

## II. Administración Civil del Estado

### 2. Direcciones Provinciales de Ministerios

Número 1658

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

##### Dirección Provincial de Murcia

#### Ordenación Laboral. Convenios Colectivos. Exp. 3/90.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Yecla, de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 15.11.89, cuya representación de la Empresa, está formada por representación del Ayuntamiento de Yecla, y la de los trabajadores por las Centrales Sindicales CC.OOO y U.G.T., y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 5.2.90 y 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».

Murcia, a 5 de febrero de 1990.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Eduardo Fernández-Luna Giménez.

(D.G. 116)

#### TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL AYUNTAMIENTO DE YECLA Y SU PERSONAL LABORAL DE AMBITO DE EMPRESA.

#### CAPITULO I

##### Disposiciones Generales

#### Artículo 1.—Ambito de aplicación.

1.—El presente Convenio regula las condiciones de trabajo que han de regir las relaciones laborales existentes entre el Excmo. Ayuntamiento de Yecla 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:

- a) El personal fijo correspondiente a la plantilla laboral.
- b) El personal contratado temporalmente que ocupa plaza existente en la plantilla laboral.
- c) El personal contratado temporalmente que está asimilado a plazas análogas existentes en la plantilla laboral.

#### 2.—Quedan excluidos de su ámbito de aplicación:

- a) Los funcionarios de carrera, de empleo, interinos y contratados administrativos.
- b) El personal contratado para puestos de alta dirección, al amparo de lo establecido en el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.
- c) El personal contratado temporalmente para las obras municipales, que seguirán rigiéndose por el Convenio de la Construcción.
- d) El personal dependiente de Patronatos y Consejos Municipales.
- e) El personal contratado al amparo de convenios de colaboración con otras entidades.

#### Artículo 2.—Ambito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a partir de su aprobación por el Pleno Municipal, si bien las retribuciones que se pacten comenzarán a percibirse desde los momentos en que se detallan en el apartado correspondiente. Su vigencia terminará el 31 de diciembre de 1989 y, si ninguna de las partes lo denunciase con dos meses, al menos, de antelación a su vencimiento, se prorrogará de año en año.

#### Artículo 3.—Unidad normativa.

Con el fin de mantener unificadas las condiciones de trabajo aplicables a todo el personal de la plantilla laboral de los distintos servicios municipales y evitar la pluralidad de adscripciones reglamentarias, 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 artículo 1, excluyendo la posibilidad de aplicación de otros convenios especiales de sector.

2.—En todo lo no previsto por el presente Convenio, regirán subsidiariamente el Estatuto de los Trabajadores y las Leyes y disposiciones legales de carácter general para todas las actividades.

#### CAPITULO II

##### Plantilla y escalafones

Artículo 4.—El Ayuntamiento publicará anualmente, antes de su estudio en la Comisión de Hacienda y Personal, en el tablón de anuncios, la relación de la plantilla y el escalafón

del personal laboral, con las modificaciones que se propongan. De dicha plantilla deberá emitirse preceptivamente un informe del Comité de Personal, antes de su aprobación por el Pleno de Corporación, con motivo de la aprobación del Presupuesto Municipal.

#### Artículo 5.—Categorías profesionales.

Las categorías profesionales en cuanto a titulación, al igual que para los funcionarios, estarán reguladas por lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 30/84, es decir: Grupo A, Titulación Superior; Grupo B, Titulación de Grado Medio; Grupo C, Bachiller Superior; Grupo D., Graduado Escolar; y Grupo E., Certificado de Estudios Primarios.

Las categorías profesionales son las recogidas en el Anexo I de este Convenio. Las retribuciones básicas (sueldo, trienios y extraordinarias) vendrán determinadas por el grupo de Titulación, mientras que las retribuciones complementarias vendrán determinadas por el puesto de trabajo, según las categorías profesionales y de acuerdo con el proceso de homologación que se recoge en el apartado de las retribuciones.

#### Artículo 6.—Traslados entre servicios municipales.

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

- a) Con la suficiente publicidad y plazo (mínimo 15 días) se anunciarán los puestos de trabajo que deban cubrirse con los requisitos que reúnan los mismos. Las peticiones voluntarias de traslado serán estudiadas y admitidas o no por la Concejalía de Personal. Las retribuciones complementarias serán las del nuevo puesto de trabajo, si es de categoría superior.
- b) Si no existieran voluntarios para proveer los puestos, la Concejalía de Personal, previo informe del Comité de Personal, determinará quien debe cubrirlo.
- c) Se autorizarán las permutas de puestos de trabajo o turnos entre los trabajadores de la misma categoría, previo acuerdo del órgano competente de la Corporación Municipal.

