pública la relación de aprobados, los documentos acreditativos de reunir las condiciones y requisitos exigidos en las presentes Bases, y que son los siguientes:

a) Certificado médico oficial acreditativo de no padecer enfermedad o defecto físico que imposibilite el normal desempeño de las funciones propias de la plaza. En el supuesto de personas con discapacidad, dicho certificado deberá declarar de forma expresa que la minusvalía no está incluida entre las enfermedades o defectos físicos inhabilitantes.

b) Copia compulsada del título de Graduado en E.S.O. o equivalente, así como copia compulsada de cualquiera de los siguientes otros títulos específicos:

- Título de Monitor o Técnico Deportivo de Fútbol o Fútbol-Sala expedido por alguna Federación Territorial de Fútbol o Fútbol-Sala; o, en su caso, título de Monitor o Técnico Deportivo expedido por alguna Federación territorial o nacional en cualquier otra modalidad deportiva.

- En su caso, cualquier otra titulación oficial en Actividad Física y Deporte, de las específicamente contempladas en el Sistema Educativo Español, que capacite para la enseñanza deportiva.

c) Declaración jurada o promesa bajo personal responsabilidad, de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, o para el acceso al cuerpo o escala de funcionario correspondiente. En el caso de ser nacional de otro Estado, declaración jurada o promesa bajo personal responsabilidad de no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

d) Fotocopia compulsada de la documentación consistente en título, curso, cursillo, seminario, o certificación en cualquiera de los cuales se acredite haber recibido el interesado una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia de prevención de riesgos laborales, centrada específicamente en las tareas o funciones propias del puesto de trabajo o similares, expedida por cualquier Organismo Público, Privado o empresa, en los términos establecidos en el artículo 19.1. de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre. En caso de no disponer los interesados de dicha documentación deberán presentar compromiso de acreditación de la misma en el plazo máximo de 6 meses, debiendo el Ayuntamiento, por su parte, garantizar que el trabajador reciba dicha formación teórica y práctica, en los términos legalmente previstos.

2. Si dentro del plazo indicado, salvo casos de fuerza mayor, el opositor propuesto no presentara la documentación o no reuniera las condiciones previstas en la Base Segunda, no podrá ser cubierta, mediante contratación laboral indefinida, la plaza de Monitor Deportivo, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de las responsabilidades en que hubiere podido incurrir por falsedad en su solicitud de participación.

Duodécima.- Contratación laboral indefinida y toma de posesión.

Una vez justificado que el interesado reúne todos los requisitos exigidos, el Ayuntamiento, a través de la Junta

de Gobierno Local, y transcurrido al menos un mes desde la publicación en el Tablón de Anuncios Municipal de la propuesta del Órgano de Selección, acordará la contratación laboral indefinida del mismo. El interesado deberá tomar posesión de su cargo en el plazo máximo de veinte días naturales a contar del siguiente al de la notificación del acuerdo de contratación. En caso de no tomar posesión en el plazo indicado, sin causa justificada, perderá todos sus derechos a la plaza.

Decimotercera.- Incidencias.

El Órgano de Selección queda facultado para resolver las dudas que se presenten y tomar los acuerdos necesarios para el buen orden de las pruebas selectivas, en todo lo no previsto en estas Bases, siempre que no se opongan a las mismas.

Decimocuarta.- Recursos.

Estas Bases y cuantos actos administrativos deriven de la posterior convocatoria o de las actuaciones del Órgano de Selección, podrán ser impugnados por los interesados en los casos y en la forma establecidos en la Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local, en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Anexo I

Modelo de instancia

D./D.ª vecino de....., con domicilio en....., Calle....., nacido el día....., con D.N.I. núm....., Tfno. Núm....., enterado del Concurso-Oposición convocado por el Excmo. Ayuntamiento de Yecla para la cobertura, mediante contratación laboral indefinida, y en el marco del proceso de consolidación de empleo temporal establecido en la Disposición Transitoria 4.ª de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, de una plaza de MONITOR DEPORTIVO, vacante en la plantilla de personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Yecla, perteneciente a la Oferta de Empleo Público de 2008, según convocatoria inserta en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de fecha....., núm....., ante el Sr. Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Yecla, comparece y expone:

1. Que reúno todas y cada una de las condiciones relacionadas en la Base Segunda y me comprometo a aportar en su día la documentación prescrita en la Base Undécima.

2. Que acepto en su totalidad y me someto a las Bases reguladoras del Concurso-Oposición.

3. Que acompaño fotocopia compulsada del D.N.I., o, en caso de extranjeros, la documentación acreditativa de la capacidad para presentarse al proceso selectivo, en los términos del artículo 57 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, así como justificante de pago de los derechos de examen, y (SÍ/NO) sobre cerrado titulado “Méritos”.

4. Que padeciendo minusvalía reconocida consistente en....., solicito las adaptaciones de tiempo y/o medios concretas, detalladas al dorso, para la realización de las pruebas selectivas.

Por todo lo expuesto solicito ser admitido a las pruebas convocadas para proveer dicha plaza de personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Yecla.

(Lugar, fecha y firma).

Anexo II

Temario

Materias Comunes

Tema 1. La Constitución Española de 1978. Estructura y contenido. Principios generales. Los derechos y deberes fundamentales.

Tema 2. Organización territorial del Estado. La Administración Local. Las Comunidades Autónomas. Los Estatutos de Autonomía. Las competencias de las Comunidades Autónomas. Órganos de las Comunidades Autónomas.

Tema 3. Régimen local español. Principios constitucionales. Competencias. Organización municipal.

Tema 4. El Estatuto Básico del Empleado Público: Clasificación del personal al servicio de la Administración Local. Derechos y deberes del personal al servicio de la Administración Local. Situaciones administrativas. Régimen disciplinario.

Materias Específicas

Tema 1. Municipio y Deporte. La vía municipal del deporte. Tipos de gestión deportiva. El Servicio Municipal de Deportes de Yecla.

Tema 2. Organización y legislación deportiva. Estructura organizativa del deporte. Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte. Ley 2/2000, de 12 de julio, del Deporte de la Región de Murcia.

Tema 3. El asociacionismo deportivo. Modelos, aspectos legales, acciones de fomento, fortalecimiento y colaboración.

Tema 4. Las instalaciones deportivas y el equipamiento deportivo. Tipología. Mantenimiento básico. Las Instalaciones Deportivas Municipales de Yecla. Utilización, normativas y ordenanzas.

Tema 5. Primeros auxilios e higiene en el deporte. Soporte vital, heridas y hemorragias, traumatismos, urgencias medicas, oxigenoterapia. Lesiones deportivas. Botiquín.

Tema 6. Fundamentos biológicos y bases del acondicionamiento físico. Anatomía y fisiología humana implicadas en la actividad física.

Tema 7. La iniciación deportiva en el municipio. Programa de Escuelas Deportivas Municipales. Coordinación, programación, evaluación. Deporte escolar en Yecla y en la Región de Murcia.

Tema 8. Actividades deportivas dirigidas. Programas específicos para adultos, personas mayores, discapacitados y colectivos especiales. Aspectos básicos.

Tema 9. Organización y programación de eventos y actividades deportivas. Competiciones locales, juegos deportivos, actividades y campañas de animación y recreativas.

Tema 10. Los deportes. Concepto y clasificaciones. Deportes individuales y colectivos. Aspectos técnicos y tácticos elementales. Su didáctica.

Tema 11. Planificación y programación de las actividades físicas y deportivas. Metodología de la enseñanza y entrenamiento deportivo aplicado al Fútbol.

Tema 12. Táctica, estrategia y sistemas de juego en el Fútbol. Organización del juego.

Tema 13. Técnica individual y colectiva. Entrenamientos específicos en Fútbol.

Tema 14. Reglas de juego. El concepto "Fair Play" aplicado al deporte. Desarrollo de valores a través del deporte. Disciplina deportiva y procedimientos disciplinarios.

Tema 15. Dirección de grupos. Animación y dinámica.

Tema 16. Las cualidades físicas: evolución y su desarrollo. Principios fundamentales del entrenamiento deportivo. El acondicionamiento físico en el Fútbol.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Yecla, a 4 de diciembre de 2008.—El Alcalde, Juan Miguel Benedito Rodríguez.

Yecla

458 Convocatoria y bases reguladoras de la cobertura de una plaza de Oficial de Artes y Oficios - Electricista, vacante en la plantilla de personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Yecla.

La Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el día 25 de noviembre de 2008, aprobó la siguiente convocatoria y Bases reguladoras de la cobertura, mediante contratación laboral indefinida, a través del sistema de concurso-oposición, y en el marco del proceso de consolidación de empleo temporal establecido en la disposición transitoria 4.ª de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, de una plaza de Oficial Artes y Oficios-Electricista, vacante en la plantilla de personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Yecla.

Primera.- Objeto de la convocatoria.

1. Constituye el objeto de esta convocatoria la cobertura, mediante contratación laboral indefinida, a través del sistema de Concurso-Oposición, y en el marco del proceso de consolidación de empleo temporal establecido en la Disposición Transitoria 4.ª de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, de una plaza de OFICIAL ARTES Y OFICIOS-ELECTRICISTA, vacante en la plantilla de personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Yecla, perteneciente a la Oferta de Empleo Público de 2008, con las retribuciones básicas correspondientes a las de los funcionarios del antiguo Grupo D, y las complementarias que figuran en el Presupuesto Municipal.

2. La selección del aspirante se realizará por Concurso-Oposición, sistema selectivo que se estima el más adecuado teniendo en cuenta: por una parte, las funciones y cometidos del correspondiente puesto de trabajo, para cuyo desempeño se requiere cierta especialización y experiencia, resultando aconsejable la valoración de otros méritos distintos a los que puedan obtener los interesados en la realización de la Fase de Oposición del procedimiento selectivo; y por otra, que se actúa en el marco del proceso de consolidación de empleo temporal establecido en la Disposición Transitoria 4.ª de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Segunda.- Condiciones de los aspirantes.

1. Para tomar parte en las pruebas selectivas para la cobertura, como personal laboral indefinido, de la plaza o plazas objeto de la presente convocatoria, será necesario cumplir los siguientes requisitos, referidos todos ellos al día en que finalice el plazo de presentación de instancias:

a) Los aspirantes habrán de ser españoles, o extranjeros (en los términos establecidos en el artículo 57 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público).

b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

c) Tener cumplidos 16 años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.

d) Estar en posesión del título de Graduado en E.S.O. o equivalente.

e) Estar en posesión del permiso de conducción Clase B, o equivalente.

f) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, o para el acceso al cuerpo o escala de funcionario correspondiente. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

g) Haber recibido, o estar en condiciones de recibir, una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia de prevención de riesgos laborales, en los términos fijados en el artículo 19.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales.

