

Número 5224

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**Dirección Provincial de Murcia****Ordenación laboral - Convenios Colectivos****Expediente 21/91**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Ayuntamiento de Archena (Personal Laboral), de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 9-4-91, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 26-4-91, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, así como por las Instrucciones recibidas de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

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,
Eduardo Fernández-Luna Giménez. (D.G. 453)

**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL
PERSONAL LABORAL Y EL EXCMO.
AYUNTAMIENTO DE ARCHENA PARA EL AÑO 1991**

CAPÍTULO I**Disposiciones generales****Artículo 1.— Ámbito personal.**

1.1. El presente Convenio regula las condiciones de trabajo que han de regir las relaciones laborales existentes entre el Excelentísimo Ayuntamiento de Archena y los trabajadores municipales que a continuación se relacionan, con las peculiaridades que, para algunos de ellos, se especifican a lo largo de su articulado:

- El personal fijo correspondiente a la plantilla laboral.
- Los contratados que con carácter temporal, en todo lo no previsto en el contrato específico que al efecto se suscriba.

1.2. Quedan excluidos de su ámbito de aplicación:

- Los trabajadores procedentes del INEM para trabajos temporales de colaboración social o análogos con las peculiaridades propias de la norma específica que regule su situación laboral.
- El personal contratado para puestos de alta dirección, al amparo de lo establecido en el artículo segundo del vigente Estatuto de los Trabajadores.
- Los Funcionarios de carrera, de empleo, interinos y contratados administrativos.

Artículo 2.— Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 1991, y extenderá su vigencia por un período de un año.

La revisión salarial se acuerda por ambas partes que se realice si el I.P.C. general supera el 8%.

Artículo 3.— Unidad normativa.

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

CAPÍTULO II**Comisión Paritaria, denuncia y prórroga****Artículo 4.— Comisión Paritaria.**

- Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación de este Convenio Colectivo, que estará integrada por dos representantes de los Delegados de Personal y otros dos representantes de la Corporación Municipal.
- 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 Colectivo, 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 laboral vigente.
- 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.
- Las sesiones de esta Comisión Paritaria se realizarán conjuntamente con los miembros integrantes de la Comisión de Seguimiento que se establece en el Acuerdo de funcionarios para 1989 y 1990 de este Ayuntamiento.

Artículo 5.— Denuncia del Convenio Colectivo.

Se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con expresión de las materias objeto de la denuncia, y con un mes de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del Convenio Colectivo.

Artículo 6.— Prórroga del Convenio Colectivo.

Denunciado el Convenio Colectivo y hasta tanto se logre un nuevo Convenio expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo.

Si no media denuncia o si mediando no se hace en tiempo y forma, el Convenio se prorrogará por tácita reconducción, por el plazo de un año, 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 topes mínimos de incremento del I.P.C. al finalizar cada año.

CAPÍTULO III***Acceso, cobertura de puestos y traslados*****Artículo 7.— Sistemas de acceso.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 32 de la Ley 9/87, de 12 de junio, 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 el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas 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 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 7/85, de 2 de abril, Ley de Bases de Régimen Local.
- Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril.
- Real Decreto 2.223/84, 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 designará un miembro designado por la Concejalía de Personal y Régimen Interior, a propuesta de los sindicatos más representativos; 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.

La Concejalía de Personal informará puntualmente a los Sindicatos más representativos de la composición nominal de los Tribunales de las pruebas de acceso, las bases de convocatoria, lugar, fecha y hora de la celebración de los ejercicios.

Acceso a disminuidos físicos: La Corporación reservará en la Oferta de Empleo Público el número porcentual para los trabajadores disminuidos físicos que la legislación prevé, 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 Oferta 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.

Artículo 8.— Cobertura provisional de puestos superiores.

Sólo podrán ejercerse las funciones de categorías superiores con carácter excepcional y transitorio, hasta un máximo de cinco meses cuando así lo autorice el órgano competente de la Corporación, previo informe de los sindicatos más representativos. En este supuesto, se abonarán las diferencias económicas correspondientes a las retribuciones complementarias, durante el tiempo en que dicha situación se mantenga. En ningún caso el ejercer funciones de categoría superior supondrá la adquisición de derechos para la provisión permanente del puesto de trabajo.

Artículo 9.— Traslados y permutas entre administraciones públicas.

- a) Traslados: Se estará al desarrollo legal previsto en la Ley 30/84, de 2 de agosto, Ley 23/88 y disposiciones vigentes.
- b) Permutas: Se mantendrán las situaciones previstas por la legislación en esta materia.

Artículo 10.— Traslados entre servicios municipales.

Los traslados de turnos o puestos de trabajo se regirán por las siguientes normas:

- a) Los traslados a puestos de trabajo que supongan promoción económica o profesional se realizarán siempre mediante concurso de provisión, cuyas bases y baremos serán negociados con carácter general previo a su convocatoria con los Sindicatos más representativos. Además, en las Comisiones de Selección respectivas, un vocal será designado a instancias de los sindicatos.
- b) Los traslados a puestos de trabajo entre distintos servicios municipales serán dispuestos por la Concejalía de Personal, informando a los Sindicatos, siempre que no suponga promoción económica o profesional del empleado público. Excepcionalmente, por motivos de urgencia, la Concejalía de Personal podrá realizar el traslado mediante el oportuno oficio, dando en todo caso comunicación razonada a los Sindicatos más representativos.