#### Artículo 7.—Sistema de acceso.

El sistema de acceso a las plazas de la plantilla de personal laboral será el recogido por la Ley 30/84, Ley 7/85, Decreto Legislativo 781/86 y Real Decreto 2.223/84; para los casos de urgencia en la contratación se podrá recurrir a la contratación temporal, correspondiendo la selección al Tribunal que para cada caso se determine, en el cual habrá un vocal designado a instancias del Comité de Personal. Las contrataciones temporales supondrán la existencia de vacante incorporada a la Oferta de Empleo, o la incorporación de la citada vacante a la primera oferta que se elabore, una vez que dichos puestos de trabajo se hayan consolidado. Todas las propuestas de contratación laboral temporal deberán ser informadas por la Comisión Informativa de Control y Vigilancia de las Contrataciones, salvo casos de fuerza mayor.

#### 2.—Cobertura provisional de puestos superiores.

Sólo podrán ejercerse funciones de categorías superiores con carácter excepcional y transitorio, cuando así lo autorice el órgano competente de la Corporación. 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.

#### 3.—Cobertura de puesto de trabajo con carácter permanente.

A efectos de cobertura de plazas vacantes que constituyen las Ofertas de Empleo Público de cada anualidad, y con el fin de favorecer la promoción de los trabajadores y empleados municipales, se reservará para la promoción de los trabajadores y empleados municipales, se reservará para la promoción interna el 50 por 100 de las referidas vacantes, como mínimo.

#### 4.—Formación y promoción.

4.1.—Se promocionará a los trabajadores de modo objetivo, atendiendo a sus puestos profesionales, capacidad e idoneidad para el puesto de trabajo en cuestión. Esta promoción tendrá una doble vertiente de acceso a puestos de jefatura y de creación de nuevos puestos estructurales dentro de cada categoría.

4.2.—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. El Comité de Personal realizará propuestas concretas a la Corporación para realización de dichos cursos.

4.3.—Los planes de formación, baremos de calificación para promoción interna, centros y plazos de realización, etc., se elaborarán por la Comisión de Personal, oído el Comité de Personal. 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.

4.4.—La Corporación gestionará e impulsará la realización de convenios de colaboración con otras Administraciones Públicas para la celebración de cursos y planes de formación.

### CAPITULO III

#### Jornada de trabajo

#### Artículo 8.

1.—Con carácter general, la jornada laboral será de 37 horas y treinta minutos semanales.

2.—Aquellos servicios que por sus características realicen la jornada en turnos, respetarán el límite horario, en cómputo mensual. En el caso de no poder cumplirse este apartado, se incrementará la compensación económica o se librará por las horas prestadas que corresponda.

3.—Se disfrutará de un descanso-almuerzo diario de 30 minutos; en lo servicios que se trabaje a turno se disfrutarán con criterios semejantes.

4.—Del 1 de julio hasta el final de la semana de feria de septiembre se reducirá el horario de salida en una hora diaria, al igual que en Semana Santa y en Navidad.

5.—Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas.

6.—Se celebrará el día del patrón, representando un día no laboral.

7.—Se podrá conceder la jornada reducida de 30 horas semanales con la correlativa disminución de haberes y por motivos justificados.

8.—Aquellos servicios que no puedan realizar las jornadas citadas serán compensados mediante horas o días libres.

#### Artículo 9.—Excesos de jornada y horas extraordinarias.

1.—Los excesos de jornada, con carácter periódico, quedarán totalmente suprimidos a partir de la fecha de entrada en vigor de este acuerdo, salvo casos excepcionales y previa consulta al Comité de Personal. 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 ésto 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 del servicio correspondiente dispondrá la distribución entre todo el personal disponible y voluntario de dichos servicios para la realización de los mismos.

2.—Las horas extraordinarias serán compensadas con tiempo libre, a razón de dos horas por cada hora extraordinaria trabajada. Si ello no fuera posible, serán abonadas en metálico, incrementándose el valor de la hora normal en un 90 por 100. Su importe se abonará en nómina en el mismo mes de su ejecución, o en el siguiente.