2. De solicitarlo, se establecerán las adaptaciones posibles de tiempo y medios para que las personas con discapacidad puedan realizar las pruebas selectivas, sin perjuicio, obviamente, de las incompatibilidades de las minusvalías con el desempeño de las tareas o funciones correspondientes al puesto de trabajo. A tales efectos, los interesados habrán de acreditar tanto su condición de minusvalía, como su capacidad para desempeñar las tareas o funciones del concreto puesto de trabajo, mediante la oportuna certificación médica.

Tercera.- Instancias.

1. Las instancias solicitando tomar parte en el Concurso-Oposición, ajustadas al modelo previsto en el Anexo I de estas Bases, y dirigidas al Sr. Alcalde, deberán presentarse en el Registro General del Ayuntamiento, o en la forma prevista en la Ley de Régimen Jurídico de las Ad-

ministraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, durante el plazo de 20 días naturales, contados a partir del siguiente al de publicación del extracto del anuncio de convocatoria en el Boletín Oficial del Estado, después de su íntegra publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Junto con las instancias deberá acompañarse la siguiente documentación:

a) En el caso de españoles, fotocopia compulsada del D.N.I. En caso de extranjeros, la documentación acreditativa de la capacidad para presentarse al proceso selectivo, en los términos del artículo 57 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público.

b) Resguardo o justificante acreditativo del ingreso de la cantidad de 12,00 €, en concepto de derechos de examen, en cualquiera de las cuentas bancarias que a continuación se indican, siendo devuelta esta cantidad únicamente en el supuesto de no ser admitido el aspirante por falta de cumplimiento de los requisitos exigidos para tomar parte en la Oposición:

ENTIDAD BANCARIA	CÓDIGO CUENTA BANCARIA
CAJA MURCIA - Yecla O.P. – C/ S. Francisco, 5.	2043.0007.12.0101000028
C.A.M. – Yecla O.P. – C/ España, 12.	2090.0005.55.0064000179
BANCO SANTANDER CENTRAL HISPANO – C/ S. Francisco, 3.	0049.5365.78.2710811226
B.B.V.A. – Yecla – C/ S. Pascual, 22	0182.0166.37.0013030002

c) Sobre cerrado titulado “Méritos”, en el que, en su caso, se incluirá la documentación acreditativa de los méritos alegados, en originales o fotocopias compulsadas. No serán valorados los méritos no justificados.

No se admitirá documentación alguna con posterioridad a la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias.

2. Las personas con discapacidad, a que se refiere el apartado 2 de la Base Segunda, deberán formular, en la instancia de solicitud de participación, la correspondiente petición concreta de adaptación de tiempo y medios para la realización de las pruebas.

Cuarta.- Listas de admitidos y excluidos.

1. Expirado el plazo de presentación de instancias, la Junta de Gobierno Local dictará resolución en el plazo máximo de un mes, declarando aprobada la lista de admitidos y excluidos. En dicha resolución se indicarán, igualmente, los siguientes extremos:

a) Lugar en que se encuentran expuestas al público las listas certificadas completas de aspirantes admitidos y excluidos.

b) Lugar y fecha de valoración de los méritos y realización del Ejercicio Único de la Fase de Oposición.

c) Composición del Órgano de Selección.

2. La precedente resolución se publicará en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y en el Tablón de Anuncios de la Casa Consistorial, concediéndose un plazo de 10 días hábiles para reclamaciones y subsanación de errores.

Quinta.- Órgano de selección.

1. El Órgano de Selección tendrá la siguiente composición:

- Presidente: Un Ingeniero Técnico Industrial Municipal (titular), o funcionario de carrera perteneciente a la Administración Local, Escala de Administración Especial, con titulación adecuada (suplente).

- Vocales:

a) Un Vocal, funcionario de carrera o personal laboral indefinido, de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, con titulación adecuada.

b) Un Vocal, funcionario de carrera o personal laboral indefinido, a propuesta de los Servicios Técnicos Municipales.

c) Un Vocal, con especialidad en la materia, perteneciente al profesorado oficial.

d) Un Vocal, perteneciente a la Administración Local, funcionario de carrera o personal laboral indefinido, con titulación adecuada.

- Secretario: El Secretario del Ayuntamiento, o funcionario en quien delegue.

2. La pertenencia de los respectivos miembros al Órgano de Selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

3. La composición del Órgano de Selección se ajustará a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y deberá ser predominantemente técnica, debiendo para ello poseer sus miembros titulación o especialización iguales o superiores a la exigida para el acceso a la plaza de Oficial Artes y Oficios-Electricista.

4. Por cada representación del Órgano de Selección se nombrará un titular y un suplente.

5. En cumplimiento del principio de paridad entre mujer y hombre en la composición de los Órganos de Selección, se procurará, siempre que sea posible, que el titular y el suplente de cada representación sean de distinto sexo.

6. El Órgano de Selección no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia de más de la mitad de sus miembros, titulares o suplentes, indistintamente, entre quienes deberán estar presentes el Presidente y el Secretario.

7. El Órgano de Selección podrá disponer del asesoramiento de especialistas para todas o algunas de las pruebas. Dichos asesores prestarán su colaboración exclusivamente en el ejercicio de sus especialidades técnicas.

8. Los miembros del Órgano de Selección deberán abstenerse cuando concurran las circunstancias previstas en el artículo 28 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Los aspirantes podrán recusarlos cuando concurra alguna de dichas circunstancias.

9. A efectos de percepción de asistencias por los miembros del Órgano de Selección, se estará a lo dispuesto en la normativa estatal vigente.

Sexta.- Fase de concurso (máximo 17’00 puntos).

1. La Fase de Concurso, que será previa a la de Oposición, no tendrá carácter eliminatorio y no podrá tenerse en cuenta para superar la prueba de la Fase de Oposición.

2. La documentación presentada en el sobre titulado “Méritos” deberá ir debidamente compulsada, salvo que se aporten originales.

3. Los méritos a valorar por el Órgano de Selección, hasta un máximo global de 17'00 Puntos, deberán ir referidos a las peculiares características de la plaza convocada, ajustándose al siguiente Baremo:

Experiencia profesional (Máximo 15,00 Puntos):

- Por cada mes completo de servicios prestados en el Excmo. Ayuntamiento de Yecla, como Oficial Artes y Oficios-Electricista, exclusivamente mediante contratación laboral temporal o nombramiento interino como funcionario, y únicamente en el puesto de trabajo objeto de la presente convocatoria (de conformidad con lo establecido en la Disposición Transitoria 4.ª de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público), debidamente acreditados mediante certificación oficial..... 0,25 Puntos/mes a jornada completa.

- Por cada mes completo de servicios prestados en el Excmo. Ayuntamiento de Yecla, como Oficial Artes y Oficios-Electricista, en régimen laboral o funcionarial, en puesto de trabajo distinto al indicado en el apartado anterior, debidamente acreditados mediante certificación oficial .....0,10 Puntos/mes a jornada completa.

- Por cada mes completo de servicios prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, como Oficial Artes y Oficios-Electricista, en régimen laboral o funcionarial, no valorados en los apartados anteriores, debidamente acreditados mediante certificación oficial ....0,10 Puntos/mes a jornada completa.

- Por cada mes completo de servicios prestados en la empresa privada, como Oficial Artes y Oficios-Electricista, en régimen laboral, debidamente acreditados mediante certificación oficial o mediante contrato de trabajo acompañado de los correspondientes justificantes de salarios .....0,05 Puntos/mes a jornada completa.

NOTA: A los indicados efectos, se permitirán acumulaciones de horas y días sueltos trabajados, de modo que cada 7'5 horas de trabajo se computarán como un día laborable, y cada 22 días laborables se computarán como un mes.

Cursos de Formación, Especialización o Perfeccionamiento (Máximo 2,00 Puntos)

Por cada 10 horas de asistencia a cursos de formación, especialización o perfeccionamiento, sobre materias relacionadas con las funciones propias del puesto de Oficial Artes y Oficios-Electricista, impartidos por organismos o entidades oficiales..... 0'10 Puntos/10 horas de asistencia.

Séptima.- Fase de oposición.

1. La Fase de Oposición constará del siguiente ejercicio, obligatorio y eliminatorio:

Ejercicio Único: Consistirá en resolver/realizar uno o varios supuestos prácticos relacionados con las funciones propias del puesto de trabajo correspondiente a la plaza que es objeto de la convocatoria, comprendidas en las materias del temario que figura en Anexo II, durante un período de tres horas, con puesta a disposición de los aspirantes, en su caso, de cuantos medios materiales resulten necesarios para la ejecución de los mismos (vehículos, maquinaria, herramientas, objetos y enseres, instrumental y materiales varios), sin que resulte admisible su realización con medios distintos a los facilitados. Dicho ejercicio será planteado por el Órgano de Selección inmediatamente antes de su realización.

En este ejercicio se valorarán, fundamentalmente, los conocimientos profesionales acreditados y demostrados en la realización de los ejercicios, así como la perfección, destreza, y corrección técnica en la ejecución de los trabajos.

El orden de actuación o intervención de los aspirantes se ajustará, de conformidad con el acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 6 de julio de 2005, al resultado del sorteo que con dicho objeto se realiza anualmente por la Administración del Estado para las correspondientes Ofertas de Empleo Público.

2. El ejercicio será calificado con una puntuación máxima de 13,00 puntos, quedando eliminados los aspirantes que no alcancen un mínimo de 6,50 puntos.

3. La puntuación de cada aspirante será la media aritmética de las otorgadas, de forma secreta y mediante papeleta, por los miembros del Órgano de Selección, desechándose las puntuaciones que excedan, en más o en menos, del 25% de la media, en cuyo caso se obtendrá una nueva y definitiva nota media.

4. Las calificaciones obtenidas por los aspirantes que hayan superado el ejercicio se harán públicas mediante relaciones que se expondrán en el Tablón de Anuncios de la Casa Consistorial y en el lugar donde se celebren las pruebas.

Octava.- Realización del ejercicio de la fase de oposición.

