

Número 1811

MINISTERIO TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Ordenación Laboral - Convenios Colectivos - Expte. 4/92

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Ayuntamiento de Torre Pacheco (Personal Laboral) de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 28.01.92 de conformidad con lo dispuesto en el Art. 90.2 y 3. de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, así como por las Instrucciones recibidas de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

A C U E R D A:

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

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

El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social.—
Fdo.: José Antonio Gallego Iglesias (D.G. 126)

TEXTO DEL CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE TORRE PACHECO

Capítulo I.

Disposiciones Generales

Art. 1.—Ámbito de aplicación: 1.—El presente Convenio regula las condiciones de trabajo que han de regir las relaciones laborales entre el Ayuntamiento de Torre Pacheco incluidos sus Patronatos, Consejos, Institutos o cualquiera de sus fundaciones, y su personal laboral.

2.—Quedan excluidos de su ámbito de aplicación: El personal eventual de libre designación a que se refiere el artículo 20.1.b. de la Ley 30/84.

Art. 2.—Ámbito temporal: Este Convenio entrará en vigor el día de su aprobación por el Pleno de la Corporación, si bien los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero del año en curso. Su duración será hasta el 31 de diciembre de 1991.

Art. 3.—Unidad Normativa: Con el fin de mantener unificadas las condiciones de trabajo aplicables a todo el personal laboral y evitar la pluralidad de adscripción reglamentaria, aplicando así el principio de unidad de empresa, se establecen las siguientes reglas:

1.—El presente Convenio será el único aplicable a todos los trabajadores incluidos en el art. 1, se excluye la posibilidad de aplicación de otros acuerdos especiales del sector, con la excepción establecida en el punto segundo de dicho artículo.

2.—En todo lo no previsto en este Convenio serán de aplicación las normas legales vigentes en cada materia.

3.—Si se llegara a algún acuerdo con la representación sindical una vez firmado el presente Convenio, éste será extensible a todos los trabajadores de forma automática.

Capítulo II

Comisión paritaria, denuncia y prórroga

Art. 4.—Comisión de Seguimiento: a) Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación de este Convenio que estará integrada por un representante de U.G.T. y un miembro designado por la Corporación.

b) Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes y tendrá como principal función la interpretación y aplicación de las cláusulas de este Convenio, la vigilancia del cumplimiento de lo pactado y la denuncia de este Convenio (en este caso a petición de cualquiera de las partes), y todo ello sin perjuicio de las facultades que correspondan a la jurisdicción vigente.

c) Ambas representaciones, podrán asistir a las reuniones acompañados de un asesor, que podrá ser ajeno al Ayuntamiento y que serán designados libremente por cada una de ellas, los cuales tendrán voz, pero no voto.

d) Las sesiones de esta Comisión Paritaria se realizarán conjuntamente con los miembros integrantes de la Comisión de Seguimiento que se establece en el Acuerdo Marco para el Personal Funcionario de este Ayuntamiento.

Art. 5.—Denuncia del Convenio Colectivo: El presente convenio quedará denunciado automáticamente treinta días antes de la finalización de su vigencia. A partir de esta fecha cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la Comisión Negociadora y el inicio de las nuevas deliberaciones.

Art. 6.—Prórroga del Convenio Colectivo: Hasta que se alcance un nuevo acuerdo expreso, el Convenio quedará prorrogado en sus propios términos, salvo en lo que afecta al Capítulo de Retribuciones, que se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año, teniendo en cuenta los toques mínimos de incremento del I.P.C. Nacional al finalizar cada año.

Capítulo III

Organización del trabajo

Art. 7.—Organización del trabajo: 1.—La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad del Ayuntamiento de Torre Pacheco.

Con la natural adaptación que impongan las características de la actividad a realizar en cada centro, la organización del trabajo habrá de encaminarse a la consecución de los siguientes fines:

- a) Aumento de la eficacia sin detrimento de la humanización del trabajo.
- b) Simplificación del trabajo y mejora de los métodos.
- c) Fomento de la participación de los trabajadores.
- d) Valoración de los puestos de trabajo.