- c) Los traslados de turnos o puestos, dentro del mismo Servicio, serán dispuestos por la Tenencia de Alcaldía o Concejalía correspondiente, mediante comunicación razonada al interesado y a la Concejalía de Personal, quien dará cuenta a los Sindicatos. Estos traslados no podrán contravenir lo dispuesto en el punto a) de este artículo.
- d) Se autorizan las permutas de puestos de trabajo o turnos entre trabajadores y funcionarios de la misma categoría.
- e) Las peticiones voluntarias de traslados serán estudiadas y admitidas o no por la Concejalía de Personal. Las retribuciones complementarias serán las del nuevo puesto.

CAPÍTULO IV

Promoción y formación

Artículo 11.— Promoción.

La promoción interna supone la posibilidad del personal al servicio del Ayuntamiento de ascender de una categoría inferior a una categoría superior tras superar las pruebas determinadas establecidas a tal efecto.

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

En las pruebas de promoción interna podrá participar todo el personal fijo de plantilla con jornada normalizada, que llevando dos años de antigüedad en la plantilla municipal y estando en posesión de la titulación exigible supere el procedimiento selectivo para ello, con independencia de los turnos libres.

Para lograr una mayor promoción del personal al servicio del Ayuntamiento de Archena se arbitrarán, para cada caso concreto y hasta el límite que establezca la legislación vigente, medidas para suprimir o reducir los programas y/o ejercicios del procedimiento selectivo de que se trate. En las bases de los concursos-oposiciones restringidos se tendrá en cuenta el informe emitido por los Sindicatos más representativos.

De forma excepcional y únicamente en lo relativo al personal de oficios, existirá la promoción interna sin necesidad de pasar un procedimiento selectivo de oposición o concurso-oposición de carácter general, siempre y cuando exista plaza vacante en la plantilla municipal. En este caso el operario especialista con dos años de antigüedad pasará a plaza de ayudante. El ayudante con dos años de antigüedad en su puesto pasará a oficial mediante un curso con prueba práctica, acomodándose al sistema más racional posible en orden a mantener la proporcionalidad de vida entre las distintas categorías, conforme a la política de personal que mantenga la Corporación dentro del presente mandato.

Artículo 12.— Formación.

- a) Por parte de la Corporación se desarrollarán cursos de formación específicos para los trabajadores, al objeto de conseguir una mejora de los conocimientos profesionales, así como cursos de capacitación del trabajador para el desempeño de nuevas tareas o de nuevos puestos de trabajo. Las calificaciones obtenidas en dichos cursos tendrán relevancia, dentro de lo que resulte legal, para la

promoción de los trabajadores municipales a jefaturas o categorías superiores.

- b) Los planes de formación, baremos de calificación, centro y plazos de realización, etc., se elaborarán por la comisión Paritaria que a través de la Concejalía de Personal presentará el Acuerdo al órgano Municipal correspondiente. Los créditos consignados a este efecto para 1989 se cifran en 1.000.000 de pesetas.
- c) En el supuesto de que las solicitudes de participación en los cursos de formación que constituyan el Plan fuesen superior al cupo máximo de alumnos, se constituirá una comisión para establecer la selección de los participantes. En esta comisión habrán dos vocales designados a instancia de los Sindicatos más representativos. Este criterio regirá, siempre que sea posible, para la participación en cualquier actividad formativa.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

Artículo 13.— Jornada.

- a) El cómputo anual para 1991 se fija en 1.632 horas, que se considerará como cómputo mínimo para todo el personal municipal, con independencia de su realización en régimen de turnos, horario partido, festivos, etc. La jornada de trabajo será de 37'5 horas semanales.
- b) El horario se establece en régimen de jornada partida. Se mantendrán los horarios especiales vigentes en los Servicios Municipales que así lo requieran.
- c) Del 1 de julio al 15 de septiembre se reducirá el horario de salida en media hora diaria; igual que en Navidad y Semana Santa, este horario reducido se elaborará por las Jefaturas de servicio.
- d) Se dispondrá de un descanso diario retribuido de 30 minutos, sin que esto pueda suponer, en ningún caso, que el servicio público quede desatendido, siendo los jefes inmediatos los responsables de establecer turnos u otras normas para velar por el cumplimiento de esta resolución.
- e) Excepcionalmente se podrá conceder la jornada reducida de 30 horas semanales, con la correlativa disminución de haberes, y por motivos suficientemente justificados, de conformidad a la Ley y a los apartados de este mismo acuerdo.

Artículo 14.— Excesos de jornada.

- a) Los excesos de jornada, con carácter periódico, quedarán totalmente suprimidos a partir de la fecha de entrada en vigor de este acuerdo. Únicamente para resolver trabajos o situaciones imprevistas se solicitará por los Servicios permiso a la Concejalía de Personal 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 puedan ser de aplicación por las características específicas del trabajo a desarrollar.

Una vez autorizada la solicitud por la Concejalía de Personal el jefe de Servicio correspondiente dispondrá la realización de los servicios extraordinarios, atendiendo la distribución

entre todo el personal disponible y voluntario de dichos servicios para la realización de los mismos.

Sólo por motivos de urgencia, plenamente justificados, se podrán realizar servicios extraordinarios sin autorización de la Concejalía de Personal, la cual dará cumplida cuenta, mensualmente a los representantes sindicales de los servicios extraordinarios realizados, así como de la relación nominal de los afectados. En estos casos, los servicios extraordinarios se comunicarán a la mayor brevedad posible a la Concejalía de Personal.