1. Conforme a lo dispuesto en la Base Cuarta, se publicará en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, y en el Tablón de Anuncios de la Casa Consistorial, la resolución de la Junta de Gobierno Local en la que se fije el lugar y fecha de realización del Ejercicio Único de la Fase de Oposición. Dicho anuncio deberá publicarse en el B.O.R.M. con una antelación mínima de 15 días en relación al comienzo de dicho Ejercicio, que además no podrá tener lugar sino hasta transcurridos al menos dos meses desde la publicación del anuncio de la convocatoria en el B.O.E.

2. Los aspirantes serán convocados en llamamiento único, salvo casos de fuerza mayor debidamente justificados, que apreciará libremente el Órgano de Selección.

Novena.- Puntuación global.

1. Terminadas las pruebas, el Órgano de Selección publicará el nombre del aspirante que haya superado el Ejercicio Único de la Fase de Oposición. Las puntuaciones obtenidas en la Fase de Oposición se sumarán a las obtenidas en la Fase de Concurso, al objeto de determinar la puntuación global.

2. Tanto las puntuaciones obtenidas en la Fase de Concurso, como la puntuación global, se harán públicas mediante relaciones expuestas en la forma prevista en el apartado 4 de la Base Séptima.

3. El Órgano de Selección elevará a la Junta de Gobierno Local la oportuna propuesta de cobertura, mediante contratación laboral indefinida, de una plaza de Oficial Artes y Oficios-Electricista, a favor del aspirante que haya obtenido la mayor puntuación global. Dicha propuesta, que tendrá carácter vinculante, no podrá contener más que un nombre, por ser una sola la plaza convocada, y sólo se considerará que ha superado el proceso selectivo el aspirante propuesto.

Décima.- Formación de bolsa de empleo.

1. Con independencia de lo indicado en la Base Novena anterior, el Órgano de Selección confeccionará una relación suplementaria, que sólo podrá referirse a los aspirantes que, habiendo aprobado el Ejercicio Único de la Fase de Oposición, no hayan sido propuestos a la Junta de Gobierno Local para la cobertura, mediante contratación laboral indefinida, de la plaza de Oficial Artes y Oficios-Electricista, por superar el número de plazas convocadas.

Dicha relación suplementaria, ordenada decrecientemente, según la puntuación global obtenida, será elevada a la Junta de Gobierno Local, que establecerá la correspondiente Bolsa de Empleo a efectos de posibles contrataciones laborales o nombramientos como funcionarios interinos para plazas o puestos iguales o similares.

La Bolsa de Empleo, aprobada por la Junta de Gobierno Local, tendrá vigencia a partir de la extinción de cualesquiera otras bolsas de empleo o listas de espera aprobadas anteriormente que, en su caso, puedan existir con el mismo objeto. La nueva Bolsa tendrá una vigencia mínima hasta 31 de diciembre de 2009, y a partir de dicho plazo la Junta de Gobierno Local podrá declarar finalizada dicha vigencia en cualquier momento.

2. Normas de funcionamiento de la Bolsa de Empleo. La Bolsa de Empleo tendrá carácter no rotativo, y el llamamiento a los aspirantes incluidos en la misma, para su nombramiento como funcionario interino o contratación laboral temporal, será realizado según el orden establecido. No obstante, cuando un interesado incluido en la Bolsa se encuentre desempeñando sus servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Yecla, en régimen laboral o funcionarial, no será llamado a nuevas contrataciones laborales temporales o a nombramientos como funcionario interino en virtud de su pertenencia a la presente Bolsa de Empleo.

La renuncia injustificada del llamado a nombramiento como funcionario interino o a contratación laboral temporal determinará su eliminación de la Bolsa de Empleo. A dichos efectos, se entenderá como causa injustificada aquélla que sólo esté motivada por razones de conveniencia del interesado, a diferencia de la causa justificada, consistente en aquélla ajena a la voluntad del mismo.

En todo caso, se entenderá como causa justificada la baja laboral por enfermedad y la situación de alta laboral al servicio de otra empresa en el momento de la llamada a la contratación o nombramiento como funcionario interino.

Undécima.- Presentación de documentación.

1. Los aspirantes propuestos deberán presentar en la Secretaría del Ayuntamiento, dentro del plazo de veinte días naturales a contar desde que se haga pública la relación de aprobados, los documentos acreditativos de reunir las condiciones y requisitos exigidos en las presentes Bases, y que son los siguientes:

a) Certificado médico oficial acreditativo de no padecer enfermedad o defecto físico que imposibilite el normal desempeño de las funciones propias de la plaza. En el supuesto de personas con discapacidad, dicho certificado deberá declarar de forma expresa que la minusvalía no está incluida entre las enfermedades o defectos físicos inhabilitantes.

b) Fotocopia compulsada del Título de Graduado en E.S.O. o equivalente.

c) Fotocopia compulsada del Permiso de conducción Clase B, o equivalente.

d) Declaración jurada o promesa bajo personal responsabilidad, de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, o para el acceso al cuerpo o escala de funcionario correspondiente. En el caso de ser nacional de otro Estado, declaración jurada o promesa bajo personal responsabilidad de no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

e) Fotocopia compulsada de la documentación consistente en título, curso, cursillo, seminario, o certificación en cualquiera de los cuales se acredite haber recibido el interesado una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia de prevención de riesgos laborales, centrada específicamente en las tareas o funciones propias del puesto de trabajo o similares, expedida por cualquier Organismo Público, Privado o empresa, en los términos establecidos en el artículo 19.1. de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre. En caso de no disponer los interesados de dicha documentación deberán presentar compromiso de acreditación de la misma en el plazo máximo de 6 meses, debiendo el Ayuntamiento, por su parte, garantizar que el trabajador reciba dicha formación teórica y práctica, en los términos legalmente previstos.

2. Si dentro del plazo indicado, salvo casos de fuerza mayor, el opositor propuesto no presentara la documentación o no reuniera las condiciones previstas en la Base Segunda, no podrá ser cubierta, mediante contratación laboral indefinida, la plaza de Oficial Artes y Oficios-Electricista, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de las responsabilidades en que hubiere podido incurrir por falsedad en su solicitud de participación.

Duodécima.- Contratación laboral indefinida y toma de posesión.

Una vez justificado que el interesado reúne todos los requisitos exigidos, el Ayuntamiento, a través de la Junta de Gobierno Local, y transcurrido al menos un mes desde la publicación en el Tablón de Anuncios Municipal de la propuesta del Órgano de Selección, acordará la contratación laboral indefinida del mismo. El interesado deberá tomar posesión de su cargo en el plazo máximo de veinte

días naturales a contar del siguiente al de la notificación del acuerdo de contratación. En caso de no tomar posesión en el plazo indicado, sin causa justificada, perderá todos sus derechos a la plaza.

Decimotercera.- Incidencias.

El Órgano de Selección queda facultado para resolver las dudas que se presenten y tomar los acuerdos necesarios para el buen orden de las pruebas selectivas, en todo lo no previsto en estas Bases, siempre que no se opongan a las mismas.

Decimocuarta.- Recursos.

Estas Bases y cuantos actos administrativos deriven de la posterior convocatoria o de las actuaciones del Órgano de Selección, podrán ser impugnados por los interesados en los casos y en la forma establecidos en la Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local, en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Anexo I

Modelo de instancia

D./D.ª vecino de....., con domicilio en....., Calle....., nacido el día....., con D.N.I. núm....., Tfno. núm....., enterado del Concurso-Oposición convocado por el Excmo. Ayuntamiento de Yecla para la cobertura, mediante contratación laboral indefinida, y en el marco del proceso de consolidación de empleo temporal establecido en la Disposición Transitoria 4.ª de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, de una plaza de OFICIAL ARTES Y OFICIOS-ELECTRICISTA, vacante en la plantilla de personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Yecla, perteneciente a la Oferta de Empleo Público de 2008, según convocatoria inserta en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de fecha....., núm....., ante el Sr. Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Yecla, comparece y expone:

1. Que reúno todas y cada una de las condiciones relacionadas en la Base Segunda y me comprometo a aportar en su día la documentación prescrita en la Base Undécima.

2. Que acepto en su totalidad y me someto a las Bases reguladoras del Concurso-Oposición.

3. Que acompaño fotocopia compulsada del D.N.I., o, en caso de extranjeros, la documentación acreditativa de la capacidad para presentarse al proceso selectivo, en los términos del artículo 57 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, así como justificante de pago de los derechos de examen, y (SÍ/NO) sobre cerrado titulado “Méritos”.

4. Que padeciendo minusvalía reconocida consistente en....., solicito las adaptaciones de tiempo y/o medios concretas, detalladas al dorso, para la realización de las pruebas selectivas.

Por todo lo expuesto solicito ser admitido a las pruebas convocadas para proveer dicha plaza de personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Yecla.

(Lugar, fecha y firma).

Anexo II

Temario

Materias Comunes

Tema 1. La Constitución Española de 1978. Estructura y contenido. Principios generales. Los derechos y deberes fundamentales.

Tema 2. Organización territorial del Estado. La Administración Local. Las Comunidades Autónomas. Los Estatutos de Autonomía. Las competencias de las Comunidades Autónomas. Órganos de las Comunidades Autónomas.

Tema 3. Régimen local español. Principios constitucionales. Competencias. Organización municipal.

Tema 4. El Estatuto Básico del Empleado Público: Clasificación del personal al servicio de la Administración Local. Derechos y deberes del personal al servicio de la Administración Local. Situaciones administrativas. Régimen disciplinario.

Materias Específicas

Tema 1.- Conocimientos básicos sobre los oficios de albañilería, carpintería, cerrajería, pintura, jardinería y metalurgia.

Tema 2.- Materiales y herramientas utilizados en los oficios de albañilería, carpintería, cerrajería, pintura, jardinería y metalurgia.

Tema 3.- Nociones básicas sobre mantenimiento de instalaciones de agua, gas, calefacción y aire acondicionado.

Tema 4.- Organización del mantenimiento. Localización de averías, toma de datos y comunicación de las mismas. Seguimiento de obras de reparación y mantenimiento.

Tema 5.- Limpieza de edificios y enseres. Conocimientos básicos sobre limpieza de superficies. Manejo de maquinaria de limpieza. Manejo de herramientas y utensilios de limpieza más comunes. Uso y manejo de productos de limpieza.

Tema 6.- Carga y descarga de materiales. Manipulación manual y mecánica de cargas. Medidas preventivas.

Tema 7.- Prevención de riesgos laborales. Trabajos en altura. Escaleras, plataformas de trabajo y camión cesto-escala. Trabajos en la vía pública: medidas preventivas. Trabajos en instalaciones de baja tensión. Trabajos y maniobras en seccionadores, interruptores y transformadores. Trabajos en líneas aéreas y redes subterráneas.

