

## II. Administración Civil del Estado

### 2. Direcciones provinciales de Ministerios

Número 128

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales de Murcia**  
**Ordenación Laboral. Convenios Colectivos. Expte. 63/94.**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo entre el Ayuntamiento de Molina de Segura y el Personal Laboral, de ámbito de empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 25-3-94, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales con fecha 20-12-1994, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3. de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, así como por las Instrucciones recibidas de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales,

#### ACUERDA:

##### Primero.

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección Provincial, con fecha 20-12-1994, y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

##### Segundo.

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

Murcia, a 28 de diciembre de 1994.—El Director Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales en funciones, Manuel Conejero Abellán.

(D.G. 43642)

#### CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE MOLINA DE SEGURA Y EL PERSONAL LABORAL PARA LOS AÑOS 1993-95.

#### CAPÍTULO I

##### Ámbitos de aplicación

##### Artículo 1.—Personal.

El presente Convenio regula las relaciones de carácter laboral entre el Ayuntamiento de Molina de Segura y sus Organismos Autónomos (Consejo Municipal de Escuelas Infantiles, Consejo Municipal de Bienestar Social, Instituto Municipal de Cultura y Festejos, Instituto Municipal de Deportes y Junta Municipal del Cementerio), por un lado y el personal no funcionario, que presta sus servicios en los mismos, por otro lado, quedando excluidas otras relaciones funcionariales, o en régimen administrativo.

Los trabajadores que se contraten por este Ayuntamiento en colaboración con el INEM y los de Formación del Programa de Garantía Formativa se regirán por el presente Convenio únicamente en lo referido en los Capítulos

III, X y XI, siendo en los demás aspectos de aplicación lo que se fije en los Convenios Colectivos del sector de que se trate.

##### Artículo 2.—Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su aprobación por la Corporación, si bien, sus efectos económicos serán a partir del día 1 de enero de 1994, y se extenderá su vigencia al 31 de diciembre del año 1995.

##### Artículo 3.—Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio, en su totalidad o parcialmente en alguna de sus disposiciones, lo cual deberá realizarse con una antelación de, al menos, dos meses a la fecha de su vencimiento. Si ello se realizara, las negociaciones deberán iniciarse 15 días hábiles antes de dicha fecha.

Si por el contrario, no se produjera la denuncia del Convenio antes de la fecha prevista, el mismo, se entenderá prorrogado por periodos bienales, en cuyo caso, las retribuciones se incrementarán con arreglo a lo que disponga la Ley de Presupuestos Generales de cada año.

##### Artículo 4.—Unidad normativa.

En todo lo no previsto o regulado en el presente Convenio, regirá, subsidiariamente, el Estatuto de los Trabajadores, así como cualesquiera otras disposiciones laborales y administrativas que sean de aplicación.

#### CAPÍTULO II

##### Organización del trabajo, régimen de personal

##### Artículo 5.—Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración y su personal directivo.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- La adecuación de plantillas.
- La racionalización y mejora de los procesos operativos.
- La valoración de los puestos.
- La profesionalización y la promoción.

La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) y la Plantilla de personal al servicio del Ayuntamiento de Molina de Segura y sus Organismos Autónomos, que deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, se aprobarán anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto y habrán de responder a los principios enunciados en el artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases de Régimen Local.

A estos efectos se negociará por el Ayuntamiento, en la Mesa General de Negociación conjuntamente con las Organizaciones Sindicales más representativas (de conformidad con los artículos 6.3.c; 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical) y el Comité de Empresa, las modificaciones que pudieran producirse en la RPT y contempladas como objeto de negociación en el artículo 32 de la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y partici-

pación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

En el marco de lo señalado en el presente artículo, el Ayuntamiento establecerá el número, denominación, características de los puestos de trabajo y requisitos para su desempeño, tipificando los puestos de características análogas, comunes en todo el Ayuntamiento.

**Artículo 6.—Relación de puestos de trabajo, adscripciones.**

La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del Ayuntamiento de Molina de Segura y de sus Organismos Autónomos son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 15 y 16 de la Ley 30/1984 de 2 de agosto.

La provisión de puestos de trabajo, con independencia de la Unidad, Centro de trabajo u Organismo Autónomo a que pertenezca, se regirá por lo dispuesto en la correspondiente RPT y en el Real Decreto 28/1990 de 15 de enero, con las adaptaciones que, en su caso, sean precisas y sin perjuicio de la aplicación preferente de aquellas normas de carácter general que, sobre la materia, apruebe el Ayuntamiento.

En la RPT se señalará el Grupo o Grupos, a los que la categoría profesional del empleado debe pertenecer, para poder desempeñar cada puesto de trabajo.

La categoría profesional de cada trabajador supone el derecho del mismo a ser adscrito a puestos de trabajo para los que la RPT prevé su provisión con el Grupo de clasificación al que cada categoría pertenece, con independencia de la Unidad, Centro de trabajo u Organismo Autónomo.

**Artículo 7.—Empleo público y promoción.**

La política de empleo público se ajustará a los siguientes objetivos:

- Adecuado dimensionamiento de las plantillas, procedimiento en su caso a la reasignación de efectivos, según los procedimientos establecidos en el artículo 6 de este Convenio.

- Crecimiento selectivo de las oportunidades de empleo en algunos servicios públicos básicos.

- Creación de oportunidades de empleo para la promoción profesional.

- Coordinación de la política de empleo con la formación y promoción.

Las vacantes que se produzcan en la plantilla laboral de alguno de los Centros de Trabajo que se rigen por el presente Convenio, se cubrirán, salvo amortización de plaza, por los siguientes procedimientos:

- a) Por ascenso de categoría vía promoción interna, entre los propios trabajadores fijos a que afecta el presente Convenio, siempre y cuando reúnan la titulación, condicio-

nes y demás requisitos que conlleve la plaza vacante.

De acuerdo con el anterior Convenio de EE.II., durante la vigencia del presente Convenio, se continuará con la reclasificación del personal Educador a Profesor.

- b) Por admisión de personal de nuevo ingreso, caso que no se cubra por cualquier circunstancia la plaza, con arreglo a lo anterior.

Para estos casos se reservará en las Ofertas Públicas de Empleo un cupo del 5 por 100 de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad y compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

En el caso de supresión de un servicio público o puesto de trabajo, el Ayuntamiento adscribirá al personal afectado a otros servicios municipales, realizando, si fuese necesario, los Cursos de reciclaje adecuados que posibiliten la reclasificación de dichos trabajadores a los nuevos puestos de trabajo, sin perjuicio de lo que proceda de conformidad con las previsiones contenidas en la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, relativas a la reasignación de efectivos.

Podrán participar en el turno de ascenso de categorías, mediante promoción interna, los trabajadores fijos acogidos al presente Convenio que pertenezcan a un nivel salarial inmediatamente inferior al de la plaza a cubrir y ostenten la titulación académica o profesional exigida, si éste es el caso. En aquellos puestos de trabajo que expresamente se determine, la Corporación Municipal a propuesta de la Comisión Paritaria, podrá dispensar del requisito de la titulación mediante su sustitución por la superación de cursos de formación o perfeccionamiento que expresamente se establezcan.