El Ayuntamiento de Torre Pacheco deberá solicitar informe previo a los representantes legales de los trabajadores sobre los nuevos sistemas de organización del trabajo que se pretenden implantar; así como, cualquier modificación de horario que sobre cualquier trabajador se pretenda realizar.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, toda decisión del Ayuntamiento de Torre Pacheco que suponga modificar cualquiera de las condiciones de trabajo y horario será informada por los representantes de los trabajadores.

Capítulo IV

Acceso y cobertura de puestos

Art. 8. 1.—Sistemas de Acceso: De conformidad con lo establecido en el artículo 32 de la Ley 7/90, de 19 de julio, serán objeto de negociación entre las Secciones Sindicales reconocidas en dicha Ley y la Corporación Municipal la preparación de los planes de Oferta de Empleo, los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los empleados públicos.

Durante cada año natural y como consecuencia de la Relación de Puestos y Presupuestos aprobados por la Corporación, del que se deducen las vacantes que no están cubiertas, el Ayuntamiento formulará públicamente su Oferta de Empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

Toda selección del personal, sea funcionario o laboral, deberá realizarse conforme a dicha Oferta, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de concurso, oposición o concurso oposición en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente de 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.

La legislación aplicable en relación con el ingreso de los empleados públicos al servicio de la Administración será:

—Ley 30/84, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

—Ley 23/84, de 28 de julio, de Modificación de la Ley de Reforma de la Función Pública.

—Ley 7/85, de 2 de abril, Ley de Bases de Régimen Local.

—Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril.

—Real Decreto 2223/84, de 19 de diciembre.

Y todas aquellas disposiciones que regulen posteriormente el acceso a la Función Pública.

En todos los Tribunales o Comisiones de Valoración se nombrará un miembro designado por la Concejalía de Personal y/o Alcalde a propuesta del sindicato más representativo, dicho representante deberá poseer una titulación académica o profesional igual o superior a la exigida para acceder a la plaza que se convoca. Dicho miembro formará parte del Tribunal en calidad de vocal, con voz y voto.

Para el acceso de disminuidos físicos la Corporación reservará en la Oferta de Empleo Público el número porcentual para este tipo de trabajadores que la legislación prevea, cumpliendo así la Ley 13/82, de 7 de abril, de integración Social de Minusválidos, y artículo 5, apartados 1 y 2, del Real Decreto 152/85, de 6 de febrero, sobre Ofertas de Empleo Público. A tal fin se hará constar en la Oferta de Empleo Público el número, denominación y características de la plaza de que se trate.

En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual, constituirá mérito para el acceso a la Función Pública o la Promoción Interna.

2.—Cobertura de vacantes.

La convocatoria de las plazas vacantes se hará con arreglo al siguiente orden de preferencia:

a) Reingreso de excedentes voluntarios, de acuerdo con el siguiente orden de prelación:

- a.1.—Excedentes voluntarios por cuidado de los hijos.
- a.2.—Excedentes voluntarios por incompatibilidad.
- a.3.—Excedentes voluntarios por interés particular.

b) Ascenso de categoría mediante Promoción Interna.

c) Personal de nuevo ingreso.

Art. 9.—Promoción interna: La promoción interna supone la posibilidad del personal al servicio del Ayuntamiento de ascender de una categoría inferior a otra superior, tras superar las pruebas determinadas establecidas al efecto.

El Ayuntamiento se compromete a reservar el porcentaje máximo de plazas para la promoción interna que permita la legislación vigente.

Art. 10.—Cobertura provisional de puestos superiores: Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la Concejalía de Personal y/o Alcalde podrá autorizar, previo informe del representante de los trabajadores, a sus empleados el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente, por un período no superior a seis meses.

En caso de que por algún trabajador se desarrollen ocasionalmente funciones de superior categoría, se le reconocerán las retribuciones de dicha categoría durante el tiempo que las desempeñe, no pudiendo ser este período superior a seis meses.

Art. 11.—Traslados y permutas entre Administraciones Públicas.

a) Traslados: Se estará al desarrollo legal previsto en la Ley 23/88 y disposiciones vigentes.

b) Permutas: Se mantendrán las situaciones previstas por la legislación en esta materia.