Tema 8.- Seguridad e higiene en el trabajo. Precauciones en el manejo de residuos tóxicos y no tóxicos. Utilización de protecciones. Actuación en el caso de cortes, accidentes de trabajo y otras circunstancias anómalas. Normas de seguridad para trabajos de manutención manual de cargas. Normas de seguridad para talleres y almacenes.

Tema 9.- Instalaciones de alumbrado público. Materiales, características y sistemas de implantación. Modalidad de instalación en red subterránea y sobre fachada. Cuadros de protección y mando.

Tema 10.- Instalaciones de enlace. Líneas repartidoras, derivaciones individuales, contadores y dispositivos de mando y protección. Esquemas, acometidas y cajas de protección.

Tema 11.- Puesta a tierra. Finalidad, materiales usados y características.

Tema 12.- Receptores. Prescripciones generales, alumbrado, motores, convertidores y generadores. Lámparas. Características. Equipos. Conexiones.

Tema 13.- Líneas de distribución en baja tensión. Líneas de enlace. Esquemas y elementos de la instalación hasta el abonado.

Tema 14.- Resistencia, aislamiento y rigidez. Medidas. Métodos de medición. Centros de transformación. Montaje. Elementos constructivos.

Tema 15.- Motores de corriente continua: tipos, estudio, características. Motores de corriente alterna: clasificación, estudio, características.

Tema 16.- Transformadores. Clasificación. Aspectos constructivos.

Lo que se hace público para general conocimiento

Yecla, a 4 de diciembre de 2008.—El Alcalde, Juan Miguel Benedito Rodríguez.

Yecla

463 Convocatoria y bases reguladoras de la cobertura de una plaza de Oficial de Artes y Oficios - Metalúrgico, vacante en la plantilla de personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Yecla.

La Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el día 25 de noviembre de 2008, aprobó la siguiente convocatoria y Bases reguladoras de la cobertura, mediante contratación laboral indefinida, a través del sistema de concurso-oposición, y en el marco del proceso de consolidación de empleo temporal establecido en la disposición transitoria 4.ª de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, de una plaza de Oficial Artes y Oficios-Metalúrgico, vacante en la plantilla de personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Yecla.

Primera.- Objeto de la convocatoria.

1. Constituye el objeto de esta convocatoria la cobertura, mediante contratación laboral indefinida, a través del sistema de Concurso-Oposición, y en el marco del proceso de consolidación de empleo temporal establecido en la Disposición Transitoria 4.ª de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, de una plaza de Oficial Artes y Oficios-Metalúrgico, vacante en la plantilla de personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Yecla, perteneciente a la Oferta de Empleo Público de 2008, con las retribuciones básicas correspondientes a las de los funcionarios del antiguo Grupo D, y las complementarias que figuran en el Presupuesto Municipal.

2. La selección del aspirante se realizará por Concurso-Oposición, sistema selectivo que se estima el más adecuado teniendo en cuenta: por una parte, las funciones y cometidos del correspondiente puesto de trabajo, para cuyo desempeño se requiere cierta especialización y experiencia, resultando aconsejable la valoración de otros méritos distintos a los que puedan obtener los interesados en la realización de la Fase de Oposición del procedimiento selectivo; y por otra, que se actúa en el marco del proceso de consolidación de empleo temporal establecido en la Disposición Transitoria 4.ª de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Segunda.- Condiciones de los aspirantes.

1. Para tomar parte en las pruebas selectivas para la cobertura, como personal laboral indefinido, de la plaza o plazas objeto de la presente convocatoria, será necesario cumplir los siguientes requisitos, referidos todos ellos al día en que finalice el plazo de presentación de instancias:

a) Los aspirantes habrán de ser españoles, o extranjeros (en los términos establecidos en el artículo 57 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público).

b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

c) Tener cumplidos 16 años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.

d) Estar en posesión del título de Graduado en E.S.O. o equivalente.

e) Estar en posesión del permiso de conducción Clase B, o equivalente.

f) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, o para el acceso al cuerpo o escala de funcionario correspondiente. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

g) Haber recibido, o estar en condiciones de recibir, una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia de prevención de riesgos laborales, en los términos fijados en el artículo 19.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales.

2. De solicitarlo, se establecerán las adaptaciones posibles de tiempo y medios para que las personas con discapacidad puedan realizar las pruebas selectivas, sin perjuicio, obviamente, de las incompatibilidades de las

minusvalías con el desempeño de las tareas o funciones correspondientes al puesto de trabajo. A tales efectos, los interesados habrán de acreditar tanto su condición de minusvalía, como su capacidad para desempeñar las tareas o funciones del concreto puesto de trabajo, mediante la oportuna certificación médica.

Tercera.- Instancias.

1. Las instancias solicitando tomar parte en el Concurso-Oposición, ajustadas al modelo previsto en el Anexo I de estas Bases, y dirigidas al Sr. Alcalde, deberán presentarse en el Registro General del Ayuntamiento, o en la forma prevista en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, durante el plazo de 20 días naturales, contados a partir del siguiente al de publicación del extracto del anuncio de convocatoria en el Boletín Oficial del Estado, después de su íntegra publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Junto con las instancias deberá acompañarse la siguiente documentación:

a) En el caso de españoles, fotocopia compulsada del D.N.I. En caso de extranjeros, la documentación acreditativa de la capacidad para presentarse al proceso selectivo, en los términos del artículo 57 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público.

b) Resguardo o justificante acreditativo del ingreso de la cantidad de 12,00 €, en concepto de derechos de examen, en cualquiera de las cuentas bancarias que a continuación se indican, siendo devuelta esta cantidad únicamente en el supuesto de no ser admitido el aspirante por falta de cumplimiento de los requisitos exigidos para tomar parte en la Oposición:

ENTIDAD BANCARIA	CÓDIGO CUENTA BANCARIA
CAJA MURCIA - Yecla O.P. – C/ S. Francisco, 5.	2043.0007.12.0101000028
C.A.M. – Yecla O.P. – C/ España, 12.	2090.0005.55.0064000179
BANCO SANTANDER CENTRAL HISPANO – C/ S. Francisco, 3.	0049.5365.78.2710811226
B.B.V.A. – Yecla – C/ S. Pascual, 22	0182.0166.37.0013030002

c) Sobre cerrado titulado “Méritos”, en el que, en su caso, se incluirá la documentación acreditativa de los méritos alegados, en originales o fotocopias compulsadas. No serán valorados los méritos no justificados.

No se admitirá documentación alguna con posterioridad a la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias.

2. Las personas con discapacidad, a que se refiere el apartado 2 de la Base Segunda, deberán formular, en la instancia de solicitud de participación, la correspondiente petición concreta de adaptación de tiempo y medios para la realización de las pruebas.

Cuarta.- Listas de admitidos y excluidos.

1. Expirado el plazo de presentación de instancias, la Junta de Gobierno Local dictará resolución en el plazo máximo de un mes, declarando aprobada la lista de admitidos y excluidos. En dicha resolución se indicarán, igualmente, los siguientes extremos:

a) Lugar en que se encuentran expuestas al público las listas certificadas completas de aspirantes admitidos y excluidos.

b) Lugar y fecha de valoración de los méritos y realización del Ejercicio Único de la Fase de Oposición.

c) Composición del Órgano de Selección.

2. La precedente resolución se publicará en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y en el Tablón de Anuncios de la Casa Consistorial, concediéndose un plazo de 10 días hábiles para reclamaciones y subsanación de errores.

Quinta.- Órgano de selección.

1. El Órgano de Selección tendrá la siguiente composición:

- Presidente: El Arquitecto Técnico Municipal Jefe de los Servicios Técnicos Municipales (titular), o un funcionario de carrera perteneciente a la Administración Local, Escala de Administración Especial, con titulación adecuada (suplente).

- Vocales:

a) Un Vocal, funcionario de carrera o personal laboral indefinido de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, con titulación adecuada.

b) Un Vocal, a propuesta de los Servicios Técnicos Municipales, funcionario de carrera o personal laboral indefinido, con titulación adecuada.

c) Un Vocal, con especialidad en la materia, perteneciente al profesorado oficial.

d) Un Vocal, funcionario de carrera o personal laboral indefinido de la Administración Local, con titulación adecuada.

- Secretario: El Secretario del Ayuntamiento, o funcionario en quien delegue.

2. La pertenencia de los respectivos miembros al Órgano de Selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

3. La composición del Órgano de Selección se ajustará a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y deberá ser predominantemente técnica, debiendo para ello poseer sus miembros titulación o especialización iguales o superiores a la exigida para el acceso a la plaza de Oficial Artes y Oficios-Metalúrgico.

4. Por cada representación del Órgano de Selección se nombrará un titular y un suplente.

5. En cumplimiento del principio de paridad entre mujer y hombre en la composición de los Órganos de Selección, se procurará, siempre que sea posible, que el titular y el suplente de cada representación sean de distinto sexo.

6. El Órgano de Selección no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia de más de la mitad de sus miembros, titulares o suplentes, indistintamente, entre quienes deberán estar presentes el Presidente y el Secretario.

7. El Órgano de Selección podrá disponer del asesoramiento de especialistas para todas o algunas de las

pruebas. Dichos asesores prestarán su colaboración exclusivamente en el ejercicio de sus especialidades técnicas.

8. Los miembros del Órgano de Selección deberán abstenerse cuando concurran las circunstancias previstas en el artículo 28 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Los aspirantes podrán recusarlos cuando concurra alguna de dichas circunstancias.

9. A efectos de percepción de asistencias por los miembros del Órgano de Selección, se estará a lo dispuesto en la normativa estatal vigente.

Sexta.- Fase de concurso (máximo 17'00 puntos).

1. La Fase de Concurso, que será previa a la de Oposición, no tendrá carácter eliminatorio y no podrá tenerse en cuenta para superar la prueba de la Fase de Oposición.

2. La documentación presentada en el sobre titulado "Méritos" deberá ir debidamente compulsada, salvo que se aporten originales.

3. Los méritos a valorar por el Órgano de Selección, hasta un máximo global de 17'00 Puntos, deberán ir referidos a las peculiares características de la plaza convocada, ajustándose al siguiente Baremo:

Experiencia profesional (Máximo 15,00 Puntos):

- Por cada mes completo de servicios prestados en el Excmo. Ayuntamiento de Yecla, como Oficial Artes y Oficios-Metalúrgico, exclusivamente mediante contratación laboral temporal o nombramiento interino como funcionario, y únicamente en el puesto de trabajo objeto de la presente convocatoria (de conformidad con lo establecido en la Disposición Transitoria 4.ª de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público), debidamente acreditados mediante certificación oficial .... 0,25 Puntos/mes a jornada completa.

