

Octava. Vigencia del Convenio.

El presente Convenio finalizará su vigencia una vez efectuados los compromisos asumidos por las partes y, en todo caso, el 31 de Diciembre de 2007. El Convenio podrá ser prorrogado por períodos anuales por acuerdo expreso de las partes mediante las oportunas addendas de prórroga, que deberán formalizarse con una antelación mínima de dos meses antes de la finalización de su plazo de duración. Podrá resolverse este Convenio antes del plazo previsto, por mutuo acuerdo de las partes, incumplimiento o denuncia de alguna de ellas. En los dos últimos supuestos, la parte que desee resolver el Convenio deberá notificarlo por escrito a la otra con dos meses de antelación.

Novena. Resolución de controversias.

Las cuestiones litigiosas a que pueda dar lugar la interpretación, modificación, efectos o resolución del contenido del presente Convenio, serán resueltas en el seno de la Comisión de Seguimiento. Si no hubiera acuerdo, las discrepancias que surjan serán del conocimiento y competencia del orden jurisdiccional de lo contencioso-administrativo con arreglo a la Ley 29/1998, de 13 de Julio, reguladora de dicha jurisdicción.

Décima. Publicidad del Convenio.

El presente Convenio será publicado en el Boletín Oficial del Estado y en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

En prueba de conformidad las partes suscriben, por duplicado ejemplar y a un solo efecto el presente Convenio Especifico de Colaboración, en el lugar y fecha arriba indicados.

Ministra de Educación y Ciencia, **María Jesús San Segundo Gómez de Cadiñanos**.—Presidente de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, **Ramón Luis Valcárcel Siso**.—Presidente del Centro Tecnológico Naval y del Mar, **José Luis Martínez Martínez**.

Consejería de Trabajo y Política Social**1461 Acuerdo Marco sobre condiciones de trabajo: Mancomunidad de Servicios Sociales de la Comarca del Noroeste y su personal Funcionario para los años 2006-2012.**

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 36 de la Ley 9/1987, de 12 de junio y art. 4 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, se hace público en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», el pacto o acuerdo marco regulador sobre condiciones de trabajo firmado entre: la Mancomunidad de Servicios Sociales de la Comarca del Noroeste y su personal funcionario durante los años 2006-2012.

Murcia, 26 de enero de 2006.—El Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

Acuerdo Marco entre la Mancomunidad de Servicios Sociales de la Comarca del Noroeste y su Personal Funcionario.**Capítulo I.- Disposiciones Generales.****Artículo 1.- Ámbito de Aplicación.**

El presente Acuerdo será de aplicación a todo el personal funcionario de la Mancomunidad que trabaja y percibe su retribución con cargo al presupuesto de ésta.

Artículo 2.- Ámbito Temporal.

El presente Acuerdo entrará en vigor a partir del día uno de enero de dos mil seis, tras su aprobación por el Pleno de la Mancomunidad. Su duración será de siete años, y si ninguna de las partes lo denunciase con, al menos, un mes de antelación a su vencimiento, se prorrogará de año en año, incrementándose las retribuciones dentro de lo que establezca la ley y los pactos a que se pudiera llegar, sus efectos económicos serán desde el 1 de enero del año 2005, la cuantía correspondientes a dichos efectos económicos se abonará tras la aprobación del Presupuesto del Ejercicio 2006.

Artículo 3.- Unidad Normativa.

En todo lo no previsto en el presente Acuerdo, regirán subsidiariamente las normas o legislación vigente para cada materia, con especial atención a la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y legislación posterior que la modifique, desarrolle o mejore.

Capítulo II. Comisión paritaria de interpretación, vigilancia, estudio y arbitraje.**Artículo 4.- Constitución y Composición de la Comisión Paritaria.**

1.- Dentro del mes siguiente a la fecha de la firma del presente acuerdo, se constituirá una Comisión Paritaria de interpretación, vigilancia, estudio y arbitraje del Acuerdo Marco.