- b) A los efectos de reconocimiento de excesos de jornada realizados por el trabajador se repartirán los cómputos anuales en cómputos trimestrales, y se considerará así las horas realizadas en exceso de este cómputo trimestral.

Asimismo, se considerarán como tales las realizadas por encima de 7'5 horas en cómputo diario, salvo en los casos en que este exceso se produzca por la libre y voluntaria adscripción del trabajador a alguna de las combinaciones de horario previstas, o por horarios especiales que respeten el cómputo anual.

- c) Los excesos de jornada se abonarán al 175%, previo acuerdo de la Comisión de Gobierno municipal, en concepto de gratificación por Servicios Extraordinarios, dentro del siguiente trimestre del cómputo y con la mayor agilidad posible.
- d) En caso excepcional, y siempre que el Servicio lo permita, se compensarán los excesos de jornada por tiempo libre en la proporción del 175%, es decir, por cada hora se compensará con una hora y 45 minutos de tiempo libre. Esta compensación se realizará obligatoriamente dentro del siguiente trimestre del cómputo.

Artículo 15.— *Anticipos reintegrables.*

De conformidad con lo establecido por el artículo 20.8 de la Ley 46/85, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986, el importe de los anticipos reintegrables tendrá una cuantía máxima de dos mensualidades de las retribuciones básicas líquidas 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 (10 ó 14 meses). Estos préstamos estarán incluidos en el límite presupuestario previsto para anticipos, que estará fijado para 1991 en 3 millones de 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.

Las cantidades devueltas por concepto de anticipo serán acumuladas para futuras peticiones.

Artículo 16.— *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 30 días naturales.

- b) Los representantes del servicio o unidad elaborarán un plan de vacaciones, en el que tendrán en cuenta las preferencias del personal a su cargo por el orden siguiente: Que coincidan con la de los hijos en edad escolar, la esposa trabajadora y la antigüedad en el servicio, y de forma rotativa año a año.

Este plan se resentará antes del 1 de abril de cada año. Posteriormente la Concejalía de Personal aprobará dicho plan dándole curso y publicidad en cada Servicio.

Los planes de vacaciones atenderán muy especialmente a que en los puestos de responsabilidad de cada Servicio o unidad haya 1 ó 2 días de solape ente el turno entrante y saliente. Se procurará que en los servicios administrativos el plan de vacaciones se realice en su 80% en el mes de agosto.

Cualquier modificación posterior del plan se comunicará a la Concejalía de Personal con 10 días mínimos de antelación a su efecto, para su aprobación. Salvo por necesidades del Servicio, las vacaciones se disfrutarán preferentemente de forma continuada. En todo caso, los períodos de vacaciones no serán inferiores a 15 días naturales continuados.

Artículo 17.— *Licencias y permisos.*

17.1. Serán licencias retribuidas y se concederán permisos por los siguientes casos, debidamente justificados y solicitados con antelación:

- a) Por el nacimiento de un hijo, muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días cuando el suceso se produzca en la Región de Murcia y cinco días cuando sea fuera de la Región de Murcia. Para los casos en que el familiar sea de segundo grado, se concederá uno y dos días, respectivamente.
- b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, dos días.
- c) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración, más los imprescindibles para su desplazamiento si fuera necesario.
- d) El trabajador con un hijo menor de 9 meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este período de tiempo podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada en una hora diaria, siempre que el cónyuge trabaje o justifique que no disfruta de similar permiso.
- e) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de ½ hora diaria.
- f) En caso de matrimonio se concederán 15 días naturales de permiso.
- g) Durante el año los trabajadores municipales tendrán derecho a disfrutar hasta 6 días de licencia o permiso por asuntos propios. Éstos no podrán ser acumulados al período de vacaciones. De no ser disfrutados durante el año podrán tomarse en el primer mes del año siguiente.

- h) Las oficinas públicas permanecerán cerradas los días 24 y 31 de diciembre, a excepción de los Servicios de Registro General e Información, y demás Servicios que se prestan habitualmente en festivos.

17.2.

- a) Se podrá conceder permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público personal.
- b) Por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica con posterior justificación, siempre que no se pueda realizar dicha consulta fuera de la jornada de trabajo.

17.3. Se podrá conceder permiso hasta un máximo de quince días continuados, no acumulables a los periodos de vacaciones, siempre que lo soliciten con quince días de antelación y con el informe del Jefe del Servicio y Concejal delegado del Servicio. Estos días serán canjeables por días de vacaciones regladas o sin retribución.

Se podrán solicitar, con los mismos plazos y condiciones de preaviso, permisos superiores a quince días e inferiores a tres meses. Estos serán siempre sin retribución y el total cada dos años no podrá ser superior a tres meses.

17.4. Se celebrará el día del patrón o patrona de los distintos servicios, pero sin que represente día de permiso.

Artículo 18.— Situaciones de licencias especiales o suspensión del contrato de trabajo.

Los trabajadores municipales tendrán derecho a licencias especiales, con reserva de su puesto, en los siguientes casos:

- a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración de 16 semanas, distribuidos a opción de la interesada.
- b) Cumplimiento del Servicio Militar, obligatorio y reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio.
- c) Los trabajadores municipales que pasen a situación de servicios especiales y servicios 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.