#### Artículo 10.—Vacaciones.

1.—Las vacaciones serán de un mes (31 días) a disfrutar entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de cada año.

2.—Los responsables de servicios o unidades administrativas elaborarán un plan de vacaciones, en el que tendrán en cuenta las preferencias del personal a su cargo. Este plan se presentará antes de 1 de abril de cada año. Posteriormente la Concejalía de Personal le dará el visto bueno y la correspondiente publicidad.

#### Artículo 11.—Licencias y permisos.

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

1.—Por el nacimiento de un hijo y la muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cuatro días cuando sea en distinta localidad.

2.—Por traslado de domicilio, sin cambio de residencia, 2 días.

3.—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.

4.—El trabajador con un hijo menor de 12 meses tendrá derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo. Este periodo de tiempo podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada en una hora diaria.

5.—Quienes 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 un tercio o un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

6.—En caso de matrimonio, se concederán 18 días naturales.

7.—Durante el año, los trabajadores municipales tendrán derecho a disfrutar de hasta 6 días de licencia o permiso por asunto particular, no incluidos en los puntos anteriores. De forma general se repartirán 3 días en Semana Santa y 3 días en Navidad, disfrutándose en 2 turnos rotatorios en esas fechas, salvo renuncia expresa del trabajador que en este caso podrá disfrutarlo a su elección y sin perjuicio del servicio, sin poder acumularlo a ninguno de los periodos de vacaciones anuales retribuidas.

8.—Se podrán conceder permisos por el tiempo indispensable para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

9.—Por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica siempre que no pueda realizarse dicha consulta fuera de la jornada de trabajo.

10.—Se podrán conceder permiso de hasta un máximo de 15 días continuados, no acumulables a los periodos de vacaciones, siempre que lo soliciten con 15 días de antelación y con el informe del Jefe del Servicio. Estos días serán canjeables por días de vacaciones regladas o sin retribución.

11.—Se podrán solicitar, con los mismos plazos y condiciones que en el apartado anterior, permisos superiores a 15 días e inferiores a 3 meses. Estos serán siempre sin retribución y el total cada dos años no podrá ser superior a 3 meses.

#### Artículo 12.—Licencias especiales.

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

1.—Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de 120 días naturales, distribuidos a opción de la interesada.

2.—Cumplimiento del Servicio Militar, obligatorio o 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.

#### Artículo 13.—Anticipos reintegrables.

Serán de cuantía máxima del duplo de las percepciones mensuales brutas.

La consignación presupuestaria dedicada a este concepto en 1989 será de 4.500.000 pesetas.

**CAPITULO IV**  
**Condiciones sociales**

**Artículo 14.—Ayudas de carácter asistencial.**

1.—Ayudas ensituación de I.L.T. y accidente laboral.

En todos los casos de I.L.T. ya sea por enfermedad o por accidente laboral, así como en los supuestos de maternidad, la Corporación garantizará el 100 por 100 de las retribuciones básicas y complementarias, por un tiempo máximo de 6 meses.

2.—Seguro de vida.

Se ampliará para todos los trabajadores incluidos en este Convenio el seguro de vida concertado a través de la F.E.M.P. para los funcionarios municipales.

3.—Seguro de accidentes.

Igualmente se ampliará a todos los trabajadores incluidos en este Convenio el seguro de accidentes contratado a través de la F.E.M.P. para los funcionarios municipales.

4.—Seguro de responsabilidad civil.

Igualmente se mantendrá el Seguro General de Responsabilidad Civil concertado a través de la F.E.M.P.

**Artículo 15.—Ayudas por hijos minusválidos.**

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, siendo la cuantía máxima de 10.000 pesetas mensuales. Para acceder a estas ayudas será necesaria la presentación de diagnóstico emitido por un organismo oficial competente. Su cuantía será acordada por la Comisión de Personal en función de los grados minusvalía.

**Artículo 16.—Ayudas por prestación del Servicio Militar.**

Durante el tiempo de prestación del Servicio Militar o prestación social sustitutoria, el empleado municipal recibirá en los meses de junio y diciembre el importe de una mensualidad del salario de acuerdo con el nivel que ocupaba cuando se incorporó.