2.- Dicha Comisión estará formada por dos vocales en representación de la Mancomunidad y dos vocales en representación de los Trabajadores, el Presidente de esta Comisión será uno de los dos vocales propuestos en representación de la Mancomunidad.

3.- Los representantes de la Mancomunidad serán designados por el Presidente y los que actúen en representación del personal serán designados por los Trabajadores.

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

5.- La Comisión paritaria se reunirá al menos dos veces al año, una en cada semestre, siendo en todo caso, convocada cuando alguna de las partes lo pida.

Artículo 5.- Funciones de la Comisión Paritaria.

1.- Serán funciones de la Comisión Paritaria todas aquellas que se le atribuyan en el presente Acuerdo y

cualquier otra que tienda a una mejor aplicación e interpretación de lo establecido en el mismo.

2.- Son funciones específicas de dicha Comisión:

A) La interpretación del Acuerdo Marco.

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

C) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

D) La conciliación y arbitraje en los problemas surgidos de la aplicación del Acuerdo Marco.

3.- Funcionamiento de la Comisión paritaria.

A) 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.

B) Las reuniones se celebrarán previa convocatoria de cualquiera de las partes, al menos con diez días de antelación, y con el orden del día de la parte peticionaria. Incorporando en su caso los asuntos que solicite la otra parte.

C) No podrán adoptarse acuerdos de temas que no figuren en el orden del día que se haya establecido.

D) Los Trabajadores de la Mancomunidad, podrán formular ante la Comisión cuantas consultas estimen pertinentes, la Comisión remitirá copia de los informes emitidos y acuerdos adoptados en cada caso a los interesados.

Capítulo III.- Accesos y cobertura de los puestos de trabajo.

Artículo 6.- Sistema de Accesos.

De conformidad con lo establecido en el art. 32 de la Ley 9/87 serán objeto de negociación entre las secciones sindicales reconocidas en dicha Ley y la Mancomunidad, la preparación de los planes de oferta de empleo, los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los empleados.

Toda selección del personal, deberá realizarse conforme a dicha oferta, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas legales en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

Se aplicará la legislación en relación con el ingreso de los empleados públicos al servicio de la Administración, así como todas aquellas disposiciones que regulen posteriormente el acceso a la función pública.

Artículo 7.- Traslados y Permutas entre Administraciones Públicas.

A) Traslados.- Se estará al desarrollo legal previsto en la Ley 30/1.984 y disposiciones vigentes.

B) Permutas.- Se mantendrán las situaciones prevista en la legislación en esta materia.

Capítulo IV.- Promoción y formación profesional.

Artículo 8.- Promoción y Formación Profesional.

De conformidad con lo previsto en el artículo 22 de la Ley 30/84, y para facilitar la promoción y formación profesional en el trabajo, el personal afectado por el presente Acuerdo, tendrá los siguientes derechos y beneficios:

En la Comisión paritaria se pactarán los cursos de perfeccionamiento profesional organizados por Organismos Públicos y Organizaciones Sindicales, a realizar por el personal. La Mancomunidad facilitará, en la medida de lo posible, la asistencia de sus trabajadores a los cursos de perfeccionamiento que dichos organismos realicen, pagando íntegramente la matrícula, así como los gastos de desplazamiento y dietas que correspondan, exclusivamente para los cursos que decida la Mancomunidad a propuesta de la Comisión Paritaria, y siempre dentro del límite presupuestario al efecto, que para el ejercicio 2006 se cifra en seiscientos euros.

Capítulo V.- Jornada, horario, vacaciones, licencias y permisos.

Artículo 9.- Jornada y Horario.

1.- La jornada laboral será de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas.

2.- Se disfrutará de un descanso, durante la jornada laboral de 30 minutos diarios.

3.- Se concederá la reducción de la jornada laboral tal y como se establece en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y legislación posterior que la modifique, desarrolle y mejore siempre que sea solicitado con anterioridad por el trabajador.