En cada convocatoria para la selección de personal laboral fijo incluida en la correspondiente Oferta Pública de Empleo, se fijarán por la Corporación, previa negociación con el Comité de Empresa, el número de plazas que entre las convocadas hayan de ser provistos por el sistema de promoción interna.

La selección del personal laboral acogido al turno de ascenso de categoría mediante promoción interna, se ajustará a lo establecido en el presente Convenio y a lo previsto con carácter general para el resto del personal de la Corporación Municipal. No obstante, la determinación de los baremos aplicables en las modalidades de concurso de méritos o concurso oposición se realizará previa negociación con el Comité de Empresa.

Dichos concursos serán convocados por Decreto de la Alcaldía a propuesta de la Comisión de Personal, concediéndose para presentación de solicitudes un plazo de 30 días hábiles, contados desde el siguiente a su publicación en el tablón de anuncios del Ayuntamiento.

Asimismo, estas convocatorias se comunicarán a los representantes de los trabajadores.

Las pruebas para la selección de los aspirantes se publicarán y comunicarán en la misma fecha que la convoca-

toria, y se celebrarán, como mínimo, a partir del decimoquinto día hábil contado desde el siguiente a aquel en que haya finalizado el plazo de presentación de solicitudes.

La resolución de estos concursos se hará a propuesta de un tribunal que nombrará el Alcalde. En todo caso, en el tribunal habrá al menos un representante de los trabajadores, designado por el Comité Empresa, y que lo será a todos los efectos.

#### **Artículo 8.—Categorías profesionales.**

A los efectos de unificación de las categorías profesionales en el marco de este Convenio, se encuadran los diversos puestos de trabajo en diferentes Grupos, atendiendo a la titulación, especialización y desarrollo de trabajo.

Las diferentes categorías profesionales se incluyen en los diferentes Grupos, los cuales son definidos a continuación:

**Grupo A:** Lo integrarán aquellos trabajadores que desempeñaren una actividad o labor que requiera un grado de licenciatura de una Facultad o Escuela Universitaria, estando en posesión de dicha titulación académica.

**Grupo B:** Lo integrarán aquellos trabajadores que desempeñaren una actividad o labor que requiera un grado de diplomatura de una Facultad o Escuela Universitaria, estando en posesión de dicha titulación académica.

**Grupo C:** Lo integrarán aquellos trabajadores que desempeñaren una actividad o labor que requiera, al menos, la ostentación de unos estudios medios, entendiéndose, como tales, el Bachillerato, Formación Profesional 2.º grado o equivalente, estando en posesión de alguno de ellos.

**Grupo CI:** Encargados y especialistas. Lo integran aquellos trabajadores cuya actividad o labor que desempeñaren implique una cualificación profesional y requiera conocimientos especiales.

Este Grupo se considera a extinguir, permaneciendo en vigor mientras los trabajadores integrados en él al 1 de enero de 1994, no rescindan sus contratos por cualquiera de las causas que determina el Estatuto de los Trabajadores.

**Grupo D:** Lo integrarán aquellos trabajadores que desempeñaren una actividad o labor que requiera, al menos, ostentar la titulación de Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente, estando en posesión de alguna de ellas.

**Grupo DI:** Oficiales y auxiliares. Lo integran aquellos trabajadores cuya actividad o labor que desempeñaren implique una cualificación profesional.

Este Grupo se considera a extinguir, permaneciendo en vigor, mientras los trabajadores integrados en él al 1 de enero de 1994, no rescindan sus contratos por cualquiera de las causas que determina el Estatuto de los Trabajadores.

**Grupo E:** Lo integrarán aquellos trabajadores cuya actividad o labor que desempeñaren no implique cualificación profesional.

Dentro de cada uno de estos Grupos, quedarán integra-

das todas y cada una de las categorías profesionales existentes en cada Centro sobre los que rige el presente Convenio, sin perjuicio de que puedan ser suprimidos, modificados o creados, atendiéndose siempre a su encuadramiento dentro de cada uno de los Grupos o Niveles con arreglo a titulación, especialización y demás condiciones anteriormente reseñadas.

### **CAPÍTULO III**

#### **Jornada laboral**

#### **Artículo 9.—La jornada de trabajo.**

Con carácter general la jornada normal de trabajo será continuada de 7 horas y 15 minutos diarios, distribuida de lunes a viernes, sin perjuicio de que en aquellos servicios en los que sea preciso se establezca partida. Asimismo, y siempre respetando lo anterior, la distribución de la jornada semanal podrá ser distinta a la establecida como cómputo diario, adecuándose la jornada de trabajo a los horarios establecidos en los Centros de Trabajo o dependencias que figuran detallados en Anexo I, o, que por razones de atención de los servicios públicos deba fijarse jornada especial.

En el caso concreto de Escuelas Infantiles la jornada normal de trabajo será de 8 horas diarias continuadas, distribuida de lunes a viernes, entendiéndose comprendido en trabajo efectivo el tiempo de comida, que se realizará en el centro de trabajo.

En aquellos puestos de trabajo que por sus funciones concretas de educación o enseñanza sea preciso elaborar la programación educacional de su actividad, se computará el tiempo empleado en ello como efectivo de trabajo. Los márgenes de tiempo para programación deberán contemplarse expresamente en las Programaciones de Actividades o Plan de Centros que al efecto se aprueben para cada curso, y que en cualquier caso no excederán de cinco horas semanales y se justificarán mensualmente.

De acuerdo con el calendario laboral que se especifica, la jornada normal anual será de 1.573 horas y 15 minutos de trabajo efectivo, entendiéndose comprendido en trabajo efectivo los treinta minutos de bocadillo en jornada continua. Expresión máxima de jornada semanal de 36 horas 15 minutos.

#### **Calendario laboral:**

- Días naturales, 365 días.
- Días festivos (fiestas nacionales y locales) y fines de semana, 118 días.
- Días 24 y 31 de diciembre, 2 días.
- Vacaciones, 22 días.
- Asuntos propios, 6 días.
- Días laborables, 217 días.

Especificándose además para Escuelas Infantiles, el siguiente:

- Fiestas escolares de Carnaval, Primavera y Navidad, 18 días.
- Días laborables, 199 días.

Se celebrará el día del Patrón o Patrona de los distintos

servicios, pero sin que represente día de permiso, dedicándose la jornada a actividades culturales, socio-recreativas y lúdico-deportivas, manteniéndose los servicios de registro e información de los distintos centros.

A través de la RPT podrán determinarse puestos de trabajo con jornada de trabajo distinta a la normal, retribuyéndose esta circunstancia a través del Complemento Específico del puesto, en consideración a la especial dedicación que exija el puesto: dedicación exclusiva, prolongación de jornada o especial disponibilidad.