Artículo 19.— Trabajo en período nocturno y festivo.

- a) Tendrán la consideración de horas nocturnas las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana.
- b) Tendrán la consideración de horas festivas las horas trabajadas en el período comprendido entre las tres de la tarde del sábado y las seis de la mañana del lunes; también las comprendidas entre las tres de la tarde de la víspera de festivo y las seis de la mañana del día posterior al festivo.

CAPÍTULO VI

Condiciones sociales

Artículo 20.— Ayudas de carácter asistencial.

20.1. Ayudas en situación de I.L.T. y accidente laboral.

- a) En todos los casos de accidente laboral y maternidad, la Corporación garantizará el 100% de las retribuciones básicas (sueldo y trienios) y complementarias (complemento de destino, complemento específico, complemento de productividad y complemento personal transitorio).

- b) En los casos de I.L.T., se garantizará el 100% de las retribuciones básicas y complementarias relacionadas en el punto anterior, desde el primer día y hasta que finalice el duodécimo mes.

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.

- c) A partir de que finalice el duodécimo mes, la Corporación garantizará las 3/4 partes de las retribuciones básicas y complementarias con exclusión del complemento de productividad. Solamente 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.

Artículo 21.— Seguros de vida.

- a) El Ayuntamiento suscribirá póliza suficiente de seguro a favor de los trabajadores afectados por el Convenio, para, en caso de muerte, gran invalidez e invalidez permanente absoluta, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el mismo o su viuda o sus beneficiarios legales, perciban una indemnización de 1.500.000 pesetas.
- b) En caso de invalidez permanente total por la profesión habitual derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la indemnización será de 1.000.000 de pesetas.
- c) En caso de muerte natural, la misma será de 100.000 pesetas.
- d) A la póliza que suscriba el Ayuntamiento se le podrá incluir la cobertura de enfermedad común, siendo la diferencia que suponga dicha cobertura a cargo del trabajador que lo desee.
- e) El Ayuntamiento, una vez finalizada la póliza, entregará al trabajador o trabajadores, fotocopia de la misma.
- f) Entrará en vigor a los 30 días de su aprobación.

Artículo 22.— Ayudas y becas.

22.1. Serán beneficiarios de las ayudas recogidas en estos apartados los trabajadores que presten servicios en esta Corporación. Este punto tendrá efectividad a partir de la aprobación de este Convenio.

22.2. Por hijos minusválidos:

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

b) Para acceder a esta ayuda será imprescindible la presentación de diagnóstico emitido por un órgano oficial competente.

c) La cuantía máxima de estas ayudas serán las siguientes:

- Casos recogidos en R.D. 2.741/74 y 147/80, 8.000 pesetas.
- Otros casos, 10.000 pesetas.

En función de los grados de minusvalía recogidos en el citado diagnóstico la Comisión de Seguimiento fijará la cuantía total a recibir por el solicitante, siendo parte de esta ayuda a cargo de los organismos públicos correspondientes (Municipal o Insero) y el resto 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.

22.4. Ayudas por matrimonio, natalidad y sepelio.

a) La Corporación completará las ayudas que por estos conceptos otorguen los organismos públicos correspondientes (Seguridad Social o Municipal) garantizándose en todo caso:

- Por matrimonio 17.500 pesetas.
- Por natalidad 7.500 pesetas.
- Por sepelio 20.000 pesetas.

b) Para el reconocimiento de estas ayudas será necesario llevar prestando al menos un año de servicios. En los casos de matrimonio en que ambos cónyuges tuvieran derecho a la prestación lo recibirían independientemente cada uno de ellos. En caso de natalidad sólo puede reconocerse a uno de ellos. Sepelio, cualquiera de los cónyuges.

22.5. Ayudas para gafas, prótesis y similares.

a) Por prótesis dentarias. En régimen de ayuda económica:

- Dentadura superior o inferior: 20.000 pesetas.
- Dentadura completa: 40.000 pesetas.
- Piezas sueltas (cada una, máximo 5 piezas por trabajador): 4.000 pesetas.
- Empastes (cada uno, máximo 5 piezas por trabajador): 2.500 pesetas.
- Ortodoncia iniciada antes de los 18 años: el 25% del presupuesto con un máximo de 30.000 pesetas.

b) Ortopédicas. En régimen de ayuda económica.

- Calzado corrector seriado, con o sin plantillas ortopédicas: 6.000 pesetas.
- Plantillas ortopédicas, no incorporadas a calzado corrector: 2.500 pesetas.
- Vehículo de inválido, por una sola vez: 30.000 pesetas.

c) Oculares. En régimen de ayuda económica.

- Gafas de lejos o de cerca: 5.500 pesetas.
- Gafas bifocales: 10.000 pesetas.
- Gafas telelupa: 25.000 pesetas.
- Sustitución de cristales (cada uno): 2.000 pesetas.

— Sustitución de cristales telelupa (cada uno): 5.000 pesetas.

— Lentillas (cada una): 5.000 pesetas.

— Audífono: 25.000 pesetas.

d) Para recibir estas ayudas es preciso como documentación:

- Receta médica donde se prescriba la necesidad.
- Factura original debidamente cumplimentada.
- Para la renovación de las ortopédicas, una vez cumplidos los 16 años, es necesario el transcurso de dos, computables por fechas de facturas.