VERANO.- En el período de verano, desde el 1 de julio hasta el 15 de septiembre se podrá reducir la jornada en una hora de salida de forma voluntaria, la forma de recuperar dicha reducción será previamente pactada con la Mancomunidad.

Se establece una bolsa de estas horas para su recuperación según necesidades de servicio.

Artículo 10.- Exceso de Jornada.

Se entenderá por exceso de jornada todo aquel que se realice fuera del horario normal por cualquier concepto, siempre que sea previamente autorizado por la Mancomunidad.

Los trabajos realizados en sábado, domingo o festivos, se compensarán al 175 por 100, es decir por cada hora se compensará con 1,75 horas en tiempo libre o en dinero, a decidir por la Comisión Paritaria oído el trabajador.

Los trabajos realizados fuera de la jornada laboral de lunes a viernes, se compensarán al 150 por 100, estas horas se realizarán exclusivamente por necesidades

de servicio establecidos previamente por la Dirección del Centro, siempre que se avise al trabajador con una antelación mínima de 24 horas, y se compensará en dinero o tiempo libre, según decida la Comisión Paritaria tras ser oído el trabajador.

Artículo 11.- Vacaciones.

El personal tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas cuya duración no será inferior a 31 días naturales, o al tiempo que proporcionalmente corresponda en función del tiempo de servicios. El plan de vacaciones se confeccionará durante el mes de mayo.

Cuando se disfruten en un solo periodo, con carácter general se extenderán a un mes natural, aunque también podrán disfrutarse desde el día 16 hasta el día 15 del mes siguiente.

Cuando las vacaciones anuales se disfruten en dos periodos, éstos han de ser necesariamente de un mínimo de quince días naturales e iniciarse los días 1 ó 16 del mes.

En el supuesto de que el interesado tenga derecho a disfrutar de un periodo de vacaciones inferior a un mes, el inicio de las mismas se ajustará a las reglas antes citadas, si bien, su conclusión se adaptará a los días que le correspondan de vacaciones.

De manera excepcional la Mancomunidad podrá, previa petición argumentada del trabajador, aprobar el disfrute de las vacaciones anuales para dicho trabajador en 22 días hábiles.

De forma general, se establece como período de disfrute de vacaciones los meses de junio, julio, agosto y septiembre, aunque también se podrán disfrutar las vacaciones anuales en otro período de tiempo diferente, previa petición del interesado y con la autorización expresa de la Mancomunidad.

En el supuesto de haber completado los años en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales.

Quince años de servicio: 1 día hábil más.

Veinte años de servicio: 2 días hábiles más.

Veinticinco años de servicio: 3 días hábiles más.

Treinta o más años de servicio: 4 días hábiles más.

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

Artículo 12.- Licencias Retribuidas.

Previa solicitud y debidamente justificadas, se darán licencias retribuidas por los siguientes casos:

1.- Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, tres días, cuando el suceso ocurra dentro de la Región de Murcia y dos días más si se produce fuera de la Región de Murcia, en el caso de parto múltiple, se concederán dos días más por cada hijo.

2.- Por muerte, accidente o enfermedad grave de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o

afinidad, tres días, si ocurre dentro de la Región de Murcia, y cinco días si es fuera de la Región. Para el segundo grado de consanguinidad o afinidad un día hábil si ocurre dentro de la Región de Murcia y dos días hábiles si ocurre fuera de la Región de Murcia.

3.- Un día en caso de matrimonio de hijos o hermanos, si la boda se celebra fuera de la Región de Murcia o si se celebra en día de semana.

4.- Por el traslado de domicilio dentro de la localidad un día, y dos días si es fuera de la localidad.

5.- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, siempre que se realicen en Centros Oficiales, el tiempo necesario para la celebración de dichos exámenes.

6.- En caso de matrimonio o unión de hecho (siempre que estén inscritos en el Registro Oficial de Parejas de Hecho), se concederán quince días naturales continuados de permiso, bien con anterioridad o posterioridad a su celebración.