**Horario de verano.** En los servicios que así lo permita la relación y atención con el ciudadano, y sin menoscabo del funcionamiento de aquéllos, desde el día 1 de junio hasta el 31 de agosto el horario de trabajo podrá reducirse en una hora diaria, siendo éste de 7,15 a 13,30 horas para el personal del Almacén Municipal y de 7,45 a 14 horas para el resto de servicios que así lo permitan. Dicha reducción de horario no supondrá la reducción de jornada de trabajo en su cómputo anual.

En Escuelas Infantiles la jornada de trabajo se reducirá en una hora diaria durante el mes de julio.

#### **Artículo 10.—Horas y trabajos extraordinarios.**

Se consideran horas extraordinarias a efectos del presente Convenio, aquellas que se realicen sobre la jornada normal mensual establecida y que sobrevinidas por causa imprevista tengan carácter de no estructurales.

Los excesos de jornada estructurales se regularán a través de la RPT en la forma señalada en el artículo anterior.

El personal estará obligado a la realización de horas extraordinarias en los siguientes casos:

- Inundaciones.
- Incendios.
- Derrumbamientos.
- Cualquier otra situación de peligro o interés público.

La realización de trabajos extraordinarios requerirá la autorización por escrito del Concejal Delegado de Personal o del Delegado de Área.

Los excesos de jornada no autorizados o requeridos por la persona que esté al frente del servicio no se computarán, en ningún caso, como horas extraordinarias, ni servirán de compensación para posibles situaciones de defecto horario. Por el contrario, aquellos excesos de jornada autorizados o requeridos por el responsable del Servicio, contarán, a todos los efectos, como trabajos extraordinarios, previa supervisión del mismo.

Con carácter general los periodos de trabajo que superen el cómputo mensual de horas laborables se compensarán, preferentemente, con periodos de descanso, a razón del doble del tiempo trabajado, con la posibilidad de poderse acumular a los periodos vacacionales. Salvo que por razones de organización económica a través de gratificación extraordinaria que se liquidará como máximo en el semestre.

En el supuesto de compensación económica de las gratificaciones extraordinarias, para el cálculo del valor hora

aplicable se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el trabajador dividida por 30, y a su vez, este resultado por el número de horas que el trabajador tenga obligación de cumplir, de media, cada día.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Vacaciones, permisos y licencias**

##### **Artículo 11.—Vacaciones.**

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán la duración del mes natural en que se disfruten o de treinta días naturales si se toman en un periodo comprendido entre dos meses.

Preferentemente se disfrutarán entre el 1 de julio y el 31 de agosto, en un solo periodo o en dos de quince días, salvo necesidades del servicio. La distribución de los turnos se programará por el Ayuntamiento y el Comité de Empresa antes del 30 de abril atendiendo a las necesidades de cada servicio y a las peticiones de los trabajadores que, salvo acuerdo entre ellos, irán rotando anual y alternativamente en el disfrute de sus vacaciones.

Cuando las vacaciones anuales se disfruten en dos periodos, éstos han de ser necesariamente de 15 días e iniciarse los días 1 y 16 de cada mes.

Excepcionalmente, previa solicitud del trabajador e informe favorable de la Comisión Paritaria, se podrá autorizar por razones debidamente justificadas, que se disfruten las vacaciones fuera de las fechas anteriormente establecidas.

La retribución de las vacaciones será equivalente a la totalidad mensual retributiva que el trabajador perciba como básicas y personales y las correspondientes complementarias del puesto de trabajo que ocupe. Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

##### **Artículo 12.—Permisos.**

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de los permisos retribuidos por las causas y durante los plazos de tiempo que a continuación se especifican, previa petición justificada y concesión del Ayuntamiento, salvo en casos excepcionales en que ello no sea posible.

#### **12.1 Grupo I.**

a) Por nacimiento de un hijo o muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad se concederán permisos de dos días cuando el suceso se produzca en la región y de cinco días cuando sea fuera de la misma.

Los dos o cinco días de permiso han de ser los inmediatamente posteriores a aquel en que se produzca el hecho causante del permiso, independientemente de que éstos sean hábiles o festivos.

En casos excepcionales de gravedad justificada podrá ampliarse este permiso por el tiempo necesario.

b) Dos días por traslado de domicilio habitual.

Este permiso se entenderá referido a los mismos días

en el que se produzca el traslado de domicilio.

c) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, se concederá permiso por el tiempo de celebración de los exámenes, agregando el necesario para el desplazamiento al lugar de examen.

d) El trabajador con un hijo menor de nueve meses tiene derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este periodo de tiempo podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada en media hora.

Si ambos cónyuges trabajan, este derecho será ejercido por sólo uno de ellos.

e) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal se podrán conceder permisos por el tiempo indispensable.

f) En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El periodo de permisos se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

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

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

g) Los trabajadores tienen derecho a disfrutar seis días de permiso por asuntos particulares. Tales días no podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas.

Los trabajadores podrán distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización que se comunicará por la Unidad de Personal, y respetando siempre las necesidades del servicio.

Cuando por razones del servicio no se disfrute del mencionado permiso a lo largo del año, éste podrá concederse en los primeros días del mes de enero siguientes.

La autorización para disfrutar el permiso por asuntos particulares está siempre subordinada a las necesidades del servicio, pero no es preciso alegar razones para solicitarlo ni presentar justificación.

## 12.2 Grupo II.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado

directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a disminución de la jornada de trabajo de un tercio o en un medio, con la reducción proporcional respectiva sobre la totalidad de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios.

## 12.3 Grupo III.

a) Los miembros del Comité de Empresa y delegados de Secciones Sindicales formalmente constituidas en el ámbito de empresa dispondrán de un crédito de 25 horas mensuales retribuidas de permiso para realizar funciones sindicales y de representación del personal.

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

b) Para facilitar la formación profesional:

-El trabajador tendrá derecho, previa solicitud del mismo y reconocimiento por parte del Ayuntamiento, de acuerdo con los criterios de oportunidad que se señalen, a disfrutar de cuarenta horas-año de permiso para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional cuando el curso se celebre fuera del Ayuntamiento y el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en el Ayuntamiento.

-Conceder permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

La concesión de estos permisos para formación estará supeditada al Plan de Formación anual del Ayuntamiento y los criterios que determine la Comisión de Formación.

## Artículo 13.—Licencias.

a) Por razón de matrimonio, el trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida de quince días naturales.

b) Podrán concederse licencias por asuntos propios siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna y su duración no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años, ni tener un periodo mínimo inferior a siete días.

## CAPÍTULO V

### Excedencias

## Artículo 14.—Excedencias voluntarias.

a) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que en su caso, pondrá fin a la que viniera disfrutando. Cuando la madre y el padre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Transcurrido el tiempo o desaparecida la causa que

motivó la concesión de esta excedencia, deberá solicitarse en el plazo de treinta días, la reincorporación al trabajo o el pase a la situación de excedencia por interés particular declarándose en esta situación de no solicitarse el reingreso.