**Artículo 17.—Ayudas por matrimonio, natalidad y sepelio.**

La Corporación completará las ayudas que en estos conceptos otorguen las organismos públicos correspondientes (S. Social) garantizándose en todo caso:

- Por matrimonio ..... 15.000 pesetas.
- Po natalidad ..... 5.000 pesetas.
- Por sepelio ..... 25.000 pesetas.

**Artículo 18.—Ayudas para prótesis y similares.**

De conformidad con el acuerdo del Pleno Municipal de 7 de mayo de 1982, se prestarán las actuales ayudas para compra de aparatos protésicos de todas clases y cristales de visión, en idénticas condiciones que las establecidas para los funcionarios municipales.

**Artículo 19.—Prendas de trabajo.**

El personal de oficios recibirá dos uniformes completos al año, uno de verano y otro de invierno (el equipo de invierno incluirá cazadora de invierno) y un equipo de agua para los casos de necesidad, incluyéndose en todos los casos de necesidad, incluyéndose en todos los casos el calzado apropiado. Los equipos de trabajo se entregarán, el de verano antes del día 30 de abril y el de invierno, antes del día 30 de octubre.

**Artículo 20.—Derechos-sindicales.**

1.—La Corporación se compromete a negociar con los representantes sindicales: La plantilla de personal laboral, la clasificación de puestos de trabajo, la aplicación de las retri-

buciones, las materias de índole económica de prestación de servicios, sindicales, asistenciales y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de los empleados públicos y sus organismos sindicales con la Administración, tales como la prestación de los planes de Oferta de Empleo, los sistemas de ingresos, provisión y promoción profesional del personal acogido al Convenio, etc.

2.—Todo el personal acogido al presente Convenio tendrá derecho a dos horas mensuales para celebración de reuniones o asambleas en horas de trabajo, a petición como mínimo del 25 por 100 de los trabajadores o a convocatoria del Comité de Personal.

Las horas sindicales de los miembros del Comité de Personal serán de 15 mensuales, para cada uno de sus miembros, pudiendo ser acumulables. Cuando se vaya a hacer uso de las citadas horas, se deberá poner en conocimiento del Jefe del Servicio correspondientes y del Concejal de Personal, procurando que no vayan en detrimento del servicio.

Igualmente los responsables de secciones sindicales legalmente constituidas en este Ayuntamiento podrán disfrutar un número de horas sindicales similar al de los delegados de la Junta de Personal, en las mismas condiciones que éstos.

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

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

**Artículo 21.—Indemnizaciones por razón del servicio.**

En cuanto a las dietas de manutención y alojamiento, plusas, asistencias, anticipos y justificantes, etc., se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento sobre este tema.

Los trabajadores municipales que por razón del servicio hubieran de desplazarse fuera de la localidad serán indemnizados por los gastos de locomoción que se ocasionen. En el caso de que el trabajador utilice vehículo propio, la indemnización se realizará por acreditación de los Km. realizados. El importe que se fija para esta indemnización es de 20 pesetas por Km. para automóviles.

El personal acogido a este Convenio que presta servicios en el Parque de Bomberos percibirá mensualmente 3.000 pesetas en concepto de gastos de locomoción.

**Artículo 22.—Jubilaciones anticipadas.**

A los trabajadores con menos de 65 años de edad, que causen baja voluntaria en el Ayuntamiento por jubilación, se les indemnizará, por una sola vez, con las cantidades que se indican, para cada una de las edades que se detallan:

- A los 60 años cumplidos ..... 800.000 pesetas.
- A los 61 años cumplidos ..... 500.000 pesetas.
- A los 62 años cumplidos ..... 400.000 pesetas.
- A los 63 años cumplidos ..... 350.000 pesetas.
- A los 64 años cumplidos ..... 250.000 pesetas.

La mencionada indemnización por jubilación se hará efectiva al interesado cuando éste acredite haber obtenido la jubilación de la Seguridad Social.

**Artículo 23.—Trabajadores con merma de capacidad física.**

La Corporación adoptará las previsiones oportunas a fin de que los funcionarios 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 médico correspondiente.

**Artículo 24.—Crédito de vivienda.**

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

**Artículo 25.—Asistencia letrada.**

El Ayuntamiento garantiza la asistencia jurídica a los trabajadores municipales que lo soliciten y la precisaren por razones de prestación del servicio.