7.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. El trabajador podrá optar por acumular la hora diaria de lactancia y disfrutarla en días completos previa notificación a la Mancomunidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por uno de los cónyuges, en caso de que ambos trabajen.

8.- A lo largo del año, los trabajadores de la Mancomunidad tendrán derecho a disfrutar hasta seis días de licencia o permiso por asuntos particulares, no incluidos en los puntos anteriores, que se podrán distribuir a conveniencia del trabajador, sin perjuicio de las necesidades del servicio. No podrán unirse a vacaciones.

Los días de asuntos propios que no se disfruten dentro del año correspondiente, se podrán disfrutar durante el primer mes del año siguiente.

9.- Los días 24 y 31 de diciembre serán inhábiles a todos los efectos. La Mancomunidad establecerá medidas de compensación para el caso de que las fechas indicadas coincidan con días no laborales o festivos.

10.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

11.- Por el tiempo indispensable para la asistencia a consultas médicas, igualmente se concederá este permiso para acompañar al cónyuge, padres o hijos, en caso de gravedad convenientemente justificada y por el tiempo estrictamente indispensable.

12.- Al tener la Mancomunidad carácter comarcal, cada trabajador disfrutará de los días festivos que correspondan a los trabajadores del Ayuntamiento del municipio donde realicen su trabajo. Las trabajadoras sociales tendrán la jornada que se establezca para las fiestas del municipio donde realizan su trabajo.

13.- La festividad de Santa Rita se celebrará según la costumbre de cada Ayuntamiento donde el trabajador realice sus funciones.

Artículo 13.- Licencias Especiales.

A) Por maternidad, acogimiento al menor, 16 semanas, distribuidas a opción de la interesada. En caso de parto múltiple se concederá un permiso de 20 semanas.

B) Los trabajadores de la Mancomunidad que pasen a situación de servicios especiales y servicios en las Comunidades Autónomas de conformidad con la Ley 30/84, Ley 23/88 y Real Decreto 781/86, texto refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local, tendrán derecho al disfrute de la correspondiente excedencia especial.

C) A todos los efectos tendrán la misma consideración las parejas de hecho como las de derecho, mediante la acreditación del certificado correspondiente que puedan expedir los Registros Oficiales de Parejas de Hecho.

Artículo 14.- Licencias No Retribuidas.

A) Quien por razones de guarda legal tenga a su cargo algún menor de seis años, o a un disminuido físico o psíquico, o a algún pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo, tendrá derecho a una disminución de la jornada de un tercio o un medio, con la reducción porcentual de las retribuciones, el trabajador podrá acumular estas licencias y disfrutarlas en cómputos diarios o semanales.

B) Los trabajadores podrán solicitar excedencia voluntaria por intereses particulares, conforme a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Transcurrido el tiempo solicitado se procederá al reintegro en el mismo puesto, previa comunicación por escrito con un mes de antelación.

C) Se podrán solicitar con quince días de antelación, permisos sin sueldo de quince días a tres meses, con un intervalo de tiempo de 1 año entre cada permiso.

Capítulo VI.- De la acción sindical.

Los derechos y deberes sindicales serán los recogidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2/8/85, y Ley 9/87 de 12 de Mayo de Órganos de Representación, que determinan las condiciones de trabajo y participación del personal al Servicio de la Administración Pública con su modificación de la Ley 7/90 de 19/07

Artículo 15. Acción Sindical.

La Mancomunidad, facilitará un local debidamente acondicionado y dotado de material para los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores tendrán derecho hasta un máximo de 4 horas mensuales para celebración de reuniones o asambleas, en horas de trabajo a petición de las Secciones Sindicales.