- Por cada mes completo de servicios prestados en el Excmo. Ayuntamiento de Yecla, como Oficial Artes y Oficios-Metalúrgico, en régimen laboral o funcionarial, en puesto de trabajo distinto al indicado en el apartado anterior, debidamente acreditados mediante certificación oficial .....0,10 Puntos/mes a jornada completa.

- Por cada mes completo de servicios prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, como Oficial Artes y Oficios-Metalúrgico, en régimen laboral o funcionarial, no valorados en los apartados anteriores, debidamente acreditados mediante certificación oficial ....0,10 Puntos/mes a jornada completa.

- Por cada mes completo de servicios prestados en la empresa privada, como Oficial Artes y Oficios-Metalúrgico, en régimen laboral, debidamente acreditados mediante certificación oficial o mediante contrato de trabajo acompañado de los correspondientes justificantes de salarios .....0,05 Puntos/mes a jornada completa.

NOTA: A los indicados efectos, se permitirán acumulaciones de horas y días sueltos trabajados, de modo que cada 7'5 horas de trabajo se computarán como un día laborable, y cada 22 días laborables se computarán como un mes.

Cursos de Formación, Especialización o Perfeccionamiento (Máximo 2,00 Puntos)

Por cada 10 horas de asistencia a cursos de formación, especialización o perfeccionamiento, sobre materias relacionadas con las funciones propias del puesto de Oficial Artes y Oficios-Metalúrgico, impartidos por organismos o entidades oficiales..... 0'10 Puntos/10 horas de asistencia.

Séptima.- Fase de oposición.

1. La Fase de Oposición constará del siguiente ejercicio, obligatorio y eliminatorio:

Ejercicio Único: Consistirá en resolver/realizar uno o varios supuestos prácticos relacionados con las funciones propias del puesto de trabajo correspondiente a la plaza que es objeto de la convocatoria, comprendidas en las materias del temario que figura en Anexo II, durante un período de tres horas, con puesta a disposición de los aspirantes, en su caso, de cuantos medios materiales resulten necesarios para la ejecución de los mismos (vehículos, maquinaria, herramientas, objetos y enseres, instrumental y materiales varios), sin que resulte admisible su realización con medios distintos a los facilitados. Dicho ejercicio será planteado por el Órgano de Selección inmediatamente antes de su realización.

En este ejercicio se valorarán, fundamentalmente, los conocimientos profesionales acreditados y demostrados en la realización de los ejercicios, así como la perfección, destreza, y corrección técnica en la ejecución de los trabajos.

El orden de actuación o intervención de los aspirantes se ajustará, de conformidad con el acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 6 de julio de 2005, al resultado del sorteo que con dicho objeto se realiza anualmente por la Administración del Estado para las correspondientes Ofertas de Empleo Público.

2. El ejercicio será calificado con una puntuación máxima de 13,00 puntos, quedando eliminados los aspirantes que no alcancen un mínimo de 6,50 puntos.

3. La puntuación de cada aspirante será la media aritmética de las otorgadas, de forma secreta y mediante papeleta, por los miembros del Órgano de Selección, desechándose las puntuaciones que excedan, en más o en menos, del 25% de la media, en cuyo caso se obtendrá una nueva y definitiva nota media.

4. Las calificaciones obtenidas por los aspirantes que hayan superado el ejercicio se harán públicas mediante relaciones que se expondrán en el Tablón de Anuncios de la Casa Consistorial y en el lugar donde se celebren las pruebas.

Octava.- Realización del ejercicio de la fase de oposición.

1. Conforme a lo dispuesto en la Base Cuarta, se publicará en el Boletín Oficial de la Región de Murcia,

y en el Tablón de Anuncios de la Casa Consistorial, la resolución de la Junta de Gobierno Local en la que se fije el lugar y fecha de realización del Ejercicio Único de la Fase de Oposición. Dicho anuncio deberá publicarse en el B.O.R.M. con una antelación mínima de 15 días en relación al comienzo de dicho Ejercicio, que además no podrá tener lugar sino hasta transcurridos al menos dos meses desde la publicación del anuncio de la convocatoria en el B.O.E.

2. Los aspirantes serán convocados en llamamiento único, salvo casos de fuerza mayor debidamente justificados, que apreciará libremente el Órgano de Selección.

Novena.- Puntuación global.

1. Terminadas las pruebas, el Órgano de Selección publicará el nombre del aspirante que haya superado el Ejercicio Único de la Fase de Oposición. Las puntuaciones obtenidas en la Fase de Oposición se sumarán a las obtenidas en la Fase de Concurso, al objeto de determinar la puntuación global.

2. Tanto las puntuaciones obtenidas en la Fase de Concurso, como la puntuación global, se harán públicas mediante relaciones expuestas en la forma prevista en el apartado 4 de la Base Séptima.

3. El Órgano de Selección elevará a la Junta de Gobierno Local la oportuna propuesta de cobertura, mediante contratación laboral indefinida, de una plaza de Oficial Artes y Oficios-Metalúrgico, a favor del aspirante que haya obtenido la mayor puntuación global. Dicha propuesta, que tendrá carácter vinculante, no podrá contener más que un nombre, por ser una sola la plaza convocada, y sólo se considerará que ha superado el proceso selectivo el aspirante propuesto.

Décima.- Formación de bolsa de empleo.

1. Con independencia de lo indicado en la Base Novena anterior, el Órgano de Selección confeccionará una relación suplementaria, que sólo podrá referirse a los aspirantes que, habiendo aprobado el Ejercicio Único de la Fase de Oposición, no hayan sido propuestos a la Junta de Gobierno Local para la cobertura, mediante contratación laboral indefinida, de la plaza de Oficial Artes y Oficios-Metalúrgico, por superar el número de plazas convocadas.

Dicha relación suplementaria, ordenada decrecientemente, según la puntuación global obtenida, será elevada a la Junta de Gobierno Local, que establecerá la correspondiente Bolsa de Empleo a efectos de posibles contrataciones laborales o nombramientos como funcionarios interinos para plazas o puestos iguales o similares.

La Bolsa de Empleo, aprobada por la Junta de Gobierno Local, tendrá vigencia a partir de la extinción de cualesquiera otras bolsas de empleo o listas de espera aprobadas anteriormente que, en su caso, puedan existir con el mismo objeto. La nueva Bolsa tendrá una vigencia mínima hasta 31 de diciembre de 2009, y a partir de dicho plazo la Junta de Gobierno Local podrá declarar finalizada dicha vigencia en cualquier momento.

2. Normas de funcionamiento de la Bolsa de Empleo. La Bolsa de Empleo tendrá carácter no rotativo, y el llamamiento a los aspirantes incluidos en la misma, para su nombramiento como funcionario interino o contratación laboral temporal, será realizado según el orden establecido. No obstante, cuando un interesado incluido en la Bolsa se encuentre desempeñando sus servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Yecla, en régimen laboral o funcionarial, no será llamado a nuevas contrataciones laborales temporales o a nombramientos como funcionario interino en virtud de su pertenencia a la presente Bolsa de Empleo.

La renuncia injustificada del llamado a nombramiento como funcionario interino o a contratación laboral temporal determinará su eliminación de la Bolsa de Empleo. A dichos efectos, se entenderá como causa injustificada aquélla que sólo esté motivada por razones de conveniencia del interesado, a diferencia de la causa justificada, consistente en aquélla ajena a la voluntad del mismo.

En todo caso, se entenderá como causa justificada la baja laboral por enfermedad y la situación de alta laboral al servicio de otra empresa en el momento de la llamada a la contratación o nombramiento como funcionario interino.

Undécima.- Presentación de documentación.

1. Los aspirantes propuestos deberán presentar en la Secretaría del Ayuntamiento, dentro del plazo de veinte días naturales a contar desde que se haga pública la relación de aprobados, los documentos acreditativos de reunir las condiciones y requisitos exigidos en las presentes Bases, y que son los siguientes:

a) Certificado médico oficial acreditativo de no padecer enfermedad o defecto físico que imposibilite el normal desempeño de las funciones propias de la plaza. En el supuesto de personas con discapacidad, dicho certificado deberá declarar de forma expresa que la minusvalía no está incluida entre las enfermedades o defectos físicos inhabilitantes.

b) Fotocopia compulsada del Título de Graduado en E.S.O. o equivalente.

c) Fotocopia compulsada del Permiso de conducción Clase B, o equivalente.

d) Declaración jurada o promesa bajo personal responsabilidad, de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, o para el acceso al cuerpo o escala de funcionario correspondiente. En el caso de ser nacional de otro Estado, declaración jurada o promesa bajo personal responsabilidad de no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

e) Fotocopia compulsada de la documentación consistente en título, curso, cursillo, seminario, o certificación en cualquiera de los cuales se acredite haber recibido el

interesado una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia de prevención de riesgos laborales, centrada específicamente en las tareas o funciones propias del puesto de trabajo o similares, expedida por cualquier Organismo Público, Privado o empresa, en los términos establecidos en el artículo 19.1. de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre. En caso de no disponer los interesados de dicha documentación deberán presentar compromiso de acreditación de la misma en el plazo máximo de 6 meses, debiendo el Ayuntamiento, por su parte, garantizar que el trabajador reciba dicha formación teórica y práctica, en los términos legalmente previstos.

2. Si dentro del plazo indicado, salvo casos de fuerza mayor, el opositor propuesto no presentara la documentación o no reuniera las condiciones previstas en la Base Segunda, no podrá ser cubierta, mediante contratación laboral indefinida, la plaza de Oficial Artes y Oficios-Metalúrgico, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de las responsabilidades en que hubiere podido incurrir por falsedad en su solicitud de participación.

Duodécima.- Contratación laboral indefinida y toma de posesión.

Una vez justificado que el interesado reúne todos los requisitos exigidos, el Ayuntamiento, a través de la Junta de Gobierno Local, y transcurrido al menos un mes desde la publicación en el Tablón de Anuncios Municipal de la propuesta del Órgano de Selección, acordará la contratación laboral indefinida del mismo. El interesado deberá tomar posesión de su cargo en el plazo máximo de veinte días naturales a contar del siguiente al de la notificación del acuerdo de contratación. En caso de no tomar posesión en el plazo indicado, sin causa justificada, perderá todos sus derechos a la plaza.

Decimotercera.- Incidencias.