Las ayudas económicas que se prestan son incompatibles con cualesquiera otras que pudieran recibirse a través del INSS, MUNICIPAL o entidades concertadas.

22.6. Becas de estudio.

Por cada hijo que esté realizando estudios, bien de carácter obligatorio (primaria y secundaria) Preescolar, o bien de Grado Medio y Universitario: 7.500 pesetas.

Para recibir dicha ayuda será necesario presentar documento acreditativo de estar matriculado. Estas son incompatibles con cualesquiera otras de carácter municipal.

2.7. Jubilaciones anticipadas.

En el marco legal fijado por la Ley 30/84 para las jubilaciones voluntarias, anticipadas al cumplimiento de los 65 años de edad, se establecen a cargo de la Corporación las siguientes indemnizaciones:

60 años	650.000 pesetas.
61 años	550.000 pesetas.
62 años	450.000 pesetas.
63 años	350.000 pesetas.
64 años	250.000 pesetas.
65 años	150.000 pesetas.

Se establece tiempo de carencia mínimo para ser solicitado de 15 años.

Se establece tiempo de carencia mínimo para recibir la gratificación de 15 años.

22.8. Trabajadores con merma de capacidad física.

La Corporación adoptará las previsiones oportunas a fin de que los trabajadores municipales de Servicios Especiales que por edad u otra razón tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, sean destinados a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida y siempre que conserven la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, ello, a ser posible, dentro del mismo Servicio al que estén adscritos, y previo informe de la Unidad de Salud Laboral.

Incluso en los casos de invalidez total para el desempeño de su puesto de trabajo, se estudiará, a petición del interesado, la posibilidad de prestación de servicio en otro puesto de trabajo compatible con su situación física, a cuyo efecto se atenderá a las cláusulas y condiciones incluso la económica, derivadas de la O.M. de 15-4-69, artículo 24-3. En todo caso,

las retribuciones serán las correspondientes al nuevo puesto de trabajo que ocupe.

22.9. Asistencia letrada.

El Ayuntamiento garantiza la asistencia, a través de su Asesoría Jurídica, a los trabajadores municipales que lo soliciten y la precisaran por razones de conflicto derivados de la prestación del servicio.

Artículo 23.— Seguridad e higiene.

Durante 1991 se constituirá el Comité de Seguridad e Higiene. Su composición, funciones, régimen de funcionamiento y organización, serán las dispuestas en las Ordenanzas sobre materia de Seguridad e Higiene (Decreto 432/71, O.M. 9-3-71 y O.M. 9-12-75). No obstante, y dadas las características peculiares de la Administración Pública, al existir legalmente constituidos dos órganos de representación de los trabajadores, ambos con funciones de vigilancia y control sobre condiciones de Seguridad e Higiene, que afectan por igual a funcionarios y laborales, y con el fin de garantizar y agilizar las acciones en esta materia, se constituirá un solo Comité de Seguridad e Higiene, con la siguiente configuración:

- 4 Representantes designados por la Corporación.
- 2 Representantes designados por el Comité de Empresa.
- 2 Representantes designados por los funcionarios.

Durante 1991 se procederá a la realización de un examen de salud a todo el personal municipal fijo de plantilla, funcionario y laboral; los resultados de este examen de salud servirán como base para la elaboración de un programa de salud laboral.

Artículo 24.— Prendas de trabajo.

Durante 1991, la propia Comisión de Seguridad e Higiene elaborará un Reglamento de Vestuario que entrará en vigor a partir de su aprobación por el Ayuntamiento Pleno.

Al personal afecto a este Convenio, se le facilitará las siguientes prendas de trabajo:

Limpiadoras: dos batas anuales y guantes de goma.

Resto personal: Dos uniformes completos al año, uno de verano y otro de invierno y un equipo de agua para casos de necesidad. Si se demuestra rotura o deterioro de las prendas de trabajo, durante la prestación del servicio, ésta será repuesta por el Ayuntamiento. La negativa a llevar dichas prendas será objeto de falta, así como el uso fuera del trabajo.

- a) Para la obtención o compra de las prendas de trabajo por Ayuntamiento, se tendrá en cuenta la opinión, de los Delegados de Personal.
- b) El uniforme de verano será entregado en la segunda quincena del mes de mayo, y el uniforme de invierno en la segunda quincena del mes de septiembre.

Artículo 25.— Crédito vivienda.

El Ayuntamiento gestionará ante las entidades bancarias oficiales o privadas, la posible instauración de un sistema de crédito que permita a los trabajadores obtener préstamos para la adquisición de vivienda propia en las mejores condiciones posibles.

Artículo 26.— Certificación de salarios.

El Ayuntamiento facilitará a todos los trabajadores municipales justificación de haberes a efectos de la declaración de la renta, antes del inicio del plazo para su realización.

CAPÍTULO VII

Derechos y deberes sindicales

Artículo 27.— 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. Asimismo, se dispondrá de un tablón de anuncios en todos los centros de trabajo para la publicidad sindical. Además, al Comité de Empresa se le dotará anualmente de la cantidad de 20.000 pesetas para gastos de material, que no incluirá las fotocopias que se realicen, siendo éstas a cargo de la Corporación. El gasto se librará a nombre del Secretario del Comité de Empresa.
- d) El disfrute de las horas sindicales serán comunicadas, 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 en cómputo horario, etc.). En casos de urgencia se podrán tomar sin previa comunicación, que en todo caso se comunicarán con posterioridad.
- e) Se creará una bolsa de horas sindicales 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.