El delegado de personal dispondrá del tiempo estrictamente necesario y hasta un máximo de 100 horas anuales, para asistir a reuniones con el Sindicato o con los representantes de la Mancomunidad. El disfrute de las horas sindicales será comunicado a la dirección para que esta pueda adoptar las medidas oportunas para que no se vea perjudicado el servicio, en todo caso la comunicación se realizará con la suficiente antelación.

Capítulo VII.- Ayudas, Seguros, Indemnizaciones y Asistencia Jurídica.-

Artículo 16.- Ayudas Generales.

A) Por matrimonio: 150 euros.

B) Por natalidad o adopción: 150 euros por cada hijo.

C) Por sepelio: 600 euros.

D) Ayuda a trabajadores con hijos o cónyuges disminuidos físicos o psíquicos: el solicitante percibirá una ayuda de 60 Euros al mes por este concepto, al margen de las ayudas que puedan conceder otros Organismos Públicos. En el caso de los hijos, siempre que no sean mayores de 25 años, no trabajen y tengan reconocida una minusvalía de cómo mínimo el 33%; en el caso de que trabajen, no podrán superar los ingresos el SMI. Si concurren en una misma unidad familiar, dos o más hijos que tengan reconocida dicha minusvalía, se abonará un importe máximo de 120 Euros al mes por este concepto. En el caso del cónyuge, tendrá que tener reconocida una minusvalía igual o superior al 50% y, que sus ingresos no superen el 1,5 del SMI.

Las peticiones deberán ir acompañadas por el Certificado de Minusvalía expedido por el órgano competente, en el que se hará constar la deficiencia padecida así como su grado.

E) Los trabajadores podrán solicitar a la Mancomunidad hasta el 100% del importe de la factura para cualquier tipo de tratamiento odontológico, oftalmológico, ortopédico (incluso prótesis y accesorios), etc., hasta un máximo anual de 120 euros para la unidad familiar, siempre y cuando dichos tratamientos, prótesis, accesorios, etc., no estén contemplados o no existan las ayudas correspondientes para realizarlos dentro del sistema de la Seguridad Social u Organismos correspondientes.

Las ayudas se concederán únicamente referidas a los integrantes de la unidad familiar del funcionario, entendiéndose por tal el cónyuge y los hijos que convivan en el domicilio familiar, y no perciban ingresos superiores al SMI por cualquier concepto.

Para solicitar dichas ayudas será necesaria la presentación del informe médico que justifique la necesidad del tratamiento, prótesis, accesorios, etc., así como la presentación de las facturas originales correspondientes, en las que venga indicado, con todos sus

datos, la persona que ha recibido el tratamiento, la firma de quien emite la factura así como la anotación que a continuación se detalla: «Para su presentación a la Mancomunidad de Servicios Sociales del Noroeste, al objeto de recibir las ayudas correspondientes».

Para poder solicitar las ayudas contempladas en este Artículo deberá ser trabajador de la Mancomunidad de Servicios Sociales del Noroeste durante, como mínimo y de manera ininterrumpida, seis meses con anterioridad a la fecha de solicitud de dichas ayudas.

Artículo 17.- Ayudas Escolares y Becas.

La Mancomunidad concederá a sus trabajadores las siguientes ayudas y becas por cada uno de los hijos:

A) Guardería y Preescolar: 90 euros por hijo.

B) Primaria: 50 euros por hijo.

C) ESO: 80 euros por hijo.

D) Bachiller, Formación Profesional y Universidad: 120 euros por hijo.

Dichas ayudas se concederán previa justificación del pago de las matrículas correspondientes, y hasta un máximo anual de 120 euros para la unidad familiar.

Los cursos repetidos no darán derecho a ayuda escolar y/o beca alguna.

Para poder solicitar las ayudas contempladas en este artículo deberá ser trabajador de la Mancomunidad de Servicios Sociales del Noroeste durante, como mínimo y de manera ininterrumpida, seis meses con anterioridad a la fecha de solicitud de dichas ayudas.

Artículo 18.- Ayudas de carácter asistencial.