El Órgano de Selección queda facultado para resolver las dudas que se presenten y tomar los acuerdos necesarios para el buen orden de las pruebas selectivas, en todo lo no previsto en estas Bases, siempre que no se opongan a las mismas.

Decimocuarta.- Recursos.

Estas Bases y cuantos actos administrativos deriven de la posterior convocatoria o de las actuaciones del Órgano de Selección, podrán ser impugnados por los interesados en los casos y en la forma establecidos en la Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local, en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Anexo I

Modelo de instancia

D./D.ª vecino de..... ....., con domicilio en....., Calle....., nacido el día....., con D.N.I. núm..... ....., Tfno. núm....., enterado del Concurso-Oposición convocado por el Excmo. Ayuntamiento de Yecla para la cobertura, mediante contratación laboral indefinida, y en el marco del proceso de consolidación de empleo temporal establecido en la Disposición Transitoria 4.ª de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, de una plaza de OFICIAL ARTES Y OFICIOS-METALÚRGICO, vacante en la plantilla de personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Yecla, perteneciente a la Oferta de Empleo Público de 2008, según convocatoria inserta en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de fecha....., núm....., ante el Sr. Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Yecla, comparece y expone:

1. Que reúno todas y cada una de las condiciones relacionadas en la Base Segunda y me comprometo a aportar en su día la documentación prescrita en la Base Undécima.

2. Que acepto en su totalidad y me someto a las Bases reguladoras del Concurso-Oposición.

3. Que acompaño fotocopia compulsada del D.N.I., o, en caso de extranjeros, la documentación acreditativa de la capacidad para presentarse al proceso selectivo, en los términos del artículo 57 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, así como justificante de pago de los derechos de examen, y (SÍ/NO) sobre cerrado titulado “Méritos”.

4. Que padeciendo minusvalía reconocida consistente en....., solicito las adaptaciones de tiempo y/o medios concretas, detalladas al dorso, para la realización de las pruebas selectivas.

Por todo lo expuesto solicito ser admitido a las pruebas convocadas para proveer dicha plaza de personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Yecla.

(Lugar, fecha y firma).

Anexo II

Temario

Materias Comunes

Tema 1. La Constitución Española de 1978. Estructura y contenido. Principios generales. Los derechos y deberes fundamentales.

Tema 2. Organización territorial del Estado. La Administración Local. Las Comunidades Autónomas. Los Estatutos de Autonomía. Las competencias de las Comunidades Autónomas. Órganos de las Comunidades Autónomas.

Tema 3. Régimen local español. Principios constitucionales. Competencias. Organización municipal.

Tema 4. El Estatuto Básico del Empleado Público: Clasificación del personal al servicio de la Administración Local. Derechos y deberes del personal al servicio de la Administración Local. Situaciones administrativas. Régimen disciplinario.

Materias Específicas

Tema 1.- Conocimientos básicos sobre los oficios de albañilería, carpintería, cerrajería, fontanería, pintura, electricidad y jardinería.

Tema 2.- Materiales y herramientas utilizados en los oficios de albañilería, carpintería, cerrajería, fontanería, pintura, electricidad y jardinería.

Tema 3.- Mantenimiento de edificios e instalaciones. Nociones básicas sobre mantenimiento de instalaciones eléctricas, de agua, gas, calefacción y aire acondicionado.

Tema 4.- Organización del mantenimiento. Localización de averías, toma de datos y comunicación de las mismas. Seguimiento de obras de reparación y mantenimiento.

Tema 5.- Limpieza de edificios y enseres. Conocimientos básicos sobre limpieza de superficies. Manejo de maquinaria de limpieza. Manejo de herramientas y utensilios de limpieza más comunes. Uso y manejo de productos de limpieza.

Tema 6.- Carga y descarga de materiales. Manipulación manual y mecánica de cargas. Medidas preventivas.

Tema 7.- Prevención de riesgos laborales. Prevención y extinción de incendios. Riesgos y medidas preventivas en general.

Tema 8.- Seguridad e higiene en el trabajo. Precauciones en el manejo de residuos tóxicos y no tóxicos. Utilización de protecciones. Actuación en el caso de cortes, accidentes de trabajo y otras circunstancias anómalas. Normas de seguridad para trabajos de manutención manual de cargas. Normas de seguridad para talleres y almacenes.

Tema 9.- El hierro como material de construcción: clasificación y propiedades. Siderurgia: propiedades y aplicaciones. Formas comerciales del hierro. Aceros.

Tema 10.- Maquinaria y herramientas para la metalurgia: Relación de las más precisas y comunes. Descripción, uso y mantenimiento.

Tema 11.- Protección del hierro contra la corrosión y el fuego. Agentes dañinos. Coeficientes de trabajo del hierro. Perfiles macizos y huecos. Formas comerciales. Usos.

Tema 12.- Elementos de unión. Fijos: roblones y soldaduras. Soltadizos: pernos, tornillos y cuñas.

Tema 13.- Armaduras para hormigón: formas comerciales, usos, colocación, solapes y uniones.

Tema 14.- Carpintería metálica. Tipos, perfiles ordinarios y perfiles especiales, herrajes. Acero inoxidable y aluminio. La forja, su realización y las uniones.

Tema 15.- Escaleras metálicas: tipos y formas. Barandillas y rejas: tipos y formas comerciales, montaje. Vallas metálicas: tipos y realización.

Tema 16.- Cubiertas metálicas. Elementos estructurales. La chapa metálica: formas comerciales y su montaje.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Yecla, 4 de diciembre de 2008.—El Alcalde, Juan Miguel Benedito Rodríguez.

Yecla

468 Convocatoria y bases reguladoras de la cobertura de una plaza de Oficial de Artes y Oficios – Pintor, vacante en la plantilla de personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Yecla.

La Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el día 25 de noviembre de 2008, aprobó la siguiente convocatoria y

Bases reguladoras de la cobertura, mediante contratación laboral indefinida, a través del sistema de concurso-oposición, y en el marco del proceso de consolidación de empleo temporal establecido en la disposición transitoria 4.ª de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, de una plaza de Oficial Artes y Oficios-Pintor, vacante en la plantilla de personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Yecla.

Primera.- Objeto de la Convocatoria.

1. Constituye el objeto de esta convocatoria la cobertura, mediante contratación laboral indefinida, a través del sistema de Concurso-Oposición, y en el marco del proceso de consolidación de empleo temporal establecido en la Disposición Transitoria 4.ª de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, de una plaza de OFICIAL ARTES Y OFICIOS-PINTOR, vacante en la plantilla de personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Yecla, perteneciente a la Oferta de Empleo Público de 2008, con las retribuciones básicas correspondientes a las de los funcionarios del antiguo Grupo D, y las complementarias que figuran en el Presupuesto Municipal.

2. La selección del aspirante se realizará por Concurso-Oposición, sistema selectivo que se estima el más adecuado teniendo en cuenta: por una parte, las funciones y cometidos del correspondiente puesto de trabajo, para cuyo desempeño se requiere cierta especialización y experiencia, resultando aconsejable la valoración de otros méritos distintos a los que puedan obtener los interesados en la realización de la Fase de Oposición del procedimiento selectivo; y por otra, que se actúa en el marco del proceso de consolidación de empleo temporal establecido en la Disposición Transitoria 4.ª de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Segunda.- Condiciones de los aspirantes.

1. Para tomar parte en las pruebas selectivas para la cobertura, como personal laboral indefinido, de la plaza o plazas objeto de la presente convocatoria, será necesario cumplir los siguientes requisitos, referidos todos ellos al día en que finalice el plazo de presentación de instancias:

a) Los aspirantes habrán de ser españoles, o extranjeros (en los términos establecidos en el artículo 57 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público).

b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

c) Tener cumplidos 16 años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.

d) Estar en posesión del título de Graduado en E.S.O. o equivalente.

e) Estar en posesión del permiso de conducción Clase B, o equivalente.

f) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, o para el acceso al cuerpo o escala de funcionario correspondiente. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

g) Haber recibido, o estar en condiciones de recibir, una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia de prevención de riesgos laborales, en los términos fijados en el artículo 19.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales.

2. De solicitarlo, se establecerán las adaptaciones posibles de tiempo y medios para que las personas con discapacidad puedan realizar las pruebas selectivas, sin perjuicio, obviamente, de las incompatibilidades de las minusvalías con el desempeño de las tareas o funciones correspondientes al puesto de trabajo. A tales efectos, los interesados habrán de acreditar tanto su condición de minusvalía, como su capacidad para desempeñar las tareas o funciones del concreto puesto de trabajo, mediante la oportuna certificación médica.

Tercera.- Instancias.

1. Las instancias solicitando tomar parte en el Concurso-Oposición, ajustadas al modelo previsto en el Anexo I de estas Bases, y dirigidas al Sr. Alcalde, deberán presentarse en el Registro General del Ayuntamiento, o en la forma prevista en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, durante el plazo de 20 días naturales, contados a partir del siguiente al de publicación del extracto del anuncio de convocatoria en el Boletín Oficial del Estado, después de su íntegra publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Junto con las instancias deberá acompañarse la siguiente documentación:

a) En el caso de españoles, fotocopia compulsada del D.N.I. En caso de extranjeros, la documentación acreditativa de la capacidad para presentarse al proceso selectivo, en los términos del artículo 57 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público.

b) Resguardo o justificante acreditativo del ingreso de la cantidad de 12,00 €, en concepto de derechos de examen, en cualquiera de las cuentas bancarias que a continuación se indican, siendo devuelta esta cantidad únicamente en el supuesto de no ser admitido el aspirante por falta de cumplimiento de los requisitos exigidos para tomar parte en la Oposición:

ENTIDAD BANCARIA	CÓDIGO CUENTA BANCARIA
CAJA MURCIA - Yecla O.P. – C/ S. Francisco, 5.	2043.0007.12.0101000028
C.A.M. – Yecla O.P. – C/ España, 12.	2090.0005.55.0064000179
BANCO SANTANDER CENTRAL HISPANO – C/ S. Francisco, 3.	0049.5365.78.2710811226
B.B.V.A. – Yecla – C/ S. Pascual, 22	0182.0166.37.0013030002

c) Sobre cerrado titulado “Méritos”, en el que, en su caso, se incluirá la documentación acreditativa de los méritos alegados, en originales o fotocopias compulsadas. No serán valorados los méritos no justificados.

No se admitirá documentación alguna con posterioridad a la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias.

2. Las personas con discapacidad, a que se refiere el apartado 2 de la Base Segunda, deberán formular, en la instancia de solicitud de participación, la correspondiente petición concreta de adaptación de tiempo y medios para la realización de las pruebas.