**Artículo 26.—Salud laboral.**

El Ayuntamiento se compromete a realizar una revisión médica general todos los años a los funcionarios que estén a su servicio.

Se llevarán a cabo las actuaciones oportunas para constituir el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo de acuerdo con el Decreto 432/71 y O.M. de 9-3-71.

**Artículo 27.—Comisión paritaria.**

Se constituirá una comisión paritaria para la interpretación de este acuerdo, que estará integrada por dos representantes de los trabajadores y otros dos de la Corporación Municipal. Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes y tendrá como principal función la de interpretar la aplicación de las cláusulas de este convenio, la vigilancia y cumplimiento de lo pactado y la denuncia del mismo.

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

## CAPITULO V

### Retribuciones

**Artículo 28.—Homologación.**

Dada la existencia, dentro de la plantilla de personal laboral, de personal que se encuentra homologado con las retribuciones del personal funcionario del Ayuntamiento, y de otro personal al que no alcanza la referida homologación, se acuerda abrir un proceso de homologación con las siguientes características.

1.—Se acepta la estructura retributiva propia de los funcionarios de Administración Local, es decir, Sueldo base (según la titulación exigida a la entrada) trienios, Complemento de Destino, Complemento Específico y Complemento de Productividad.

2.—El valor del salario base, trienios y Complemento de Destino serán los fijados por la L.P.G.E. según los grupos y niveles que se señalan en el Anexo I.

3.—En el supuesto de que se aumenten los niveles de Complemento de Destino reconocidos actualmente a los funcionarios del Ayuntamiento de Yecla de forma general, se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio al objeto de en su caso, renegociar el Complemento de Destino de las plazas laborales.

4.—En cuanto al Complemento Específico, existen algunos puestos de trabajo que ya lo tienen asignado durante el presente año en cuantía similar a las de funcionarios; a dichos trabajadores se les seguirá respetando dicho C.E. (Complemento Específico) incrementándose anualmente en la misma cuantía que para los funcionarios de categorías similares. A los trabajadores que no tienen asignado C.E. en la actualidad,, se acuerda reconocerles dicho concepto en la cuantía que se señala en el Anexo I, con el valor que teóricamente tendría en 1989 en el supuesto de que comenzara para los trabajadores que en la actualidad no lo perciben y por tanto entran en el proceso de homologación, se ajustará a las siguientes normas:

—El proceso de homologación tendrá una duración de tres años a partir de 1990 (1990, 1991, 1992).

—En el año 1989, se comenzará a pagar a todas las plazas que entran en el proceso de homologación, la cantidad de 4.000 pesetas mensuales desde el día 1 de julio de 1989, en concepto de C.E. como anticipo a cuenta de la homologación.

—En el año 1990 percibirán, en concepto de C.E. un 33,3 por 100 del total reconocido a cada plaza, teniendo en cuenta la cuantía que dicho C.E. tendrá en 1990, para lo cual se incrementará el importe acordado para 1989 en el mismo porcentaje que experimenten las plazas similares de funcionarios.

—En el año 1991 percibirán, en concepto de C.E. un 66,6 por 100 del total reconocido a cada plaza, teniendo cuenta la cuantía que dicho C.E. tendrá en 1991, para lo cual se incrementará el importe reconocido en 1990 en el mismo porcentaje que experimenten las plazas similares de funcionarios.

—En el año 1992 estos trabajadores deberán percibir íntegramente el C.E. que teóricamente se les reconoce en el anexo I incrementado con los porcentajes que dicho C.E. haya subido durante los 3 años del proceso de homologación en plazas similares de funcionarios, de tal forma que en dicho año queden totalmente homologados a las plazas similares de funcionarios.

—Para determinar los ajustes a realizar cada año en el C.E. de las plazas laborales, se reunirá con la suficiente antelación la Comisión Paritaria del Convenio.

**Artículo 29.—Plazas con características especiales.**

1.—Licenciado en Derecho.

A partir de enero de 1990 tendrá la misma estructura retributiva que el resto de personal laboral, con las cuantías que se indican en el Anexo I, con los correspondientes incrementos.

2.—Personal de Recaudación.

A dicho personal, además de los complementos reconocidos en el Anexo I, le será aplicable, en su caso; el Complemento de Productividad en la cuantía que se reconozca en el Presupuesto Municipal.