Durante el primer año, a partir del inicio de esta situación de excedencia, el trabajador tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo y a que se le compute dicho periodo a efectos de antigüedad, el resto del tiempo hasta la terminación del periodo de excedencia, será considerado como interés particular.

En cualquier momento mientras permanezca en esta situación podrá el trabajador solicitar el reingreso al trabajo en su puesto de trabajo reservado.

b) Podrá concederse la excedencia voluntaria a los trabajadores cuando lo soliciten por interés particular.

Para la solicitud de esta excedencia o el pase a ella será preciso haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante los cinco años inmediatamente anteriores y en ella no se podrá permanecer menos de dos años continuados, ni más del número de años equivalente a los que el trabajador acredite haber prestado en cualquiera de las Administraciones Públicas, con un máximo de quince años.

En el plazo de dos meses al menos de antelación a la finalización de la excedencia concedida el trabajador podrá solicitar el reingreso a su puesto de trabajo reservado. De no solicitarse la reincorporación antes de dicho plazo se procederá a la extinción del contrato.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará en todo caso subordinada a la buena marcha del servicio.

El trabajador excedente voluntario no devengará retribuciones, ni les será computable el tiempo permanecido en tal situación a efectos de ascensos y trienios, salvo lo recogido en el tercer párrafo del apartado a) anterior.

#### **Artículo 15.—Excedencias forzosas.**

La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva de puesto de trabajo se concederá por:

a) La designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, así como aquellos otros que ostenten representación sindical de ámbito regional o nacional. En este caso, a su vez, dará derecho al cómputo de antigüedad.

b) Que el trabajador pase a prestar cualquier tipo de función o trabajo en cualquier Administración Pública u Organismo de titularidad Pública en que participe el Ayuntamiento, salvo que en el nuevo destino, se adquiera la plaza o puesto de trabajo en propiedad.

c) Prestación de servicio militar o social sustitutorio.

d) Privación de libertad, hasta el momento en que exista sentencia firme y mientras estuviere en prisión provisional.

La excedencia forzosa se extenderá mientras dure el

motivo por la que se concedió, y el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente a la fecha de finalización de éste.

## **CAPÍTULO VI**

### **Formación**

#### **Artículo 16.—Formación profesional.**

Considerando que la formación es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los servicios, en función de las prioridades que señale el Ayuntamiento, las partes reconocen la necesidad de realizar un mayor esfuerzo y, asimismo, acuerdan:

-La Corporación municipal y el Comité de Empresa propondrán cada año a la Comisión Paritaria de Formación la organización de cursos de formación para mejorar las condiciones profesionales de sus trabajadores, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos y que permitan la adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo.

Las propuestas que sean aprobadas por dicha Comisión constituirán el Plan de Formación Anual del Ayuntamiento.

-El tiempo de asistencia a cursos que coincida con el horario de trabajo se considerará como tiempo trabajado.

-La concesión de los permisos recogidos en el artículo 12 de este Convenio, en sus Grupos I, apartado c) y III, apartado b).

-El personal comprendido en el ámbito de este Convenio realizará los cursos de capacitación profesional o reciclaje para adaptación a un nuevo puesto de trabajo, que determine el Ayuntamiento. El tiempo de asistencia a estos cursos se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos.

-El personal que haya realizado cursos específicos de elevado coste relativos a un área funcional a cargo del Ayuntamiento, asumirá un compromiso expreso de mayor vinculación temporal a la citada área.

La Comisión Paritaria de Formación existente se ampliará en dos miembros más con el fin de estar representado el personal laboral, uno que será designado por el Comité de Empresa y otro por el Ayuntamiento.

La partida presupuestaria para Formación del personal del Ayuntamiento de Molina de Segura se dotará para el año 1994 con la cantidad de 1.200.000 pesetas.

## **CAPÍTULO VII**

### **Condiciones sociales**

#### **Artículo 17.—Prendas de trabajo.**

Al personal afecto por este Convenio, y durante el periodo de su vigencia, que por las funciones propias de su puesto de trabajo deba vestir con prendas reglamentadas de trabajo se le facilitará un uniforme completo, de acuerdo con el Anexo III.

Asimismo, para el personal que preste servicios permanente en la calle, se complementará y diferenciará la uniformidad por temporada, de invierno y verano.

El Ayuntamiento proveerá la indumentaria necesaria para los casos especiales en el trabajo desarrollado por el personal laboral, tales como guantes, mandiles, gafas, mascarillas, careta, etc.

El trabajador utilizará obligatoriamente el uniforme y será responsabilidad del trabajador el cuidado de dichas prendas.

#### **Artículo 18.—Complementos en caso de accidente.**

El Ayuntamiento contratará en favor de los trabajadores afectados por el presente Convenio, una póliza de seguros suficiente, para los casos de accidente laboral, con las siguientes garantías:

a) Por lesiones permanentes no invalidantes, se estará a lo dispuesto en el vigente baremo de la legislación laboral.

b) La entidad aseguradora abonará los siguientes importe, independientemente de que el trabajador tenga derecho por el INSS:

-Póliza Seguro Vida, 2.000.000 de pesetas, por fallecimiento del trabajador producido por cualquier causa.

-2.000.000 de pesetas por invalidez profesional en grado de gran invalidez.

-Póliza de Accidente, 2.000.000 de pesetas por incapacidad profesional permanente en grado parcial y total, cobertura 24 horas.

El Ayuntamiento garantizará el pago al trabajador de dichas cantidades, con independencia del tipo de póliza que contrate o por el contrario optase por no contratarla.

Para el percibo de estas indemnizaciones, será preciso atenderse para su liquidación por la entidad aseguradora, a la resolución con carácter de firmeza emitida por la Comisión Técnica Calificadora Provincial u organismo de la jurisdicción laboral o vía administrativa.

#### **Artículo 19.—Jubilación.**

Los trabajadores podrán jubilarse al cumplir la edad de 64 años de conformidad a lo dispuesto en el Real Decreto 1.194/85, de 17 de julio, asumiendo el Ayuntamiento las obligaciones impuestas al efecto por dicho texto legal.

A los trabajadores con más de ocho años de antigüedad en el Ayuntamiento que causen baja voluntaria en el mismo, se les gratificará por una sola vez con las cantidades que se indican según la edad siguiente:

-60 y 61 años: 3.000.000 de pesetas.

-62, 63 y 64 años: 200.000 pesetas.

Todo ello, una vez que por parte de la Administración competente se haya concedido a dicho trabajador la jubilación.

#### **Artículo 20.—Préstamos.**

Los trabajadores fijos tendrán derecho a la concesión de préstamos sin interés, por parte de la Empresa, por una cuantía máxima de 300.000 pesetas.

El plazo para la devolución de la cantidad prestada será el de 16 meses naturales, y la forma de amortización será en pagos iguales y mensualidades de una cuantía equivalente a dividir la cantidad prestada entre el número de meses que constituyan el plazo de amortización.

No se concederán nuevos préstamos si estuviere alguno pendiente de amortización.