Cuarta.- Listas de admitidos y excluidos.

1. Expirado el plazo de presentación de instancias, la Junta de Gobierno Local dictará resolución en el plazo máximo de un mes, declarando aprobada la lista de admitidos y excluidos. En dicha resolución se indicarán, igualmente, los siguientes extremos:

a) Lugar en que se encuentran expuestas al público las listas certificadas completas de aspirantes admitidos y excluidos.

b) Lugar y fecha de valoración de los méritos y realización del Ejercicio Único de la Fase de Oposición.

c) Composición del Órgano de Selección.

2. La precedente resolución se publicará en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y en el Tablón de Anuncios de la Casa Consistorial, concediéndose un plazo de 10 días hábiles para reclamaciones y subsanación de errores.

Quinta.- Órgano de selección.

1. El Órgano de Selección tendrá la siguiente composición:

- Presidente: El Arquitecto Técnico Municipal Jefe de los Servicios Técnicos Municipales (titular), o funcionario de carrera perteneciente a la Administración Local, Escala de Administración Especial, con titulación adecuada (suplente).

- Vocales:

a) Un Vocal, funcionario de carrera o personal laboral indefinido de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, con titulación adecuada.

b) Un Vocal, a propuesta de los Servicios Técnicos Municipales, funcionario de carrera o personal laboral indefinido, con titulación adecuada.

c) Un Vocal, con especialidad en la materia, perteneciente al profesorado oficial.

d) Un Vocal, funcionario de carrera o personal laboral indefinido de la Administración Local, con titulación adecuada.

- Secretario: El Secretario del Ayuntamiento, o funcionario en quien delegue.

2. La pertenencia de los respectivos miembros al Órgano de Selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

3. La composición del Órgano de Selección se ajustará a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y deberá ser predominantemente técnica, debiendo para ello poseer sus miembros titulación o especialización iguales o superiores a la exigida para el acceso a la plaza de Oficial Artes y Oficios-Pintor.

4. Por cada representación del Órgano de Selección se nombrará un titular y un suplente.

5. En cumplimiento del principio de paridad entre mujer y hombre en la composición de los Órganos de Selección, se procurará, siempre que sea posible, que el titular y el suplente de cada representación sean de distinto sexo.

6. El Órgano de Selección no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia de más de la mitad de sus miembros, titulares o suplentes, indistintamente, entre quienes deberán estar presentes el Presidente y el Secretario.

7. El Órgano de Selección podrá disponer del asesoramiento de especialistas para todas o algunas de las pruebas. Dichos asesores prestarán su colaboración exclusivamente en el ejercicio de sus especialidades técnicas.

8. Los miembros del Órgano de Selección deberán abstenerse cuando concurran las circunstancias previstas en el artículo 28 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Los aspirantes podrán recusarlos cuando concurra alguna de dichas circunstancias.

9. A efectos de percepción de asistencias por los miembros del Órgano de Selección, se estará a lo dispuesto en la normativa estatal vigente.

Sexta.- Fase de concurso (máximo 17’00 puntos).

1. La Fase de Concurso, que será previa a la de Oposición, no tendrá carácter eliminatorio y no podrá tenerse en cuenta para superar la prueba de la Fase de Oposición.

2. La documentación presentada en el sobre titulado “Méritos” deberá ir debidamente compulsada, salvo que se aporten originales.

3. Los méritos a valorar por el Órgano de Selección, hasta un máximo global de 17’00 Puntos, deberán ir referidos a las peculiares características de la plaza convocada, ajustándose al siguiente Baremo:

Experiencia profesional (Máximo 15,00 Puntos):

- Por cada mes completo de servicios prestados en el Excmo. Ayuntamiento de Yecla, como Oficial Artes y Oficios-Pintor, exclusivamente mediante contratación laboral temporal o nombramiento interino como funcionario, y únicamente en el puesto de trabajo objeto de la presente convocatoria (de conformidad con lo establecido en la Disposición Transitoria 4.ª de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público), debidamente acreditados mediante certificación oficial..... 0,25 Puntos/mes a jornada completa.

- Por cada mes completo de servicios prestados en el Excmo. Ayuntamiento de Yecla, como Oficial Artes y Oficios-Pintor, en régimen laboral o funcionarial, en puesto de trabajo distinto al indicado en el apartado anterior, debidamente acreditados mediante certificación oficial ....0,10 Puntos/mes a jornada completa.

- Por cada mes completo de servicios prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, como Oficial Artes y Oficios-Pintor, en régimen laboral o funcionarial, no valorados en los apartados anteriores, debidamente acreditados mediante certificación oficial ....0,10 Puntos/mes a jornada completa.

- Por cada mes completo de servicios prestados en la empresa privada, como Oficial Artes y Oficios-Pintor, en régimen laboral, debidamente acreditados mediante certificación oficial o mediante contrato de trabajo acompañado de los correspondientes justificantes de salarios ....0,05 Puntos/mes a jornada completa.

NOTA: A los indicados efectos, se permitirán acumulaciones de horas y días sueltos trabajados, de modo que cada 7’5 horas de trabajo se computarán como un día laborable, y cada 22 días laborables se computarán como un mes.

Cursos de Formación, Especialización o Perfeccionamiento (Máximo 2,00 Puntos)

Por cada 10 horas de asistencia a cursos de formación, especialización o perfeccionamiento, sobre materias relacionadas con las funciones propias del puesto de Oficial Artes y Oficios-Pintor, impartidos por organismos o entidades oficiales..... 0’10 Puntos/10 horas de asistencia.

Séptima.- Fase de oposición.

1. La Fase de Oposición constará del siguiente ejercicio, obligatorio y eliminatorio:

Ejercicio Único: Consistirá en resolver/realizar uno o varios supuestos prácticos relacionados con las funciones propias del puesto de trabajo correspondiente a la plaza que es objeto de la convocatoria, comprendidas en las materias del temario que figura en Anexo II, durante un período de tres horas, con puesta a disposición de los aspirantes, en su caso, de cuantos medios materiales resulten necesarios para la ejecución de los mismos (vehículos, maquinaria, herramientas, objetos y enseres, instrumental y materiales varios), sin que resulte admisible su realización con medios distintos a los facilitados. Dicho ejercicio será planteado por el Órgano de Selección inmediatamente antes de su realización.

En este ejercicio se valorarán, fundamentalmente, los conocimientos profesionales acreditados y demostrados en la realización de los ejercicios, así como la perfección, destreza, y corrección técnica en la ejecución de los trabajos.

El orden de actuación o intervención de los aspirantes se ajustará, de conformidad con el acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 6 de julio de 2005, al resultado del sorteo que con dicho objeto se realiza anualmente

por la Administración del Estado para las correspondientes Ofertas de Empleo Público.

2. El ejercicio será calificado con una puntuación máxima de 13,00 puntos, quedando eliminados los aspirantes que no alcancen un mínimo de 6,50 puntos.

3. La puntuación de cada aspirante será la media aritmética de las otorgadas, de forma secreta y mediante papeleta, por los miembros del Órgano de Selección, desechándose las puntuaciones que excedan, en más o en menos, del 25% de la media, en cuyo caso se obtendrá una nueva y definitiva nota media.

4. Las calificaciones obtenidas por los aspirantes que hayan superado el ejercicio se harán públicas mediante relaciones que se expondrán en el Tablón de Anuncios de la Casa Consistorial y en el lugar donde se celebren las pruebas.

Octava.- Realización del ejercicio de la fase de oposición.

1. Conforme a lo dispuesto en la Base Cuarta, se publicará en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, y en el Tablón de Anuncios de la Casa Consistorial, la resolución de la Junta de Gobierno Local en la que se fije el lugar y fecha de realización del Ejercicio Único de la Fase de Oposición. Dicho anuncio deberá publicarse en el B.O.R.M. con una antelación mínima de 15 días en relación al comienzo de dicho Ejercicio, que además no podrá tener lugar sino hasta transcurridos al menos dos meses desde la publicación del anuncio de la convocatoria en el B.O.E.

2. Los aspirantes serán convocados en llamamiento único, salvo casos de fuerza mayor debidamente justificados, que apreciará libremente el Órgano de Selección.

Novena.- Puntuación global.

1. Terminadas las pruebas, el Órgano de Selección publicará el nombre del aspirante que haya superado el Ejercicio Único de la Fase de Oposición. Las puntuaciones obtenidas en la Fase de Oposición se sumarán a las obtenidas en la Fase de Concurso, al objeto de determinar la puntuación global.

2. Tanto las puntuaciones obtenidas en la Fase de Concurso, como la puntuación global, se harán públicas mediante relaciones expuestas en la forma prevista en el apartado 4 de la Base Séptima.

3. El Órgano de Selección elevará a la Junta de Gobierno Local la oportuna propuesta de cobertura, mediante contratación laboral indefinida, de una plaza de Oficial Artes y Oficios-Pintor, a favor del aspirante que haya obtenido la mayor puntuación global. Dicha propuesta, que tendrá carácter vinculante, no podrá contener más que un nombre, por ser una sola la plaza convocada, y sólo se considerará que ha superado el proceso selectivo el aspirante propuesto.

Décima.- Formación de bolsa de empleo.

1. Con independencia de lo indicado en la Base Novena anterior, el Órgano de Selección confeccionará una relación suplementaria, que sólo podrá referirse a los aspirantes que, habiendo aprobado el Ejercicio Único de la Fase de Oposición, no hayan sido propuestos a la Junta de Gobierno Local para la cobertura, mediante contratación laboral indefinida, de la plaza de Oficial Artes y Oficios-Pintor, por superar el número de plazas convocadas.

Dicha relación suplementaria, ordenada decrecientemente, según la puntuación global obtenida, será elevada a la Junta de Gobierno Local, que establecerá la correspondiente Bolsa de Empleo a efectos de posibles contrataciones laborales o nombramientos como funcionarios interinos para plazas o puestos iguales o similares.

La Bolsa de Empleo, aprobada por la Junta de Gobierno Local, tendrá vigencia a partir de la extinción de cualesquiera otras bolsas de empleo o listas de espera aprobadas anteriormente que, en su caso, puedan existir con el mismo objeto. La nueva Bolsa tendrá una vigencia mínima hasta 31 de diciembre de 2009, y a partir de dicho plazo la Junta de Gobierno Local podrá declarar finalizada dicha vigencia en cualquier momento.