Capítulo V Promoción y formación

Art. 12.—Formación: Por parte del Ayuntamiento se facilitará la asistencia a cursos de formación específicos para los trabajadores, al objeto de conseguir una mejora de los conocimientos profesionales, así como cursos de capacitación de los trabajadores para el desempeño de nuevas tareas o de nuevos puestos de trabajo; bien directamente o a través de realizar conciertos con organismos oficiales. Las calificaciones obtenidas en dichos cursos tendrán relevancia, dentro de lo que resulte legal, para la promoción de los trabajadores municipales a jefaturas o categorías superiores.

Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el personal afectado por el presente Convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación:

—Estudios para la obtención de título académico o profesional cuando se cursen, con regularidad, en centros oficiales o reconocidos.

Derechos:

—A permisos retribuidos para concurrir a exámenes.

Los trabajadores acreditarán debidamente, que cursan con regularidad estudios para la obtención del título correspondiente y justifique posteriormente su presentación al exman.

En el caso de que la participación en cursos de formación o perfeccionamiento profesional de interés municipal suponga un desplazamiento, el trabajador tendrá derecho al abono de los gastos de viaje y las dietas contempladas en el apartado correspondiente.

Capítulo VI Tiempo de trabajo

Art. 13.—Jornada y horario: 1.—La jornada laboral será de treinta y siete horas y media semanales, con el siguiente horario:

—Personal de Administración General: de lunes a viernes, de 8 a 14.15 horas; cada trabajador realizará 4.30 horas un día

a la semana por la tarde, y una jornada de mañana cada 4 sábados.

—Personal de Oficios:

a) Invierno, en jornada partida.

b) Verano (de junio a septiembre, ambos inclusive) se reducirá una hora diaria.

—Para los trabajadores no incluidos en los apartados anteriores, se desarrollará por la Comisión Paritaria un horario idóneo que se ajuste al puesto de trabajo que desempeña.

2.—Se establece un descanso diario no recuperable de 30 minutos, con carácter general.

Art. 14.—Excesos de jornada: 1.—Los excesos de jornada, con carácter periódico, quedarán totalmente suprimidos a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio. Únicamente para resolver trabajos o situaciones imprevistas se solicitará por los Servicios permiso a la Concejalía de Personal y/o Alcaldía para la realización de trabajos fuera de la jornada habitual, y esto siempre que no sea posible la contratación temporal prevista por la Ley, o no pueden ser de aplicación por las características específicas del trabajo a desarrollar.

2.—A efectos de reconocimiento de excesos de jornada realizados por el trabajador, se considerará así las horas trabajadas por encima de la jornada diaria.

3.—Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en período nocturno o festivo, salvo en casos y actividades debidamente justificadas, informando a los representantes legales de los trabajadores.

4.—Se compensarán los excesos de jornada realizados al 200% preferentemente en tiempo libre.

Capítulo VII Vacaciones, licencias y permisos

Art. 15.—Vacaciones: a) De forma general se establece como período de disfrute de vacaciones anuales los meses de julio, agosto y septiembre. La duración de las vacaciones, en cualquier caso, será de un mes.

b) Por la Comisión Paritaria se elaborará un plan de vacaciones en el que tendrán en cuenta las preferencias del personal por el orden siguiente: que coincidan con los hijos en edad escolar, el cónyuge trabajador/a y la antigüedad en el servicio, y de forma rotativa año a año.

Este plan se presentará antes del 1 de abril de cada año.

Se procurará que en los servicios administrativos el plan de vacaciones se realice en su 80% en el mes de agosto.

Art. 16.—Licencias y permisos: 1.—Serán licencias retribuidas y se concederán permisos en los siguientes casos, debi-

damente justificados y con la antelación que las circunstancias permitan:

a) Por el nacimiento de un hijo, muerte o enfermedad grave u operación de un familiar, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad o de persona con quien conviva maritalmente de forma habitual, 3 días cuando el suceso se produzca dentro de la Región de Murcia y 5 días cuando sea fuera de la Región de Murcia. Para los casos en que el familiar sea de 2.º grado, se concederá 2 y 4 días respectivamente.