El importe de las mensualidades que deban hacerse efectivas con motivo de la devolución de préstamos, se cargará, mensualmente, en las nóminas de los trabajadores, deduciendo su importe de los haberes que correspondan.

#### **Artículo 21.—Revisión médica.**

El Ayuntamiento se compromete a realizar una revisión médica general todos los años a los trabajadores afectados por este Convenio.

#### **Artículo 22.**

Cualquier despido que por la Autoridad Laboral sea declarado improcedente o nulo, el trabajador/a podrá optar por incorporarse al trabajo o acogerse a la indemnización, estando el Ayuntamiento obligado a aceptar la decisión del trabajador.

#### **Artículo 23.—Ayudas.**

##### **1. Ayudas por hijos minusválidos.**

a) La prestación por este concepto ampara los casos de minusvalía recogidos en el Real Decreto 2.741/74 y 147/80, así como los casos de autismo, dislalia, dislexia y otros.

b) Para acceder a estas ayudas será imprescindible la presentación de diagnóstico emitido por Organismo Oficial competente.

c) Las cuantías máximas de estas ayudas serán las siguientes:

-Casos recogidos en R.D. 2.741/74 y 147/80, hasta 12.500 pesetas.

-Otros casos, hasta 12.500 pesetas.

En función de los grados de minusvalía recogidos en el citado diagnóstico, la Comisión Paritaria fijará la cuantía total a recibir por el solicitante, siendo parte de esta ayuda a cargo de la Corporación.

Estas ayudas serán incompatibles con la percepción de otras por el mismo concepto, salvo las otorgadas por los organismos públicos citados en el párrafo anterior, por lo cual en la solicitud se hará constar tal circunstancia.

##### **2. Ayudas por matrimonio, natalidad y sepelio.**

La Corporación completará las ayudas que por estos conceptos otorguen los organismos públicos correspondientes, garantizándose, en todo caso:

- Por matrimonio: 20.000 pesetas.
- Por natalidad: 6.500 pesetas.
- Sepelio: 27.500 pesetas.

### 3. Ayudas por gafas, prótesis y similares.

Ayudas para prótesis dental y similares. Por prótesis dentales y estomacales, por gafas (montura o cambio de cristales), plantillas y similares, hasta 47.500 pesetas.

Son beneficiarios de estas ayudas el trabajador, su cónyuge e hijos.

Con carácter general estas ayudas no podrán superar las 47.500 pesetas al año por trabajador, y se concederán hasta que se agote la cantidad consignada para ello en el presupuesto municipal. En casos especiales se estará a lo dispuesto por la Comisión de Gobierno, a petición del interesado.

Estas ayudas para los trabajadores temporales, serán proporcionales al tiempo efectivamente prestado a la fecha de la solicitud de las mismas.

Para la atención económica de todas las Ayudas contempladas en el presente artículo se consignará en la partida correspondiente de los presupuestos generales del Ayuntamiento la cantidad de 3.000.000 de pesetas para todos los empleados públicos, cuyo reparto, a partir de 1994, deberá regularse con los criterios que previamente establezca la Comisión Paritaria de Becas y Ayudas.

### **Artículo 24.—Ayudas económicas al estudio.**

Con el fin de que el personal laboral fijo del Ayuntamiento de Molina de Segura tenga acceso, al igual que el personal funcionario de carrera, a las becas por estudios para trabajadores, hijos y tutelados legales de empleados, la partida presupuestaria "Premios y Becas al Personal" de los presupuestos generales del Ayuntamiento para 1994 se dotará con la cantidad de 2.500.000 pesetas.

Con el fin de que el Comité de Empresa tenga representación en la Comisión Paritaria de Becas y Ayudas ya existente, ésta incrementará su composición en dos miembros más, uno designado por el Comité en representación del personal laboral y otro por el Ayuntamiento.

### **Artículo 25.—Fondo social.**

Se establece un fondo social, que distribuirá el Comité de Empresa, por una cuantía del uno por mil del total de las partidas del personal laboral afectado por este Convenio, del Capítulo I del Presupuesto.

La cantidad que corresponda será puesta a disposición del Comité de Empresa, en el plazo de 30 días de solicitarlo por escrito. En la distribución ha de garantizarse que todos los trabajadores afectados por este Convenio puedan participar en la parte que les corresponda.

## **CAPÍTULO VIII Condiciones económicas**

### **Artículo 26.—Retribuciones.**

Compone el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y devengos extrasalariales que percibe

el trabajador, como consecuencia de su relación laboral con el Ayuntamiento.

Las retribuciones se dividirán en básicas y complementarias, y no podrá retribuirse a los trabajadores por conceptos diferentes a los incluidos en los artículos siguientes.

### **Artículo 27.—Retribuciones básicas.**

A) Sueldo, que corresponde a cada uno de los Grupos y Categorías, según se relaciona en Anexo II del presente Convenio.

En todo lo relacionado con el presente concepto retributivo que no quede regulado por este Convenio, con carácter general, se estará a lo dispuesto en las normas de aplicación para el personal funcionario.

B) Antigüedad. Como premio a la vinculación al servicio de la corporación, se concede a todo el personal fijo, un complemento salarial por años de servicio consistente en trienios abonables a razón de 3.562 pesetas cada uno para todas las categorías profesionales.

El personal que por Convenio anterior tuviera reconocido algún trienio a precio distinto del que se establece por éste, lo seguirá percibiendo al mismo valor.

Todos los trienios que se reconozcan a partir del 1 de enero de 1994, serán al precio de 3.562 pesetas.

c) Pagas extraordinarias. Serán dos al año, por un importe mínimo, cada una de ellas, de una mensualidad del sueldo y trienios, y se devengarán en los meses de junio y diciembre.

El personal que se encuentre cumpliendo el Servicio Militar o, en su caso, prestación social sustitutoria, percibirá íntegras las dos pagas extraordinarias.

En todo lo relacionado con el presente concepto retributivo que no quede regulado por este Convenio, con carácter general, se estará a lo dispuesto en las normas de aplicación para el personal funcionario.

### **Artículo 28.—Retribuciones complementarias.**

A) Complemento de destino.

Correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe. Anualmente se aplicará la cuantía que por los Presupuestos Generales del Estado se determine.

En todo lo relacionado con el presente concepto retributivo que no quede regulado por este Convenio, con carácter general, se estará a lo dispuesto en las normas de aplicación para el personal funcionario.

B) Complemento específico.

Único para cada puesto de trabajo, destinado a retribuir las condiciones particulares de ellos en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidades, peligrosidad o penosidad.

En todo lo relacionado con el presente concepto retributivo que no quede regulado por este Convenio, con carácter general, se estará a lo dispuesto en las normas de aplica-

ción para el personal funcionario.

#### C) Complemento de productividad.

Destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe sus funciones.

En todo lo relacionado con el presente concepto retributivo que no quede regulado por este Convenio, con carácter general, se estará a lo dispuesto en las normas de aplicación para el personal funcionario.