2. Normas de funcionamiento de la Bolsa de Empleo. La Bolsa de Empleo tendrá carácter no rotativo, y el llamamiento a los aspirantes incluidos en la misma, para su nombramiento como funcionario interino o contratación laboral temporal, será realizado según el orden establecido. No obstante, cuando un interesado incluido en la Bolsa se encuentre desempeñando sus servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Yecla, en régimen laboral o funcionarial, no será llamado a nuevas contrataciones laborales temporales o a nombramientos como funcionario interino en virtud de su pertenencia a la presente Bolsa de Empleo.

La renuncia injustificada del llamado a nombramiento como funcionario interino o a contratación laboral temporal determinará su eliminación de la Bolsa de Empleo. A dichos efectos, se entenderá como causa injustificada aquélla que sólo esté motivada por razones de conveniencia del interesado, a diferencia de la causa justificada, consistente en aquélla ajena a la voluntad del mismo.

En todo caso, se entenderá como causa justificada la baja laboral por enfermedad y la situación de alta laboral al servicio de otra empresa en el momento de la llamada a la contratación o nombramiento como funcionario interino.

Undécima.- Presentación de documentación.

1. Los aspirantes propuestos deberán presentar en la Secretaría del Ayuntamiento, dentro del plazo de veinte días naturales a contar desde que se haga pública la relación de aprobados, los documentos acreditativos de reunir las condiciones y requisitos exigidos en las presentes Bases, y que son los siguientes:

a) Certificado médico oficial acreditativo de no padecer enfermedad o defecto físico que imposibilite el normal desempeño de las funciones propias de la plaza. En el supuesto de personas con discapacidad, dicho certificado deberá declarar de forma expresa que la minusvalía no está incluida entre las enfermedades o defectos físicos inhabilitantes.

b) Fotocopia compulsada del Título de Graduado en E.S.O. o equivalente.

c) Fotocopia compulsada del Permiso de conducción Clase B, o equivalente.

d) Declaración jurada o promesa bajo personal responsabilidad, de no haber sido separado mediante expe-

diente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, o para el acceso al cuerpo o escala de funcionario correspondiente. En el caso de ser nacional de otro Estado, declaración jurada o promesa bajo personal responsabilidad de no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

e) Fotocopia compulsada de la documentación consistente en título, curso, cursillo, seminario, o certificación en cualquiera de los cuales se acredite haber recibido el interesado una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia de prevención de riesgos laborales, centrada específicamente en las tareas o funciones propias del puesto de trabajo o similares, expedida por cualquier Organismo Público, Privado o empresa, en los términos establecidos en el artículo 19.1. de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre. En caso de no disponer los interesados de dicha documentación deberán presentar compromiso de acreditación de la misma en el plazo máximo de 6 meses, debiendo el Ayuntamiento, por su parte, garantizar que el trabajador reciba dicha formación teórica y práctica, en los términos legalmente previstos.

2. Si dentro del plazo indicado, salvo casos de fuerza mayor, el opositor propuesto no presentara la documentación o no reuniera las condiciones previstas en la Base Segunda, no podrá ser cubierta, mediante contratación laboral indefinida, la plaza de Oficial Artes y Oficios-Pintor, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de las responsabilidades en que hubiere podido incurrir por falsedad en su solicitud de participación.

Duodécima.- Contratación laboral indefinida y toma de posesión.

Una vez justificado que el interesado reúne todos los requisitos exigidos, el Ayuntamiento, a través de la Junta de Gobierno Local, y transcurrido al menos un mes desde la publicación en el Tablón de Anuncios Municipal de la propuesta del Órgano de Selección, acordará la contratación laboral indefinida del mismo. El interesado deberá tomar posesión de su cargo en el plazo máximo de veinte días naturales a contar del siguiente al de la notificación del acuerdo de contratación. En caso de no tomar posesión en el plazo indicado, sin causa justificada, perderá todos sus derechos a la plaza.

Decimotercera.- Incidencias.

El Órgano de Selección queda facultado para resolver las dudas que se presenten y tomar los acuerdos necesarios para el buen orden de las pruebas selectivas, en todo lo no previsto en estas Bases, siempre que no se opongan a las mismas.

Decimocuarta.- Recursos.

Estas Bases y cuantos actos administrativos deriven de la posterior convocatoria o de las actuaciones del Órgano de Selección, podrán ser impugnados por los interesados en los casos y en la forma establecidos en la Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local, en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Anexo I

Modelo de instancia

D./D.ª, vecino de....., con domicilio en...., Calle....., nacido el día....., con D.N.I. núm...., Tfno. Núm....., enterado del Concurso-Oposición convocado por el Excmo. Ayuntamiento de Yecla para la cobertura, mediante contratación laboral indefinida, y en el marco del proceso de consolidación de empleo temporal establecido en la Disposición Transitoria 4.ª de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, de una plaza de OFICIAL ARTES Y OFICIOS-PINTOR, vacante en la plantilla de personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Yecla, perteneciente a la Oferta de Empleo Público de 2008, según convocatoria inserta en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de fecha....., núm....., ante el Sr. Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Yecla, comparece y expone:

1. Que reúno todas y cada una de las condiciones relacionadas en la Base Segunda y me comprometo a aportar en su día la documentación prescrita en la Base Undécima.

2. Que acepto en su totalidad y me someto a las Bases reguladoras del Concurso-Oposición.

3. Que acompaño fotocopia compulsada del D.N.I., o, en caso de extranjeros, la documentación acreditativa de la capacidad para presentarse al proceso selectivo, en los términos del artículo 57 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, así como justificante de pago de los derechos de examen, y (SÍ/NO) sobre cerrado titulado “Méritos”.

4. Que padeciendo minusvalía reconocida consistente en....., solicito las adaptaciones de tiempo y/o medios concretas, detalladas al dorso, para la realización de las pruebas selectivas.

Por todo lo expuesto solicito ser admitido a las pruebas convocadas para proveer dicha plaza de personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Yecla.

(Lugar, fecha y firma).

Anexo II

Temario

Materias Comunes

Tema 1. La Constitución Española de 1978. Estructura y contenido. Principios generales. Los derechos y deberes fundamentales.

Tema 2. Organización territorial del Estado. La Administración Local. Las Comunidades Autónomas. Los Estatutos de Autonomía. Las competencias de las Comunidades Autónomas. Órganos de las Comunidades Autónomas.

Tema 3. Régimen local español. Principios constitucionales. Competencias. Organización municipal.

Tema 4. El Estatuto Básico del Empleado Público: Clasificación del personal al servicio de la Administración

Local. Derechos y deberes del personal al servicio de la Administración Local. Situaciones administrativas. Régimen disciplinario.

Materias Específicas

Tema 1.- Conocimientos básicos sobre los oficios de albañilería, carpintería, cerrajería, metalurgia, fontanería, electricidad y jardinería.

Tema 2.- Materiales y herramientas utilizados en los oficios de albañilería, carpintería, cerrajería, metalurgia, fontanería, electricidad y jardinería.

Tema 3.- Mantenimiento de edificios e instalaciones. Nociones básicas sobre mantenimiento de instalaciones eléctricas, de agua, gas, calefacción y aire acondicionado.

Tema 4.- Organización del mantenimiento. Localización de averías, toma de datos y comunicación de las mismas. Seguimiento de obras de reparación y mantenimiento.

Tema 5.- Limpieza de edificios y enseres. Conocimientos básicos sobre limpieza de superficies. Manejo de maquinaria de limpieza. Manejo de herramientas y utensilios de limpieza más comunes. Uso y manejo de productos de limpieza.

Tema 6.- Carga y descarga de materiales. Manipulación manual y mecánica de cargas. Medidas preventivas.

Tema 7.- Prevención de riesgos laborales. Prevención y extinción de incendios. Riesgos y medidas preventivas en general.

Tema 8.- Seguridad e higiene en el trabajo. Precauciones en el manejo de residuos tóxicos y no tóxicos. Utilización de protecciones. Actuación en el caso de cortes, accidentes de trabajo y otras circunstancias anómalas. Normas de seguridad para trabajos de manutención manual de cargas. Normas de seguridad para talleres y almacenes. Seguridad en la aplicación de pinturas. Elementos para la seguridad física. Elementos para la seguridad química.

Tema 9.- El color. Principios. Los pigmentos. Tipos. Características y cualidades del color. Herramientas, maquinaria y utensilios utilizados en pintura.

Tema 10.- El color en la decoración de interiores: contrastes, armonías. El color en los ambientes públicos: oficinas, colegios, etc. Transformación óptica del espacio: para crear más espacio, para aumentar la luminosidad. Señalización viaria: horizontal y vertical.

Tema 11.- Técnicas decorativas. Empapelados. Texturas: picado, rallado, saco, gotelé. Imitaciones al mármol y a la madera.

Tema 12.- Clasificación de las pinturas según el diluyente: al agua, a la cal, plásticas, sintéticas. Preparación de los soportes: normas básicas. Clasificación de los soportes. Preparación y restauración de fondos.

Tema 13.- Pinturas plásticas y acrílicas: preparación, herramientas, rendimiento, duración. Pinturas especiales: usos. Anticorrosivos. Antiácido. Antitérmica. Composición de las pinturas especiales. Herramientas para su aplicación. Rendimiento.

Tema 14.- Aplicación de pinturas al agua: tipos, usos de cada tipo, herramientas, rendimiento y duración.

Tema 15.- Preparación y pintado de paramentos: materiales, herramientas, fases. Preparación y pintado de metales: materiales, herramientas, fases. Preparación y pintado de la madera: materiales, herramientas, fases.

Tema 16.- Aplicación de pinturas con base disolvente sintético o nitrocelulósico: tipos, usos de cada tipo, herramientas, rendimiento, duración. Rotulación: herramientas, sistemas.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Yecla, a 4 de diciembre de 2008.—El Alcalde, Juan Miguel Benedito Rodríguez.

V. Otras disposiciones y Anuncios

Ilustre Colegio Oficial de Médicos de la Región de Murcia

718 Convocatoria de elecciones.

Por acuerdo del Pleno de la Junta Directiva celebrada el día 14 de enero de 2009, se convocan elecciones para cubrir los cargos de Vicesecretario del Ilustre Colegio Oficial de Médicos de la Región de Murcia y vocal de la Junta Comarcal de Yecla.

Según dispone el artículo 11 de los Estatutos de este Ilustre Colegio, ha quedado constituida la Junta Electoral para el adecuado control de todo el proceso.

El Presidente, Rodolfo Castillo Wandossell.—El Secretario General, José Miguel Bueno Ortiz.