Ayudas en situación de Incapacidad Temporal:

A) En los casos de accidente laboral y maternidad, la Corporación garantizará el 100% de las retribuciones básicas (sueldo y trienios) y complementarias (complemento de destino, específico y productividad) durante un periodo máximo de 12 meses.

B) En los casos de Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes o accidente no laboral, se garantizará el 100% de las retribuciones básicas (sueldo y trienios) y complementarias (complemento de destino, específico y productividad) durante un periodo máximo de 6 meses. A partir de este momento la Mancomunidad decidirá si reduce al 75% las retribuciones básicas y complementarias o mantiene el 100% de dichas retribuciones, en todo caso tras escuchar al trabajador y a los representantes de los trabajadores.

C) La Mancomunidad podrá convocar a los representantes de los trabajadores para el análisis y estudio de la situación de los trabajadores que se encuentren en Incapacidad Temporal más de tres meses ininterrumpidos o seis meses acumulados en el periodo de dos años, así como otros casos en los que las situaciones de Incapacidad Temporal se produzcan de forma reiterada para, previo acuerdo, adoptar las medidas necesarias que, en este caso, podrán ser distintas a lo establecido en los puntos A y B del presente artículo.

D) En el caso de que no sea adoptada Resolución en cuanto a lo establecido en los apartados B y/o C, a partir de que finalice el plazo previsto en cada caso, la Mancomunidad garantizará el 75% de las retribuciones básicas y complementarias.

E) En los casos en que se produzca una Invalidez Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, la Corporación abonará la diferencia hasta el 100% de las retribuciones básicas y complementarias, desde el momento en que se redujo al 75% y hasta el plazo máximo de dieciocho meses desde el inicio de la Incapacidad Temporal.

Artículo 19.- Póliza de Seguros.

Para cubrir los riesgos de invalidez total, absoluta, gran invalidez y muerte de los trabajadores en activo de la Mancomunidad, por accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y enfermedad común, como mejora, la Mancomunidad contratará una póliza de seguro para cubrir el abono de la indemnización cuyas cuantías se establecen a continuación:

* Invalidez total y absoluta 12.000 €.

* Gran Invalidez 15.000 €.

* Muerte 18.000 €.

En caso de retirada del permiso de conducir, como mejora, al trabajador se le garantizara un puesto de trabajo, manteniendo sus retribuciones, excepto en caso de conducción temeraria, embriaguez o drogadicción.

Asimismo, la Mancomunidad contratará un seguro de Responsabilidad Civil que cubra las contingencias que pudieran derivarse de actos realizados por los trabajadores en el cumplimiento estricto de su trabajo.

Artículo 20.- Asistencia Jurídica.

La Mancomunidad garantizará la asistencia jurídica a todos sus trabajadores que la soliciten y precisen por razones de conflicto derivado de la prestación del servicio mediante los servicios jurídicos de la Mancomunidad si lo hubiere y en caso de no existir se pondrá a disposición del trabajador la asistencia jurídica necesaria.

Artículo 21.- Jubilaciones.

A los trabajadores en activo con menos de 65 años y más de diez años de antigüedad, que causen baja voluntaria por jubilación, la Mancomunidad les podrá indemnizar por una sola vez con las cantidades que se indican para cada una de las edades que se detallan.

60 Años ————— 17.000 €

61 Años ————— 12.000 €

62 Años ————— 8.000 €

63 Años ————— 5.000 €

64 Años ————— 3.000 €

Artículo 22.- Anticipos Reintegrables.

Se establece el derecho a obtener anticipos reintegrables hasta 1.800 Euros a reintegrar en un máximo de 20 meses sin intereses.

Para poder solicitar los anticipos reintegrables contemplados en este artículo deberá ser trabajador de la Mancomunidad de Servicios Sociales del Noroeste durante, como mínimo y de manera ininterrumpida, seis meses con anterioridad a la fecha de solicitud de dicho anticipo.