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

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

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

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

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

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

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

h) El trabajador podrá disponer de hasta seis días al año de permiso para asuntos personales sin justificación o de los días que en proporción le corresponda cuando el tiempo realmente trabajado fuera menor.

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

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

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

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de 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 período, 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 menor de cinco años y mayor de nueve meses, el permiso tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

k) Por razón de matrimonio, los trabajadores tendrán derecho a una licencia de quince días.

l) Las licencias para realizar funciones sindicales, formación sindical o representación del personal se atenderán a lo establecido en la normativa vigente.

ll) Las oficinas públicas permanecerán cerradas los días veinticuatro y treinta y uno de diciembre, a excepción del servicio de registro general; en los demás servicios se prestarán las guardias que habitualmente se realiza los sábados.

Se establece como día de la Patrona para todos los servicios el 22 de mayo, Santa Rita, que se considerará festivo.

Art. 17.—Reserva de puestos de trabajo: 1.º Los trabajadores municipales tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo en los siguientes casos:

a) Cumplimiento del Servicio Militar, obligatorio y voluntario, o servicio social sustitutorio o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio.

b) Los trabajadores municipales que pasen a situación de servicios especiales en las Comunidades Autónomas, de conformidad con la Ley 30/84, Ley 23/88 y R.D. 781/86, texto refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local.

c) Por privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme (mediante la que se imponga pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o espe-

cial para cargo público), incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

En estos supuestos computará como antigüedad el tiempo de suspensión.

2.º La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

3.º La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por los trabajadores con 3 años, al menos, de antigüedad, ante la Alcaldía. La duración de esta situación será la prevista en la legislación vigente.

Capítulo VIII

Art. 18.—Retribuciones: Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y no salariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con el Ayuntamiento de Torre Pacheco.

1.—Retribuciones básicas.

- 1.1. Salario base.
- 1.2. Complemento de Antigüedad (Trienios).
- 1.3. Pagas extraordinarias.

2.—Retribuciones complementarias.

- 2.1. Complemento de Destino.
- 2.2. Complemento Especifico.
- 2.3. Complemento de Productividad.
- 2.4. Plus asistencia.
- 2.5. Complemento de nocturnidad.
- 2.6. Complemento de trabajo en festivos y excesos de jornada.

3.—Percepciones no salariales.

- 3.1. Dietas
- 3.2. Gastos de desplazamiento.

Art. 19.—Pagas extraordinarias: Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio percibirán el importe de dos gratificaciones extraordinarias equivalentes a una mensualidad en salario bruto cada una de ellas, las percibirán todos los trabajadores en junio y Navidad, en proporción al tiempo de trabajo en el semestre natural anterior a cada paga, no sufriendo deducción alguna en las mismas los trabajadores que hayan permanecido en I.L.T.

Los trabajadores que presten servicios en jornada inferior a la normal, o por horas, tienen derecho a percibir proporcionalmente dichas gratificaciones con relación a su importe referido a la prestación de actividad en jornada normal.

Art. 20.—Complemento Especifico y otros complementos: 1.—El Complemento Especifico se destina a retribuir las condiciones particulares de determinados puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. Su cuantía, para cada puesto, será la que figure en la Relación de Puestos de Trabajo.

2.—El Plus de asistencia se aplicará en la cuantía señalada en la Tabala Salarial Anexa.

3.—Complemento de Nocturnidad. El personal que preste sus servicios entre las veintidós y las seis de la mañana percibirá un complemento del 200% sobre hora ordinaria.

4.—Complemento de trabajo en festivos y excesos de jornada. El personal que preste servicios en festivo o excesos de jornada percibirá un complemento del 200% sobre hora ordinaria.

Art. 21.—Dietas y gastos de desplazamiento:

—Dietas de manutención y alojamiento: Se estará a lo dispuesto en el R.D. 236/88 y modificaciones que se introduzcan.