3.—Limpiadora de Colegios y Conserje-Vigilante.

El proceso de homologación para estas plazas incluirá además del C.E. que se les reconoce teóricamente en el Anexo I, un aumento en el Complemento de Destino, fijándose en el nivel 9 para todas ellas, que comenzará a percibirse a partir del mes de enero de 1991.

4.—Peón Limpieza de Mercados.

A partir del mes de enero de 1990 quedará asimilado al resto de plazas del grupo E, teniendo en cuenta que con el abono del anticipo a cuenta de 4.000 pesetas mensuales, esta plaza queda totalmente homologada.

5.—Vigilantes de Colegios.

Sin perjuicio de los conceptos y cuantías salariales recogidos en el Anexo I, estas plazas podrán ser desempeñadas por personal con minusvalías, estándose entonces a lo dispuesto en la normativa reguladora para la contratación de tales personas.

6.—Plazas de Psicólogo.

Estando pendiente de clarificación el futuro de las plazas de psicólogos (en la actualidad vacantes) no se recogen en este Convenio, debiendo incluirse en el mismo en el momento en que vuelvan a contratarse.

### Disposición transitoria

En el año 1990 seguirá rigiendo el presente texto del Convenio Colectivo, comprometiéndose las partes a negociar para dicho año únicamente la aplicación de las retribuciones, la plantilla de personal laboral y la correspondiente Oferta de Empleo.

RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO Y SALARIOS TEORICAMENTE RECONOCIDOS EN 1989

Puesto de trabajo	Grupo	Básicas	Complemento Destino	C. Especifico	Total
1 Jefe Servicios Sanitarios (Médico)	A	115.942	46.206 (20)	45.000*	207.148
1 Abogado	A	115.942	46.206 (20)	55.000*	217.148
2 Asistentes Sociales	B	98.404	46.206 (20)	45.000*	189.610
1 Responsable OMIC	B	98.404	46.206 (20)	45.000*	189.610
1 Responsable Gabinete Información	B	98.404	46.206 (20)	45.000*	189.610
1 Responsable Gabinete Serv. Comunit. y Sociales	B	98.404	46.206 (20)	45.000*	189.610
1 Administrativo-Recaudador	C	73.352	46.206 (20)	53.000	172.558
1 Administrativo-Recaudación	C	73.352	41.486 (18)	38.000	152.838
2 Auxiliares Administrativos-Recaudación	D	59.979	27.325 (12)	30.000	117.304
3 Auxiliares Administrativos-Información	D	59.979	27.325 (12)	31.000	118.304
1 Auxiliar C.I.A.D.J.	D	59.979	27.325 (12)	31.000*	118.304
1 Tractorista	D	59.979	27.325 (12)	30.000*	117.304
1 Mantenedor Parque Móvil	D	59.979	27.325 (12)	31.000	118.304
1 Electricista	D	59.979	27.325 (12)	30.000	117.304
3 Peones Artes y oficios	D	59.979	27.325 (12)	30.000	117.304
1 Inspector Rentas	D	59.979	27.325 (12)	31.000	118.304
1 Limpiadora dependencias municipales	E	54.754	21.429 ( 9)	15.450*	91.633
15 Limpiadoras colegios	E	54.754	21.429 ( 9)*	15.450*	91.633
1 Vigilante-Conserje Casa Consistorial	E	54.754	21.429 ( 9)*	15.450*	91.633
1 Peón-Limpieza Mercados	E	54.754	21.429 ( 9)	15.450	91.633
2 Vigilantes-Colegios	E	54.754	21.429 ( 9)*	15.450*	91.633

Las cuantías señaladas con un asterisco (\*) tienen un reconocimiento teórico, no real; es decir, su importe íntegro se percibirá al final del proceso de homologación, aunque sumándole los incrementos o ajustes que los complementos correspondientes experimenten durante el periodo señalado. Por lo tanto, los totales de las plazas que entran en este proceso tampoco son reales. Las cuantías reales a percibir cada año por estas plazas se recogen en el cuadro del Anexo II.