Artículo 28.— 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 po-

drán fijarse todo tipo de comunicaciones y anuncios del mismo carácter en los tabloneros que a tal efecto deberán establecerse en todos los lugares de trabajo.

- d) Las Secciones Sindicales podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales.
- e) 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.
- f) 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.
- g) Los trabajadores tendrán derecho a un máximo de 36 horas de reuniones anuales 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 Órganos de Representación.

Artículo 29.— *Delegados de Personal.*

29.1. Se reconoce a los Delegados de Personal las siguientes funciones:

- a) Ser informado por el Ayuntamiento sobre la política de empleo.
 - Absentismo y sus causas, accidente de trabajo y enfermedades profesionales y sus causas.
 - Índice de siniestralidad y medidas preceptivas que se utilizan.
 - Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante el Ayuntamiento u Organismos competentes.
- b) Intervenir en las siguientes materias:
 - Contrato de trabajo y finiquito.
 - Contratos de aprendizaje y otros.
 - Sistemas de rendimiento, organización y métodos de trabajo.
 - Medidas disciplinarias que afecten a cualquier trabajador.
 - Modificaciones totales o parciales de las condiciones de trabajo, así como del lugar o tiempo del trabajo.
 - Traslados.
 - Participar en las negociaciones del Convenio Colectivo formando parte de la Comisión Negociadora.
 - Conocer mensualmente el volumen de horas extraordinarias y su distribución, proponiendo en estos casos medidas que tiendan a su disminución.
- c) El Comité será oído preceptivamente como órgano colegiado, en el supuesto de que se siga expediente disciplinario quedando a salvo la audiencia del interesado. Tal circunstancia se expondrá en el tablón de anuncios.

CAPÍTULO VIII

Retribuciones

Artículo 30.— *Retribuciones.*

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

Artículo 31.— *Pagas extraordinarias.*

Las dos gratificaciones extraordinarias de un mes natural de salario base, trienios, complemento de destino, complemento específico más productividad, 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 reducción alguna en las mismas los trabajadores que hayan permanecido en I.L.T.

Artículo 32.— *Antigüedad.*

Todo el personal laboral percibirá un complemento salarial personal por años de servicio consistente en trienios, de acuerdo con la siguiente tabla:

Grupo A	5.058 pesetas.
Grupo B	4.047 pesetas.
Grupo C	3.036 pesetas.
Grupo D	2.026 pesetas.
Grupo E	1.520 pesetas.

Artículo 33.— *Dietas y kilometraje.*

- a) En cuanto a las dietas de manutención y alojamiento se estará a lo dispuesto en el R.D. 236/88 y disposiciones complementarias. Estas dietas se complementarán con una gratificación por servicios extraordinarios, pagadera mediante variación de nómina, y por un importe variable de manera que se igualen todas las dietas a las establecidas para el grupo A, devengándose proporcionalmente para las manutenciones y alojamiento.
- b) Los trabajadores municipales que por razones del Servicio hubieran de desplazarse fuera de su centro de trabajo serán indemnizados por los gastos de locomoción que se ocasionen. En el caso de que estos desplazamientos no se pudieran producir en vehículos de propiedad municipal, y el trabajador utilizara su propio vehículo, la indemnización se realizará por acreditación de los kilómetros realizados mediante parte normalizada, que la Concejalía de Personal dispondrá, siendo tramitado al mismo tiempo que la nómina del mes de realización del servicio.

El importe de estas indemnizaciones se fija en 23 pesetas/kilómetro para automóviles y en 10 pesetas/kilómetro para motocicletas, desde la fecha de entrada en vigor de este Convenio Colectivo. Este importe suplirá todos los gastos que se produzcan por el uso del vehículo.

Cuando por necesidad de los servicios se utilicen vehículos pertenecientes al Parque Móvil Municipal se atenderá a que los desplazamientos que se efectúen fuera del casco urbano no se realicen en ciclomotor.

Artículo 34.— Servicio de retén.

Cuando en el término municipal de Archena se produzcan averías o deterioros de bienes o servicios municipales que por su naturaleza hayan de ser reparados a la mayor brevedad posible, y esto no pueda efectuarse en horario normal de trabajo, se crearán unos retenes de trabajo integrados por fontaneros, electricistas y peones.

El personal de retén estará compuesto por tres fontaneros, tres electricistas y tres peones, creándose entre los mismos el "equipo de retén", que funcionará rotativamente por semanas. El equipo estará de servicio durante una semana ininterrumpidamente y disponible las 24 horas del día.

Por realizar el servicio de retén se abonarán en concepto de gratificaciones por servicios extraordinarios la cantidad de 81.000 pesetas mensuales por cada colectivo de trabajadores (fontaneros, electricistas y peones).

Artículo 35.— Tabla de retribuciones.

Se estará a lo dispuesto en el Anexo I.

Artículo 36.— Precio hora.

Se estará a lo dispuesto en el Anexo II.

CAPÍTULO IX**Régimen de faltas y sanciones****Artículo 37.— Faltas.**

Se considerarán faltas cuantos actos u omisiones redunden en perjuicio del servicio, constituya infidelidad o deslealtad.

Las faltas se clasificarán, en razón de su malicia, gravedad o trascendencia, en leves, graves y muy graves, conforme a la siguiente enumeración que tiene carácter de ejemplo, no exclusivo, ni excluyente.