—Gastos de Desplazamiento: Los trabajadores municipales que por razones de servicio hubieran de desplazarse fuera de su centro de trabajo serán indemnizados por los gastos de locomoción que se ocasionasen. En el caso de que estos desplazamientos no se pudieran producir en el propio vehículo, la indemnización se realizará mediante parte normalizado, que la Concejalía de Personal y/o Alcalde dispondrá, siendo tramitado al mismo tiempo que la nómina del mes de realización del servicio.

El importe de estas indemnizaciones se fija en 22 pesetas/km. desde la fecha de entrada en vigor de este Convenio.

Este importe suplirá todos los gastos que se produzcan por el uso del vehículo.

Art. 22.—Cláusula de revisión salarial: Se establece que las retribuciones de todos los trabajadores municipales se incrementarán en 1992 en el mismo porcentaje que se incrementa el I.P.C. Nacional durante el año 1991. A tales efectos se acoplará en los conceptos retributivos que resulten más oportunos en enero, siendo la cantidad global resultante por este concepto consolidable en la masa salarial para el año.

Capítulo IX Régimen disciplinario

Art. 23.—Régimen disciplinario: Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Capítulo X Condiciones sociales

Art. 24: 1.—En todos los casos de accidente laboral, maternidad e I.L.T. el Ayuntamiento garantizará el 100 por 100 de las retribuciones.

Para tener derecho a esta prestación será imprescindible la justificación desde el primer día de ausencia, así como su renovación semanal con el correspondiente parte de confirmación, salvo en los procesos de duración prevista superior al mes, en cuyo caso la confirmación se realizará quincenalmente.

2.—A partir de que finalice el doceavo mes, la Corporación garantizará las 3/4 partes de las retribuciones básicas y complementarias con exclusión del complemento de productividad.

Sólamamente en los casos en que a la vista del informe médico emitido por la unidad de salud laboral se inicie por el interesado la tramitación de jubilación por invalidez, la Corporación pasará a garantizar el total de las retribuciones básicas y complementarias (excepto el complemento de productividad) desde el inicio de este trámite y hasta la resolución final del mismo.

Art. 25.—Seguros de vida: Con independencia de lo establecido en la legislación vigente, el Ayuntamiento de Torre Pacheco formalizará una póliza de seguro en favor del trabajador o de sus herederos que cubra las contingencias siguientes:

- Fallecimiento natural 1.200.000 ptas.
- Fallecimiento accidente no laboral 5.000.000 ptas.
- Invalidez permanente total y absoluta, o gran invalidez derivada de accidente laboral o enfermedad profesional 5.000.000 ptas.

Art. 26.—Ayudas y becas: 1.—La Corporación completará las ayudas que por estos conceptos otorguen los organismos públicos correspondientes, garantizándose en todo caso:

- Por matrimonio: 25.000 ptas.
- Por natalidad: 30.000 ptas.
- Por sepelio: 25.000 ptas.

En el caso de que ambos cónyuges tuvieran derecho a la prestación por matrimonio, la cuantía será de 35.000 ptas.

2.—Los trabajadores con hijos estudiantes en edades comprendidas entre 0 y 16 años, percibirán una beca por cada uno de ellos de 10.000 pesetas, por una sólo vez en el mes de septiembre.

3.—Por hijo minusválido o deficiente físico o psíquico, la Corporación concederá una ayuda de 10.000 ptas./mes por cada uno de ellos. Para acceder a esta ayuda será imprescindible la presentación de diagnóstico emitido por organismo competente.

4.—Ayudas para gafas, prótesis y similares:

- Por prótesis dental, hasta 20.000 pesetas.
- Por gafas, plantillas o similares, hasta 6.000 pesetas.

La cuantía de éstas no excederá de 26.000 pesetas al año por unidad familiar.

Art. 27.—Jubilación:

- Premio de jubilación 65 años: 100.000 ptas.

Se establece una gratificación por jubilación anticipada, por una sólo vez, de acuerdo con la siguiente escala:

- A los 60 años 1.200.000 ptas.
- A los 61 años 1.000.000 ptas.
- A los 62 años 800.000 ptas.
- A los 63 años 700.000 ptas.
- A los 64 años 200.000 ptas.