Capítulo VIII.- Plantilla.**Artículo 23.- Relación de puestos de trabajo, definición y funciones.**

En cuanto a la definición y funciones de la Relación de puestos de trabajo se estará a lo dispuesto en el Anexo III.

Artículo 24.- Reclasificación del Personal.

La Mancomunidad, al objeto de realizar la adaptación de los puestos de trabajo a las tareas y responsabilidades que se tienen, realizará conforme a Derecho, el cambio al grupo inmediatamente superior al que actualmente está adscrita la funcionaria Doña M^a Carmen Zamora Sánchez. Esta reclasificación se realizará con la observancia de las normativas vigentes al efecto y, en todo caso, durante el ejercicio 2006.

Capítulo IX.- Retribuciones.**Artículo 25.- Retribuciones.**

Componen el total de las retribuciones el sueldo base, trienios, complemento de destino, complemento específico, complemento de productividad, así como las gratificaciones por servicios extraordinarios.

La tabla de retribuciones se establecerá en el Anexo I.

Los niveles de puesto de trabajo se establecerán en el Anexo II.

Para el resto de años de vigencia del presente Acuerdo, las retribuciones básicas y complementarias se incrementarán como mínimo en el IPC establecido en los Presupuestos Generales del Estado para cada año, salvo que se negocie otro acuerdo diferente por ambas partes.

Artículo 26.- Pagas Extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos al año, en Junio y Diciembre, estas contemplarán como conceptos: el sueldo base, trienios y, además de lo previsto en la legislación vigente, un incremento del 10% del complemento de destino para el año 2006, y así sucesivamente hasta completar el 100% del referido complemento.

Artículo 27.- Dietas y kilometraje.

Los/as trabajadores/as de la Mancomunidad que por razones del Servicio hubieran de desplazarse, serán indemnizados por los gastos que ocasionen, en base a las siguientes indemnizaciones:

Para automóviles: 0,18 €/Km.

Media dieta.- 30 €

Dieta completa.- 60 €

También se incluirán los gastos de estacionamiento (Parking, zona azul ...), previa justificación documental.

Disposiciones Adicionales.

Primera.- A todos los trabajadores se les aplicará automáticamente cualquier mejora del presente Acuerdo, siempre que sea establecida como obligatoria por la legislación vigente en cada momento.

Segunda.- Cláusula de revisión salarial. La Mancomunidad aplicará una revisión salarial durante la vigencia del Acuerdo en el caso de que el IPC regional sea superior al previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Aplicando el incremento derivado de la desviación del IPC antes reseñado a la masa salarial compuesta por el sueldo y complementos, la cuantía resultante se abonará a los trabajadores en un pago único.

Tercera.- A partir del quinto año de vigencia del presente Acuerdo Marco se estudiará la situación de los distintos Complementos de Destino de los Ayuntamientos que forman parte de la Mancomunidad, para si se hubieran modificado al alza, proceder a la actualización de dichos Complementos de Destino de los trabajadores de la Mancomunidad.

**Anexo I
Retribuciones**

GRUPO	SUELDO	TRIENIOS
A	12.835,44	493.20
B	10.893,60	394.68
C	8.120,40	296.28
D	6.639,84	198,00
Euros / año		
NIVEL	C. DESTINO	
25	7.206,96	
22	5.931,48	
17	4.331,52	
15	3.809,40	
13	3.286,92	
Euros / año.		

Categorías	Complemento Especifico	Productividad
Directora	630	420
Abogado	490	370
Trab. Social y Educadora	350	260
Administrativa	210	160
Euros / mes.		

Todos los datos han sido calculados como Jornada Completa, por lo que en el cálculo del Abogado, habrá que tener en cuenta que está a media jornada.

ANEXO II**NIVELES DE GRUPO.-**

GRUPO A.- A partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo todo el personal que acceda a este grupo estará en el nivel 25.

GRUPO B.- A partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo todo el personal que acceda a este grupo estará en el nivel 22.