37.1. Serán faltas leves las siguientes:

- La ligera incorrección con el público y con los compañeros de trabajo o subordinados.
- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- La no comunicación con la debida antelación de la falta de trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada uno o dos días al mes.
- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.
- El descuido en la conservación de locales, vehículos, material y documentos de los servicios.
- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

37.2. Serán faltas graves:

- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

- El incumplimiento de las órdenes de instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
 - La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
 - El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador u otros.
 - La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.
 - Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de ocho.
 - El abandono del trabajo sin causa justificada.
 - La simulación de enfermedad o accidente.
 - La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
 - La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal pactado.
 - La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos de los servicios.
 - La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que tengan conocimiento por razones de trabajo en la Corporación.
 - La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de tres meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
 - El uso indebido de las tarjetas de control horario, hojas de firmas, etc., así como el uso suplantando al titular de los elementos de control de asistencia o permanencia.
- 37.3. Serán consideradas faltas muy graves:**
- El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de las funciones públicas.
 - Toda actuación que imponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
 - El abandono de servicio.
 - La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
 - Publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por la Ley o clasificados como tales.
 - La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
 - La violación de la naturalidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
 - El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

- La obstaculización al ejercicio de las libertades políticas y derechos sindicales.
- La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibidas por la Ley.
- El incumplimiento de la obligación de atender los servicios especiales en caso de huelga.
- Los casos limitativos de la libre expresión de pensamientos, ideas y opiniones.
- Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un periodo de un año natural.
- La falta de asistencia al trabajo no justificado durante más de tres días al mes.
- Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante ocho días o más al mes, o durante más de dieciocho días durante un periodo de tres meses.
- La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza.

Artículo 38.— Sanciones.

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

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
 - Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a cuatro días en un mes.
 - Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de acceso por un periodo de uno a dos años.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
 - Inhabilitación para el ascenso por un periodo de uno a dos años.
 - Traslado forzoso sin derecho de indemnización.
 - Despido.

Artículo 39.— Procedimiento sancionador.

- a) El procedimiento sancionador se iniciará por decreto del Teniente Alcalde de Personal y Régimen Interior, previo informe del negociado de personal laboral.

Las sanciones por faltas leves se decretarán directamente por el Concejal-Delegado de Personal o persona en quien delegue, dándose en todo caso audiencia al interesado para su defensa o descargo. El aviso de sanción se hará como máximo en un plazo de diez días después de conocida la infracción y el plazo de audiencia será de tres días.

Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquéllos en el mismo.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, corresponde al Ilmo. Sr. Alcalde, con independencia de la sanción penal que pueda derivarse del hecho objeto de la sanción laboral.

Las sanciones se notificarán por escrito a los inculcados, y contra ellas podrán éstos interponer los recursos correspondientes ante la jurisdicción laboral, previo el de reposición, en el plazo de quince días.

- b) Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.
- c) Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

Artículo 40.— Garantías en caso de detención.

La detención por motivos políticos o sindicales no será causa de despido, a no ser que el hecho imputado sea atentado contra personas físicas o jurídicas.

Artículo 41.— Retirada del permiso de conducir.

En el caso de que a un conductor del Ayuntamiento se le retire el permiso de conducir, se le garantiza a éste un puesto dentro del cuadro laboral, manteniéndole la retribución que disfrutase anteriormente, salvo que la retirada del permiso sea producida por conducción temeraria o en estado de embriaguez o drogadicción.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.— Disposiciones para la Policía Local.

- a) Por el concepto de nocturnidad y festividad se le retribuirá una cantidad de 17.000 pesetas al mes a todo miembro de la Policía Local que desempeñe su servicio en el ámbito que recoge el Artículo 19, apartados a) y b) de este Convenio.
- b) Cada viaje de ambulancia efectuado por la Policía Local fuera de las horas de servicio se gratificará con la cantidad de 3.000 pesetas en concepto de gratificaciones por servicios extraordinarios.
- c) Asistencia a juicios. Por cada asistencia a juicios fuera de las horas de servicio se abonarán con tres horas extraordinarias en concepto de gratificaciones por servicios extraordinarios.

Segunda.— Herramientas y utillaje.

Para la realización de los trabajos, por el personal de servicios, el Ayuntamiento se verá obligado a facilitar a éste la herramienta necesaria para el desarrollo de su función. La herramienta adquirida es propiedad del Ayuntamiento y el trabajador se responsabilizará de su buen uso y devolución al término de la jornada.

Tercera.— Trabajadores con pantallas de ordenador.

Todo el personal laboral que para la realización de tareas administrativas opere con pantallas de ordenador, recibirá una retribución mensual.

La Concejalía de Personal será la encargada de relacionar al personal que desempeñe dicha tarea y por tanto deba de percibir dicho incremento en el complemento específico.