**A N E X O II (A)**  
**CUADRO DE HOMOLOGACION (A)**

Puestos de trabajo	1989			1990	1991	1992
	Cuantías y conceptos salariales con el anticipo a cuenta de la homologación a partir del mes de julio-1989			Base y C.D. según la L.P.G.E./90	Base y C.D según la L.P.G.E./91	Base y C.D. según la L.P.G.E./92
	Complem. Específico			Complemento Específico	Complemento Específico	Complemento Específico
Médico	<b>Base</b> 115.942	<b>C.D.</b> 46.206 (20)	<b>C.Espec.</b> 4.000	15.000 + (Incrementos de ajuste con plazas de funcionarios de similares características: x90 = C.E.90	C.E.90 + 15.000 + x91 = C.E.91	C.E.91 + 15.000 + x92 = C.E.92 (Total homologación)
—Asist. Sociales. —Resp. OMIC. —Resp. Gab. Informac. —Respons. Gab. S.C. y S.	<b>Base</b> 98.404	<b>C.D.</b> 46.206 (20)	<b>C.Espec.</b> 4.000	15.000 + x90 = C.E.90	C.E.90 + 15.000 + x91 = C.E.91	C.E.91 + 15.000 + x92 = C.E.92 (Total homologación)
Auxiliar C.I.A.D.J.	<b>Base</b> 59.979	<b>C.D.</b> 27.325 (12)	<b>C.Espec.</b> 4.000	10.333 + x90 = C.E.90	C.E.90 + 10.333 + x91 = C.E.91	C.E.91 + 10.333 + x92 = C.E.92 (Total homologación)
Tractorista	<b>Base</b> 59.979	<b>C.D.</b> 27.325 (12)	<b>C.Espec.</b> 4.000	10.000 + x90 = C.E.90	C.E.90 + 10.000 + x91 = C.E.91	C.E.91 + 10.000 + x92 = C.E.92 (Total homologación)
Limpiadora Dependencias Municipales	<b>Base</b> 54.754	<b>C.D.</b> 21.429 (9)	<b>C.Espec.</b> 4.000	5.150 + x90 = C.E.90	C.E.90 + 5.150 + x91 = C.E.91	C.E.91 + 5.150 + x92 = C.E.92 (Total homologación)

**A N E X O II (B)**  
**CUADRO DE HOMOLOGACION (B)**

Cuantías y conceptos salariales reales a percibir con el anticipo a cuenta de la homologación a partir de julio.

Abogado	<b>S.B.</b> 115.942	<b>C.D.</b> 87.480	<b>C.Especif.</b> 8.578	Igual que el de las plazas de funcionarios de similares características (total homologación)								
Limpiadoras de Colegios	<b>S.B.</b> 54.754	<b>C.D.</b> 19.068	<b>C.Especif.</b> 4.000	<b>S.B.</b> (E)	<b>C.D.</b> (7)	<b>C.Especif.</b> 5.150 + x90 = CE90	<b>S.B.</b> (E)	<b>C.D.</b> (9)	<b>C.Especif.</b> CE90 + 5.150 + x91 = CE91	<b>S.B.</b> (E)	<b>C.D.</b> (9)	<b>C.Especif.</b> CE91 + 5.150 + x92 = C.E.92 (Total homologación)
—Vigilante-Conserje Casa Consist. —Vigilantes Colegios	<b>S.B.</b> 54.754	<b>C.D.</b> 19.068	<b>C.Especif.</b> 4.000	<b>S.B.</b> (E)	<b>C.D.</b> (7)	<b>C.Especif.</b> 5.150 + x90 + CE90	<b>S.B.</b> (E)	<b>C.D.</b> (9)	<b>C.Especif.</b> CE90 + 5.150 + x91 = CE91	<b>S.B.</b> (E)	<b>C.D.</b> (9)	<b>C.Especif.</b> CE91 + 5.150 + x92 = CE92 (Total homologación)
Peón Mercados	<b>S.B.</b> 59.979	<b>C.D.</b> 27.325	<b>C.Especif.</b> 4.000	<b>S.B.</b> (E)	<b>C.D.</b> (9)	<b>C.Especif.</b> Total homologación						

Número 1768

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Tesorería Territorial de la Seguridad Social

Tesorería Territorial de Murcia

Unidad de Recaudación Ejecutiva de Cartagena

## EDICTO

Unidad de Recaudación Ejecutiva de la Seguridad Social de Cartagena.