GRUPO C.- A partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo todo el personal que acceda a este grupo estará en el nivel 17.

GRUPO D.- A partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo todo el personal que acceda a este grupo estará en el nivel 15.

GRUPO E.- A partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo todo el personal que acceda a este grupo estará en el nivel 13.

ANEXO III**RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, DEFINICIÓN Y FUNCIONES.**

CÓDIGO PUESTO: P001

CÓDIGO PLANTILLA: F001-F005

DENOMINACIÓN: TRABAJADORA SOCIAL

COMPLEMENTO DE DESTINO: 22

FUNCIONES: Dirección, coordinación y gestión de los trabajos atribuidos al área de servicios sociales. Trabajo Social en los colectivos de 3.ª edad, mujer, marginados, menores, transeúntes, minusválidos así como personas desprotegidas y emisión de informes técnicos, así como colaborar en la realización y ejecución de programas sociales.

REQUISITOS: Grupo B Art. 25 Ley 30/1984.

CÓDIGO PUESTO: P002

CÓDIGO PLANTILLA: F006

DENOMINACIÓN: ADMINISTRATIVO

COMPLEMENTO DESTINO: 17

FUNCIONES: Realización de trabajos de mecanografía; fotocopias; despacho de correspondencia; atención del teléfono; llevanza del libro de entradas y salidas de documentos; archivo de documentos; elaboración y comunicación de las actas de reuniones de Centro; elaboración de expedientes económico-administrativo del Centro; realización y actualización de los inventarios del Centro; realización de trabajos de cálculo, estudio, estadística, redacción de correspondencia u operaciones análogas informatizadas, mecanizadas o manuales, cualquier otra función propia de su categoría, no descrita anteriormente, de tipo, importancia o dificultad similar a las citadas, que exija el mismo dominio profesional teórico y dominio profesional práctico.

REQUISITOS: Grupo C Art. 25 Ley 30/1984.

CÓDIGO PUESTO: P003

CÓDIGO PLANTILLA: F007

DENOMINACIÓN: ASESOR JURÍDICO ½ JORNADA

COMPLEMENTO DESTINO: 25

FUNCIONES: Desempeña fundamentalmente tareas de asesoramiento jurídico, gestión, tramitación y apoyo técnico que requiera el correcto funcionamiento del Centro y la ejecución de sus programas, así mismo ejerce funciones de asesoramiento y orientación jurídica a los beneficiarios del Centro, atendiendo las demandas y consultas que le planteen y finalmente colabora en el diseño de planes y programas, su seguimiento y evaluación.

REQUISITOS: Grupo A Art. 25 Ley 30/1984.

CÓDIGO PUESTO: P004

CÓDIGO PLANTILLA: F008

DENOMINACIÓN: DIRECTOR/A

COMPLEMENTO DESTINO: 25

FUNCIONES: Coordinará las relaciones entre el centro y los Ayuntamientos mancomunados, ejerciendo tareas de gestión y dirección, emitirá informes y memorias, dirigirá y coordinará los distintos centros dependientes de esta Mancomunidad, ejerciendo la jefatura y coordinación de su personal, contribuyendo con los responsables políticos a su dinamización y organización.

REQUISITOS: Grupo A Art. 25 Ley 30/1984.

Consejería de Trabajo y Política Social

Servicio Regional de Empleo y Formación

1578 Resolución del Director General del Servicio Regional de Empleo de 24 de enero de 2006, por la que se afectan diversos créditos a la convocatoria de subvenciones de acciones formativas del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, para el ejercicio 2006, aprobada por Resolución de 23 de septiembre de 2005.

El artículo 3.4 del Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, dispone que la convocatoria a las entidades y centros colaboradores, deberá realizarse durante el trimestre anterior al comienzo del ejercicio anual.

En cumplimiento de tal precepto, por Resolución del Director General del SEF de 23 de septiembre de 2005 (BORM número 231, de 6 de octubre) fue efectuada la convocatoria para la concesión de subvenciones