#### D) Plus personal de compensación.

Para aquellos trabajadores en activo al 1 de enero de 1994, que al aplicárseles el nuevo sistema retributivo por el presente Convenio, tengan una diferencia negativa entre sus anteriores retribuciones y las resultantes de su sueldo y complementarias del puesto a que esté adscrito, referida en cómputo anual, se le abonará la diferencia que corresponda a través de este Plus Personal.

#### E) Gratificaciones por servicios extraordinarios.

Fuera de la jornada normal, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía y periódicas en su devengo. A razón de un incremento del 100% sobre el valor de hora normal.

El disfrute de las retribuciones complementarias no creará derechos adquiridos en favor de los trabajadores, salvo lo establecido legalmente respecto del grado consolidado en relación con el nivel de complemento de destino y lo referido en el apartado D) de este artículo.

En caso de Incapacidad Laboral Transitoria el Ayuntamiento abonará al trabajador afectado el cien por cien de las retribuciones, básicas y complementarias, que tenga reconocidas. Dicha cantidad será también a efectos de cotización a la Seguridad Social.

### Artículo 29.—Grado personal.

#### 1. Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles.

2. Todos los trabajadores adquirirán un grado personal por el desempeño de uno o más puestos de nivel correspondiente durante dos años continuados, o durante tres con interrupción. Si durante el tiempo que un trabajador desempeña un puesto se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, los trabajadores que obtengan un puesto de trabajo superior en más de dos niveles al correspondiente a su grado personal, consolidarán cada dos años de servicio continuado el grado superior en dos niveles al que poseyese, sin que en ningún caso puedan superar el correspondiente al del puesto desempeñado, ni el intervalo de niveles correspondiente a su Grupo.

3. Cuando un trabajador obtenga destino de nivel superior al del grado en que se encuentre en proceso de consolidación, el tiempo de servicios prestados en aquél será computado, a petición del interesado, para la referida consolidación.

Igualmente, cuando un trabajador obtenga destino de nivel inferior, el tiempo de servicios prestados en puestos de nivel superior podrá computarse, a su instancia, para la consolidación de grado correspondiente a aquél.

4. El grado personal comporta el derecho a la percepción como mínimo del complemento de destino de los puestos de nivel correspondiente al mismo.

5. Intervalos de niveles. Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo que corresponden a cada categoría profesional, de acuerdo con el Grupo en que figuren clasificados, serán los siguientes:

| Categorías profesionales | Nivel mínimo | Nivel máximo |
|--------------------------|--------------|--------------|
| Grupo A                  | 20           | 30           |
| Grupo B                  | 16           | 26           |
| Grupo C                  | 11           | 22           |
| Grupo D                  | 9            | 18           |
| Grupo E                  | 7            | 14           |

En todo lo relacionado con el grado personal que no quede regulado por este Convenio, con carácter general, se estará a lo dispuesto en las normas de aplicación para el personal funcionario.

A la entrada en vigor del presente Convenio, el personal laboral fijo consolidará el grado personal de su Grupo/ Categoría según se detalla en Anexo II.

### Artículo 30.—Revisión salarial.

Con el fin de mantener una homogeneidad retributiva entre todos los empleados públicos dependiente del Ayuntamiento de Molina de Segura y sus Organismos Autónomos, la revisión salarial a aplicar al personal acogido a este Convenio será la misma que se determine en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

### Artículo 31.—Desplazamientos.

Los desplazamientos del trabajador con ocasión de la realización del servicio, se realizarán en vehículos del Ayuntamiento, y en casos excepcionales en el propio vehículo. En este último caso se abonará con efectos de 1 de enero de 1994, una compensación económica de 25 pesetas/Km., si utiliza coche y 16 pesetas/Km., si utiliza motocicleta.

Los desplazamientos a Murcia se indemnizarán en la cantidad de 682 pesetas.

En cada caso, estos importes suplirán todos los gastos que se produzcan por el uso del vehículo.

En los casos autorizados los trabajadores tendrán derecho a las dietas y gastos de manutención que a continuación se especifican:

Alojamiento, 7.000 pesetas.  
Manutención, 5.000 pesetas.

## CAPÍTULO IX Derechos sindicales

### Artículo 32.—Secciones sindicales.

Los trabajadores del Ayuntamiento afiliados a una

central sindical podrán constituir su sección sindical. Cada sección sindical tiene derecho a elegir un delegado de sección sindical que será reconocido como tal por la Corporación, el cual dispondrá de 25 horas mensuales retribuidas al salario real, para hacer una actividad sindical, tanto dentro como fuera del Ayuntamiento.

#### Artículo 33.

Las secciones sindicales podrán difundir libremente publicaciones y avisos de carácter sindical. Asimismo podrá fijarse todo tipo de comunicaciones y anuncios del mismo carácter en los tablones que a tal efecto se establezcan en los lugares de trabajo.

Las secciones sindicales podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales. No obstante, a los trabajadores que lo soliciten por escrito, se les descontará en la nómina la cuota sindical, ingresándola en el sindicato que el trabajador indique.

Todo miembro de una sección sindical tendrá derecho a ejercer libremente el cargo o la representación sindical para el que sea elegido tanto dentro como fuera del Ayuntamiento.

#### Artículo 34.

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado de los trabajadores en el Ayuntamiento de Molina de Segura.

A estos efectos se entenderá que constituye un único centro de trabajo la totalidad de los establecimientos dependientes del Ayuntamiento de Molina de Segura y los Organismos Autónomos acogidos a este Convenio.

Además de las garantías previstas en los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito mensual de veinticinco horas retribuidas. Pudiéndose ampliar por el Ayuntamiento dicho crédito, si así fuera necesario, para la realización de cursos de formación de delegados sindicales, organizados por sus Centrales y en cuyo caso será preceptiva su justificación.

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

El crédito de horas mensuales retribuidas para los representantes de los trabajadores y delegados sindicales podrán acumularse en uno o varios miembros del Comité de Empresa o Delegados Sindicales, comunicándolo con antelación suficiente y constando por escrito la aceptación del miembro cedente de tales horas.

### CAPÍTULO X

#### Seguridad e higiene

#### Artículo 35.

Los trabajadores y el Ayuntamiento se comprometen a aplicar lo dispuesto en la Ordenanza General de Seguridad

e Higiene en el Trabajo y legislación complementaria en sus relaciones laborales.

### CAPÍTULO XI

#### Faltas y sanciones

#### Artículo 36.—Faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores en el ejercicio de sus obligaciones laborales podrán ser muy graves, graves y leves.

##### 1. Son faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de sus funciones como empleado público.

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

c) El abandono del trabajo.

d) La adaptación de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio al Ayuntamiento o a los ciudadanos.

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

f) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

g) La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

i) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

j) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

k) La participación en huelgas, a los que la tenga expresamente prohibida por la Ley.

l) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

m) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.

n) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un periodo de un año.