Art. 28.—Asistencia letrada: El Ayuntamiento garantiza la asistencia, a través de su Asesoría Jurídica, a los trabajadores municipales que lo soliciten y precisen por razones de conflicto derivados de la prestación del servicio.

Art. 29.—Anticipos reintegrables: De conformidad con lo establecido por el artículo 20.8 de la Ley 46/85, de 27 de diciembre, de Presupuestos General del Estado para 1986, el importe de los anticipos reintegrables tendrá una cuantía máxima de dos mensualidades de las retribuciones básicas liquidadas del solicitante. Junto con el anticipo se podrá solicitar una cantidad adicional, en concepto de préstamo, hasta completar la cuantía máxima de 200.000 pesetas (anticipo más préstamo), que habrá de reintegrarse junto con el anticipo en las mismas condiciones que éste (14 meses).

Estos préstamos estarán incluidos en el límite presupuestario previsto para anticipos, que estará fijado para 1991 en 7.800.000 pesetas.

La adjudicación de anticipos se realizará atendiendo a las posibilidades de liquidez en cada momento y según los criterios establecidos por la Comisión de Seguimiento.

Capítulo XI Salud laboral

Art. 30.—Prendas de trabajo: Se proporcionará a los trabajadores municipales las prendas de trabajo que se detallan según Mesa de Seguridad e Higiene.

Art. 31.—Derechos y obligaciones del trabajador: Todo trabajador tendrá el derecho y la obligación de utilizar los elementos de protección personal necesarios. La protección personal no dispensará, en ningún caso, de emplear los medios preventivos de carácter general, conforme a lo dispuesto en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En los supuestos en que las características del puesto de trabajo originen daño suficiente en la salud o integridad física o psíquica de un determinado trabajador, sin ocasionarle, no obstante, baja temporal (incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional), o definitiva, el Ayuntamiento de Torre Pacheco vendrá obligado a trasladarle a un puesto de trabajo compatible con su estado de salud, el puesto deberá ser acorde con sus conocimientos, sin mengua en su retribución.

En todos los casos contemplados en el párrafo anterior será preceptivo el dictamen facultativo que acredite el daño causado, la necesidad de un cambio en el puesto de trabajo y la no procedencia de instar la declaración de invalidez permanente en cualquiera de los grados que señala el artículo 135 de la Ley General de Seguridad Social.

Los trabajadores que por motivos de salud, de edad y otras circunstancias sobrevenidas, vean disminuida su capacidad de trabajo sin que ello suponga ineptitud, será destinados a puestos de trabajo adecuados a sus condiciones, sin mengua salarial alguna. Será preceptivo el dictamen médico acreditativo de la situación.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación a los trabajadores que pasen a las situaciones de incapacidad permanente parcial o total para su profesión habitual.

Las trabajadoras durante el período de gestación, que desarrollen una actividad que pueda ser perjudicial para su salud o la del feto, serán destinadas a puestos de trabajo más adecuados a su estado sin merma del salario. Tendrán derecho a elegir las vacaciones reglamentarias. A partir del sexto mes queda prohibido el trabajo nocturno.

En aquellos puestos donde esté comprobada la peligrosidad o toxicidad y no exista puesto de trabajo adecuado al que ser trasladada la trabajadora embarazada, pasará a situación de I.L.T.

Capítulo XII

Derecho y deberes sindicales

Art. 32.—Secciones Sindicales: a) Los trabajadores del Ayuntamiento afiliados a una Central Sindical podrán constituir una Sección Sindical cuando su Sindicato haya obtenido más del 20% de delegados en las Elecciones Sindicales.

b) Cada Sección Sindical tiene derecho a elegir un delegado de Sección Sindical (Delegado Sindical) que será reconocido como tal por el Ayuntamiento, el cual dispondrá de 15 horas mensuales retribuidas a salario real para ejercer su actividad sindical tanto dentro como fuera de las dependencias del Ayuntamiento.

c) La Corporación facilitará un local debidamente acondicionado y dotado de material para cada Sección Sindical, siempre que sea posible.