ANEXO I**RETRIBUCIONES DEL PERSONAL LABORAL PARA 1991**

Grupo	Nivel	Categoría	Básicas	C. Destino	C. Específico	Total mes
A	18	Arquitecto	131.773	47.152	21.833	200.758
B	15	Aparejador	111.841	39.105	17.287	168.233
B	15	Asistente Social	111.841	39.105	16.471	167.417
C	15	Administrador	83.368	39.105	16.070	138.543
C	12	Jefe Obra	83.368	31.057	19.458	133.883
D	13	Auxiliar Administrativo .	68.168	33.740	11.858	113.766
D	12	Policía	68.168	31.057	25.302	124.527
D	12	Oficial 1.ª	68.168	31.057	20.001	116.444
D	12	Oficial 2.ª	68.168	31.057	13.864	113.089
D	12	Lector Agua	68.168	31.057	13.211	112.436
E	11	Conserje	62.231	28.378	16.929	107.538
E	11	Peón Especialista	62.231	28.378	13.966	104.575
E	10	Peón Ordinario	62.231	25.696	13.941	101.768
E	10	Limpiador	62.231	25.696	10.150	98.077

ANEXO II**PRECIO HORA PARA 1991**

Grupo	Categoría	Retribución anual	Horas anuales	Precio hora
A	Arquitecto	2.810.612	1.632	1.722
B	Aparejador	2.355.262	1.632	1.443
B	Asistente Social	2.343.838	1.632	1.436
C	Administrador	1.939.602	1.632	1.188
C	Jefe de Obra	1.874.362	1.632	1.149
D	Auxiliar Administrativo	1.592.724	1.632	976
D	Policía	1.743.378	1.632	1.068
D	Oficial 1.ª	1.685.978	1.632	1.033
D	Oficial 2.ª	1.583.260	1.632	970
D	Lector Agua	1.574.104	1.632	964
E	Conserje	1.505.538	1.632	922
E	Peón Especialista	1.464.050	1.632	897
E	Peón Ordinario	1.424.752	1.632	873
E	Limpiador	1.373.078	1.632	841

Número 5498

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**Tesorería General de la Seguridad Social****Tesorería Territorial de Murcia****Unidad de Recaudación Ejecutiva de Lorca****Edicto para la notificación del apremio**

Relación de deudores por número de afiliación y débitos por certificación de descubierto a la Tesorería General de la Seguridad Social, que no han podido ser notificados de forma expresa e individual, a los que se notifica formalmente a los efectos previstos en los artículos 106 y 44 del Reglamento de Recaudación de la Seguridad Social y demás preceptos aplicables; con la advertencia de que, transcurridos ocho días desde la publicación del edicto, sin personarse en los expedientes, serán declarados en rebeldía.

En todas las certificaciones de descubierto, dictó el Tesorero Territorial de la Seguridad Social de Murcia la siguiente:

Providencia: En uso de la facultad que me confiere el artículo 102 del Reglamento General de la Seguridad Social, una vez expedida certificación de descubierto, ordeno la ejecución forzosa sobre bienes y derechos del deudor con arreglo a los preceptos del citado Reglamento.

Contra estos actos podrán interponerse:

1) Reclamación económico-administrativa ante el Tribunal Económico Administrativo de Murcia.

2) Recurso de reposición con carácter facultativo y previo al anterior ante el Tesorero Territorial de la Seguridad Social de Murcia.

Plazo: Ambos recursos, en el plazo de quince días contados desde la publicación de este edicto.

Advertencia: Los procedimientos no se suspenderán, salvo que se garanticen las deudas en los términos y condiciones del artículo 190 del citado Reglamento.

En Lorca a 29 de abril de 1991.—La Recaudadora Ejecutiva, M.^a Teresa García Gordillo.

N.º Afiliación	N.º Certific.	Nombre y Domicilio	Principal	Recargo apremio	Total
30/754.323/85	91/ 2654/72	ANTONIO DIAZ ABELLANEDA Hoyos, 2 - LORCA	40.461	8.092	48.553
30/750.869/26	91/ 2576/91	PEDRO ENRIQUE FERRA VICENTE Moya, 3 - LORCA	40.461	8.092	48.553
30/750.654/05	91/ 2559/74	JESUS JOSE LOPEZ PARDO Ctra. de Granada, 111 - LORCA	134.870	26.974	161.844
30/754.274/36	91/ 2651/69	AURORA LOPEZ RIQUELME Alamo, 3 - LORCA	107.896	21.579	129.475
30/ 66.229/12	87/ 3375	MERY LOU, S.A. Lope Gisbert, s/n. - LORCA	49.485	9.897	59.382
30/ 66.229/12	87/ 3376	MERY LOU, S.A. Lope Gisbert, s/n - LORCA	51.877	10.375	62.252
30/ 68.286/32	87/ 3479	MERY LOU, S.A. Floridablanca, 18 - LORCA	15.592	3.118	18.710
30/ 68.286/32	87/ 3480/	MERY LOU, S.A. Floridablanca, 18 - LORCA	15.592	3.118	18.710
30/ 68.286/32	87/ 3481	MERY LOU, S.A. Floridablanca, 18 - LORCA	17.641	3.528	21.169
30/ 68.286/32	87/ 3482	MERY LOU, S.A. Floridablanca, 18 - LORCA	47.175	9.435	56.610
30/ 68.286/32	87 3483	MERY LOU, S.A. Floridablanca, 18 - LORCA	15.593	3.118	18.711
30/ 66.229/12	88/63927	MERY LOU, S.A. Lope Gisbert, s/n. - LORCA	40.489	8.097	48.586
30/ 66.229/12	88/63928	MERY LOU, S.A. Lope Gisbert, s/n. - LORCA	87.774	17.554	105.328
30/ 66.229/12	88/ 9468/10	MERY LOU, S.A. Lope Gisbert, s/n. - LORCA	5.000	1.000	6.000