##### 2. Son faltas graves:

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

- b) El abuso de autoridad en el desempeño del trabajo.
- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- j) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del puesto de trabajo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.
- k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- m) La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
- n) La grave perturbación del servicio.
- ñ) El atentado grave a la dignidad de los empleados públicos o de la Administración.
- o) La grave falta de consideración con los administrados.
- p) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

A efectos de lo dispuesto en el presente apartado, se entenderá por mes el periodo comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

### 3. Son faltas leves:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b) La falta de asistencia injustificada de un día.
- c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

### Artículo 37.—Sanciones.

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

- a) Despido.
- b) Suspensión de empleo y sueldo.
- c) Deducción proporcional de haberes.
- d) Apercibimiento.

2. La sanción de despido, únicamente podrá imponerse por la comisión de falta muy grave.

3. La sanción del apartado b) punto 1 podrá imponerse por la comisión de faltas graves o muy graves.

La sanción de suspensión de empleo y sueldo impuesta por comisión de falta muy grave no podrá ser superior a seis años ni inferior a tres. Si se impone por falta grave, no excederá de tres años.

4. Las faltas leves solamente podrán ser corregidas con las sanciones que se señalan en los apartados c) y d) del punto 1.

5. La diferencia, en cómputo mensual, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el trabajador dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente deducción proporcional de haberes.

Para el cálculo del valor hora aplicable a dicha deducción se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el trabajador dividida por 30 y, a su vez, este resultado por el número de horas que el trabajador tenga obligación de cumplir, de media, cada día.

6. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, requerirá la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará al interesado y a los representantes de los trabajadores, dándose trámite de audiencia a éste y debiendo ser oídos aquéllos, previamente a toda resolución al respecto.

### Artículo 38.—Prescripción de las faltas y sanciones.

Las faltas muy graves prescribirán a los seis años, las graves a los dos años y las leves al mes. El plazo de pres-

cripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que adquiriera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrantase el cumplimiento de la sanción si hubiere comenzado.

#### **Artículo 39.—Conductores.**

En caso de que a un conductor del Ayuntamiento se le retire el carnet de conducir se le garantizará a éste un puesto de trabajo dentro del cuadro laboral, manteniéndole la retribución que tuviera anteriormente.

En lo no previsto en este Capítulo, sobre régimen disciplinario, se estará a lo dispuesto para funcionarios en el R.D. 33/1986, de 10 de enero.

### **CAPÍTULO XII**

#### **Resolución de controversias y paz social**

Considerando que las controversias deben resolverse, siempre que sea posible, de forma consensuada, las partes firmantes del presente Convenio manifiestan a través del presente Capítulo obligacional, la voluntad de promover y potenciar órganos propios de comunicación y conciliación como instrumentos útiles de solución de diferencias, que eviten acudir al conflicto colectivo.

Los representantes de los trabajadores firmantes del presente Convenio se comprometen a no plantear ni secundar, durante la vigencia del mismo, reivindicaciones sobre cuestiones pactadas en él y cumplidas por el Ayuntamiento de Molina de Segura. Asimismo, plantearán, a través de los órganos y procedimientos de solución de conflictos que se establecen en este Capítulo, las discrepancias que pudieran producirse.

#### **Artículo 40.—Órganos.**

##### **1. Comisión Paritaria.**

Dentro del mes siguiente a la fecha de la firma del presente Convenio colectivo será constituida la Comisión Paritaria de interpretación, vigilancia y estudio y cumplimiento del Convenio, compuesta por tres vocales en representación de la Corporación Municipal y otros tres en representación del Comité de Empresa.

La Comisión Paritaria se entenderá constituida con la presencia al menos del sesenta por ciento de sus miembros. A sus reuniones podrán asistir con voz pero sin voto representantes sindicales y de la Corporación Municipal.

Su sede se radicará en la Casa Consistorial.

Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria que tengan carácter vinculante, serán objeto de inscripción en el correspondiente Registro de Convenio Colectivos de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, publicándose, en su caso, en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

Los acuerdos sobre interpretación de lo pactado en este Convenio serán vinculantes para las partes firmantes y

se harán públicos en los diferentes servicios del Ayuntamiento.

##### **2. Árbitro:**

Las partes, de común acuerdo, designarán un árbitro mediador para que en segunda y última instancia resuelva las controversias surgidas en los conflictos de interpretación.

#### **Artículo 41.—Procedimientos de resolución de conflictos.**

Las partes someterán las posibles discrepancias de interpretación y aplicación del Convenio a la Comisión Paritaria, con carácter previo a cualquier otra instancia, incluso administrativa o judicial.

La citada Comisión directa o a través del árbitro, si llegase a intervenir, deberá pronunciarse sobre los asuntos que se le sometan de forma que, en su caso, puedan ejercitarse en plazo los recursos legales correspondientes.

Una vez finalizado el proceso negociador sin alcanzarse acuerdo entre las partes, éstas actuarán según sus intereses y con arreglo a la normativa vigente.

#### **Artículo 42.**

Los trabajadores al servicio del Ayuntamiento acogidos a este Convenio tendrán derecho a formular ante la Comisión Paritaria cuantas consultas, denuncias, quejas o reclamaciones estimen pertinentes. La Comisión Paritaria remitirá copia de los informes emitidos y acuerdos adoptados en cada caso a la Concejalía de Personal, a los efectos oportunos.

#### **Disposiciones adicionales**

##### **Primera.**

Con el fin de contribuir a los gastos derivados de la negociación del presente Convenio por los sindicatos UGT y CC.OO., el Ayuntamiento descontará en la nómina correspondiente al mes siguiente al de publicación del Convenio la cantidad de 5.500 pesetas, por una sola vez, a aquellos trabajadores que no acrediten estar afiliados a una central sindical. Dicha cantidad no será descontada a aquellos trabajadores que manifiesten, por escrito, su oposición dentro de los quince días siguientes a la fecha de publicación de este anuncio.

##### **Segunda.**

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a la elaboración, a través de la Comisión Paritaria, de un Estudio tendente a la funcionarización de todo el personal laboral fijo acogido al mismo. Dicho Estudio deberá estar terminado antes de 1955 y contemplar los procedimientos formales y calendarios adecuados a tal fin, en cumplimiento a las instrucciones de la Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