Asimismo, se dispondrá de un tablón de anuncios en el Centro de Trabajo para la publicidad sindical. Además a la Sección Sindical se le dotará anualmente con 20.000 pesetas para gastos de material. Quedan excluidas las fotocopias que se realicen, que correrán a cargo de la Corporación. El gasto se librará a nombre del Secretario General de la Sección Sindical.

d) El disfrute de las horas sindicales será comunicado, por escrito o telefónicamente, con una antelación mínima de 48 horas, a la Concejalía de Personal, para que ésta pueda adoptar

las medidas oportunas (suplencias, confirmación a la Jefatura del Servicio, anotación cómputo horario, etc.). En casos de urgencia se podrán tomar sin previa comunicación, que en todo caso se comunicará con posterioridad.

e) Se creará una bolsa de horas sindicales mensual y no acumulable durante el año por sindicato, que estará compuesta por la acumulación de las horas sindicales que tenga cada representante sindical. Cada sindicato podrá distribuir su bolsa de horas a los trabajadores que para ejercer cualquier actividad sindical las precisen. No serán computables las horas empleadas en la negociación del convenio colectivo ni las usadas en reuniones de órganos pactarios o de significación análoga, ni en aquellas realizadas a petición del Ayuntamiento.

Art. 31.—Garantías sindicales: a) Ningún trabajador miembro de una Sección Sindical podrá ser discriminado ni trasladado de su puesto de trabajo por causa de su afiliación o actividad sindical.

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

c) 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 deberán establecerse en todos los lugares de trabajo.

d) Las Secciones Sindicales tendrán derecho al libre acceso a los asesores sindicales, tanto a sus reuniones como a cualquier reunión o negociación a la que fuesen convocados.

e) Las Secciones Sindicales tendrán derecho a recibir de la empresa toda la información y datos estadísticos que soliciten sobre temas relacionados con la vida laboral de los trabajadores.

f) Los trabajadores tendrán derecho a un máximo de 36 horas de reuniones anuales por trabajador dentro de la jornada de trabajo (Ley de Libertad Sindical y artículo 42 de la Ley de Organos de Representación), distribuidas:

—18 horas que podrán convocar las Secciones Sindicales.

—18 horas que podrán convocar los Organos de Representación.

g) El Ayuntamiento descontará mensualmente la cuota sindical a los trabajadores que lo soliciten por escrito.

Disposición derogatoria

Salvo condiciones más beneficiosas, quedan derogadas todas las normas anteriores, Reglamentos de régimen interior, pactos colectivos o individuales, y usos y costumbres que supongan o entren en colisión con las disposiciones pactadas en el presente Convenio.

Torre Pacheco, septiembre de 1991.

PERSONAL LABORAL DE LOS PATRONATOS MUNICIPALES
(Cuadro teórico de jornadas anuales completas)

PATRONATO MUNICIPAL DE CULTURA Y EDUCACION

Categoría	Puesto de trabajo	Servicio	Retrib.básicas	Trienios	Plus asistencia	Total anual
1 Grupo I	Director (T. Superior)	Servicios Generales	1.844.822	66.038	1.698.298	3.609.158
2 Grupo I	Psicólogo (T. Superior)	Guardería	1.844.822	—	302.344	2.147.166
3 Grupo I	Pedagogo (T. Superior)	Guardería	1.844.822	—	302.344	2.147.166
4 Grupo II	Profesor (Grado Medio)	Guardería	1.565.760	—	79.268	1.645.028
5 Grupo II	Educador (Grado Medio)	Guardería	1.565.760	—	79.268	1.645.028
6 Grupo II	A.T.S. (Grado Medio)	Guardería	1.565.760	—	79.268	1.645.028
7 Grupo III	Educador	Guardería	954.366	—	210.042	1.164.408
8 Grupo III	Animador socio-cultural	Servicios Generales	954.366	—	214.634	1.169.000
9 Grupo III	Administrativo	Servicios Generales	954.366	—	550.516	1.484.882
10 Grupo III	Cocinero	Guardería	954.366	—	350.294	1.304.520
11 Grupo IV	Asistentes a domicilio	Servicios Asistenciales	871.248	—	633.752	1.505.000
12 Grupo IV	Ayudante de cocina	Guardería	871.248	—	359.352	1.230.600

PATRONATO MUNICIPAL DE DEPORTES

Categoría	Puesto de trabajo	Servicio	Retrib.básicas	Trienios	Plus asistencia	Total anual
1 Grupo I	Médico (T. Superior)	Servicios Deportivos	1.844.882	—	302.344	2.147.166
2 Grupo II	Director (Grado Medio)	Servicios Generales	1.565.760	—	—	1.565.760
3 Grupo III	Coordinador	Servicios Deportivos	954.366	—	335.594	1.289.960
4 Grupo III	Socorrista	Servicios Deportivos	954.366	—	515.634	1.470.000
5 Grupo III	Monitor	Servicios Deportivos	954.366	—	210.042	1.164.408
6 Grupo III	Administrativo	Servicios Generales	954.366	—	530.516	1.484.882

PATRONATO MUNICIPAL DE LA VIVIENDA

Categoría	Puesto de trabajo	Servicio	Retrib.básicas	Trienios	Plus asistencia	Total anual
1 Grupo I	Arquitecto (T. Superior)	Servicios Generales	1.844.822	—	601.496	2.446.318
2 Grupo II	Arquitecto Técnico (G. Medio)	Servicios Generales	1.565.760	—	516.670	2.082.430

Retribuciones definitivas correspondientes a 1991.

PERSONAL LABORAL

Apellidos y nombre	D.N.I.	Puesto de trabajo	Servicio	R. Básicas	Trienios	C. destino	C. Especif.	A. Familiar	Total
1 Saura Torrecillas, M. ^a Yolanda	22.971.886	Trabajadora social	Serv. Sociales	1.565.760	—	698.600	—	—	2.264.360
2 González Reolid, Pedro	39.018.149	Conserje colegio	Enseñanza	871.248	21.280	397.292	215.726	—	1.505.546
3 Martínez Madrid, José Antonio	74.356.285	Conserje colegio	Enseñanza	871.248	21.280	397.292	215.726	—	1.505.546
4 Castillo Cobacho, Alfonso	74.329.777	Conserje colegio	Enseñanza	871.248	21.280	397.292	215.726	—	1.505.546
5 Vivancos García, Tomás	22.941.597	Conserje colegio	Enseñanza	871.248	21.280	397.292	215.726	6.000	1.511.546
6 Moreno Pagán, Ginés	74.329.791	Conserje colegio	Enseñanza	871.248	21.280	397.292	215.726	—	1.505.546
7 Pérez Pérez, Antonio	74.351.196	C. Polid. Roldán	Deportes	871.248	21.280	397.292	215.726	3.000	1.508.546
8 Sánchez Urrea, Jesús	74.348.759	C. Pabellón Polidep.	Deportes	871.248	12.160	397.292	215.726	3.000	1.499.426
9 Auxiliar de biblioteca	Vacante	Auxiliar biblioteca	Cultura	954.352	—	575.690	—	—	1.530.042
10 Martínez Meroño, Rosario	74.352.220	Limpiadora	Limpieza	336.000	—	—	—	—	336.000
11 Martínez López, Ginés	22.857.869	Oficial albañilería	Construcción	954.366	—	434.798	304.836	—	1.694.000
12 Martínez García, Faustino	22.981.904	Peón de albañilería	Construcción	871.248	—	397.292	222.991	—	1.491.531
13 Peón de Mantenimiento	Vacante	Peón	Mantenimiento	871.248	—	397.292	215.726	—	1.484.266
14 Peón de Mantenimiento	Vacante	Peón	Mantenimiento	871.248	—	397.292	215.726	—	1.484.266
15 Peón de Mantenimiento	Vacante	Peón	Mantenimiento	871.248	—	397.292	215.726	—	1.484.266
16 Barrendero	Vacante	Barrendero	Limpieza	871.248	—	397.292	215.726	—	1.484.266
Importan				14.265.454	139.840	6.476.592	2.900.813	12.000	23.794.696

Personal laboral eventual	17.000.000
Personal paro (convenio, Decreto 1.445/82)	3.650.000
SUMA TOTAL	44.444.699

Septiembre 1991

Retribuciones definitivas correspondientes a 1991