En Molina de Segura, a 18 de marzo de 1994

## A N E X O I

## HORARIOS DE CENTROS

| CENTRO O DEPENDENCIA                           | DIAS            | MAÑANA        | TARDE         |
|------------------------------------------------|-----------------|---------------|---------------|
| Casa Consistorial                              | Lun.a Vie.      | de 7,45 a 15  | -             |
| Almacén Municipal                              | Lun.a Vie.      | de 7,45 a 15  | -             |
| I.M. de Cultura                                | Lun.a Vie.      | de 7,45 a 15  | de 15 a 22    |
| (*)                                            | Sábados         | de 9 a 13     | de 16 a 21    |
| (*)                                            | Dom.y Fest.     | de 9 a 13     | -             |
| Biblioteca Municipal                           | Lun.a Vie       | de 10,45 a 14 | de 17 a 21    |
| (*)                                            | Sáb.Dom y Fest. | -             | de 18 a 21    |
| "La Cerámica"                                  | Lun.a Vie.      | de 7,45 a 15  | de 16 a 22    |
| (*)                                            | Sábados         | de 9 a 13     | de 16 a 21    |
| (*)                                            | Dom.y Fest.     | de 9 a 13     | -             |
| Escuelas Infantiles                            |                 |               |               |
| desde el 1 de septiembre hasta el 31 de julio: |                 |               |               |
|                                                | Lun.a Vie.      | de 8 a 17     |               |
| I.M. de Deportes                               |                 |               |               |
| Invierno                                       | Lun.a Vie.      | de 6,30 a 23  |               |
|                                                | Sábados         | de 9 a 14     | de 16 a 22    |
|                                                | Dom.y Fest.     | de 9 a 14     | -             |
| Verano                                         | Lun.a Vie.      | de 7 a 23     |               |
|                                                | Sáb.            | de 9 a 22     |               |
|                                                | Dom.y Fest.     | de 9 a 20     |               |
| Medicina deportiva                             | Lun.a Vie.      |               | de 17,30 a 21 |
| Oficina de Salud                               | Lun.a Vie       | de 7,45 a 15  | -             |
| Cementerio                                     |                 |               |               |
| Invierno                                       | Lun.a Dom.      | de 8 a        | 19            |
| Verano                                         | Lun.a Dom.      | de 8 a        | 20            |

(\*) Dependiendo de la programación de los servicios públicos que preste el Centro.

## A N E X O II

| Grupo/Categoría        | Sueldo<br>Base(1) | Grado<br>Personal-Nivel | P.Pers.<br>Comp.(2) | Total<br>Anual |
|------------------------|-------------------|-------------------------|---------------------|----------------|
| Grupo A:               |                   |                         |                     |                |
| Director Gerente       | 1986978           | 1077854 26              | 1511649             | 4576481        |
| Ingeniero C.C.y P.     | 1986978           | 899868 24               | 756310              | 3643156        |
| Técnico Urbanista      | 1986978           | 899868 24               | 756310              | 3643156        |
| Médico                 | 1986978           | 899868 24               | 617321              | 3504167        |
| Químico                | 1986978           | 899868 24               | 617321              | 3504167        |
| Biólogo                | 1986978           | 899868 24               | 617321              | 3504167        |
| Psicólogo              | 1986978           | 899868 24               | 617321              | 3504167        |
| Grupo B:               |                   |                         |                     |                |
| Asistente Social       | 1686412           | 787019 22               | 265730              | 2739161        |
| Coordinador Activ.     | 1686412           | 787019 22               | 209510              | 2682941        |
| Arquitecto Técnico     | 1686412           | 787019 22               | 1603                | 2475034        |
| Agente Desarrollo      | 1686412           | 787019 22               | 1603                | 2475034        |
| Profesor E.G.B.        | 1686412           | 678756 20               | 69965               | 2435133        |
| Grupo C: Especialistas |                   |                         |                     |                |
| Programador            | 1257102           | 787019 22               | 1599035             | 3643156        |
| Educador-Animador      | 1257102           | 609413 18               | 301581              | 2168096        |
| Administrativo         | 1257102           | 787019 22               | 117512              | 2161633        |
| Animador S-Cultural    | 1257102           | 609413 18               | 295118              | 2161633        |
| Técnico Deportivo      | 1257102           | 609413 18               | 245175              | 2111690        |
| Educador               | 1257102           | 609413 18               | 226131              | 2092646        |
| Encgado.Biblioteca     | 1257102           | 609413 18               | 226131              | 2092646        |
| Cocinero               | 1257102           | 609413 18               | 226131              | 2092646        |
| Delineante             | 1257102           | 787019 22               | -,-                 | 2044121        |
| Grupo C1:              |                   |                         |                     |                |
| Encargado General      | 1257102           | 787019 22               | 518219              | 2562340        |
| Encargado Instalac.    | 1257102           | 787019 22               | 118269              | 2162390        |
| Cocinero               | 1257102           | 609413 18               | 226131              | 2092646        |
| Educador               | 1257102           | 609413 18               | 226131              | 2092646        |
| Grupo D:               |                   |                         |                     |                |
| Cabo Bombero           | 1027894           | 540095 16               | 593644              | 2161633        |
| Encargado              | 1027894           | 609413 18               | 397235              | 2034542        |
| Monitor de Taller      | 1027894           | 609413 18               | 274008              | 1911315        |
| Auxiliar de Archivo    | 1027894           | 609413 18               | 266440              | 1903747        |
| Auxiliar Admtvo.       | 1027894           | 609413 18               | 266440              | 1903747        |
| Aux. Recaudación       | 1027894           | 609413 18               | 266440              | 1903747        |
| Oficial 1ª             | 1027894           | 609413 18               | 219200              | 1856507        |
| Oficial 2ª             | 1027894           | 609413 18               | 183465              | 1820772        |
| Conductor              | 1027894           | 609413 18               | 183465              | 1820772        |
| Telefonista            | 1027894           | 540095 16               | 168474              | 1736463        |

| Grupo/Categoría   | Sueldo<br>Base(1) | Grado<br>Personal-Nivel | P.Pers.<br>Comp.(2) | Total<br>Anual |
|-------------------|-------------------|-------------------------|---------------------|----------------|
| Aux.Act.Acuáticas | 1027894           | 540095 16               | -,-                 | 1568334        |
| Socorrista        | 1027894           | 540095 16               | -,-                 | 1568334        |
| Grupo D1:         |                   |                         |                     |                |
| Oficial 1ª        | 1027894           | 609413 18               | 219200              | 1856507        |
| Oficial 2ª        | 1027894           | 609413 18               | 183465              | 1820772        |
| Conductor         | 1027894           | 609413 18               | 183465              | 1820772        |
| Grupo E:          |                   |                         |                     |                |
| Operarios         | 938378            | 470764 14               | 327321              | 1736463        |
| Peones            | 938378            | 470764 14               | 327321              | 1736463        |
| Grupo E1:         |                   |                         |                     |                |
| Jardinero         | 938378            | 470764 14               | 327321              | 1736463        |
| Enterrador        | 938378            | 470764 14               | 327321              | 1736463        |
| Peón              | 938378            | 470764 14               | 327321              | 1736463        |
| Limpiadora        | 938378            | 470764 14               | 327321              | 1736463        |

(1) El importe del Sueldo Base está referido a catorce mensualidades, a diferencia del resto de conceptos retributivos que lo están a doce mensualidades.

(2) El importe del Plus Personal de Compensación se modificará, una vez que se aplique la valoración de puestos de trabajo actualmente en proceso de estudio y negociación de las partes firmantes del presente Convenio, fijándose, para aquellos casos en que se produzca una diferencia negativa para el trabajador, sus nuevos importes en la cuantía equivalente a la diferencia, referida en cómputo anual, entre el salario base reconocido por Convenio anterior y las retribuciones de sueldo y complementarias del puesto a que esté adscrito.