Habiéndose llevado a cabo sin efectos la notificación de los débitos a la Seguridad Social correspondiente a los sujetos responsables que se detallan a continuación por desconocimiento de su domicilio, procede en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 106 del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de Seguridad Social, la publicación de edictos en el tablón de anuncios de la Alcaldía de esta localidad, así como en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», con el fin de que comparezcan, por sí o por medio de representante, en el expediente ejecutivo que se le sigue:

nº Inscp o Afilc	Sujeto responsable	Domicilio	Localidad
30/756229	ALCARAZ ALCARAZ, Antonia	C/ Azorín, s/n	SAN JAVIER
30/664091	ALCARAZ MATEO, Miguel	Casa Las Viñas	"
30/367088	ALCARAZ OLMOS, José	Luis Garay, 16	"
30/706655	APARICIO BOTIAS, Clemente	Mons. Carrión Valverde	"
46/1216347	BLAY JULIO, José	M. de T. Pacheco, 12	STGO LA RIB
30/760.789	CAÑAS FERREIRA, Francisco	Príncipe, 21	S. Javier <sup>RA</sup>
30/204.463	CARRASCO GARCIA, Angel	Ctra. Balsicas	"
30/753.297	CARRASCO PORTUGUES, Carmen	C. Valverde, 4	"
30/63799	CARRILLO ROBLES, isidro	J. de Gregorio, 1	"
30/705520	CENZANO PERALES, Angel	Carrión Valverde, 5	"
30/69389	CONST. SAN JAVIER, COOP. L.	Mtnez Tornell	"
23/458759	DOMINGUEZ PEREZ, Pedro	Roda	"
30/747546	ESPIGARES FERNANDEZ, José A.	Los López	"
30/667679	ESPINOSA MORENO, Dolores	Zaragoza, 20	"
30/79491	F.J. DOMENE, A. PACHECO C.B.	La Unión, 1	"
30/397202	FERNANDEZ BALLESTER, Manuel	El Hondón	"
30/784909	FERNANDEZ VILLAMIL, Jesús	Sol-El Mirador	"
30/707901	FERRER CARBONELL, Lorenzo	J. Castejón, 4-3º	"
30/814160	GOMEZ CASTAÑEDA, Man. Vte.	Pozo Aledo	"
30/377499	JIMENEZ MANZANARES, Juan	Sáez de Tarquinales	"
30/776255	LOPEZ JAEN, Encarnación	Las Palomas-El Mirador	"
30/799278	MARIN BLANCO, Mª Mercedes	Carrión Valverde, 15	"
30/771405	MARIN VELA, Joaquín	Mirador, 8	"
30/712590	MARTINEZ BELMONTE, Manuel	Aviación Española, s/n	"
30/750009	MARTINEZ IGLESIAS, Pilar	Casas del Aljibe	"
08/2725052	MARTINEZ MARIN, Pedro J.	Luis Garay, 5	"
30/806030	MORENO MORENO, Juan José	Roda	"
30/547451	PALAZON ORTIZ, Roque	Las Rocas-El Mirador	"
30/215725	PEÑALVER LOZANO, Tomás	Ctra. Balsicas, 20	"
30/627680	PUNZANO MALLORQUIN, Matías	Cartagena, 24	"
28/2633686	REBOLLEDO LANGARICA, Andrés	Carril Palmera, 19	"
30/784463	RODRIGUEZ LOPEZ, Dolores	Avda 7 Higueras-El Mirador-S.Jav	"
30/701522	ROS ARMERO, Eugenio	La Brujela, 4	SAN JAVIER
30/781463	RODRIGUEZ LOPEZ, Dolores	Avda 7 Higueras-El Mirador	"
30/701522	ROS ARMERO, Eugenio	La Grajuela, 4	"
30/61577	SANCHEZ GARCIA, Francisco	L. Morales, 10	"
30/407755	SANCHEZ MARTINEZ, Pedro	Las Campanillas	"
30/681383	SANCHEZ MEROÑO, Mª NATIVIDAD	El Mirador	"
30/741.451	SANCHEZ PLASENCIA, Diego	Torre Mínguez, s/n	LA RIBERA
30/397474	SANCHEZ SANCHEZ, Antonio	Casa Grande	SAN JAVIER
30/69696	VIDRIOS CORBALAN, S.A.	Ctr. Pinatar, 1	"
30/750896	VILLAESCUSA SANCHEZ, Carmen	31 de octubre	"

Transcurridos ocho días desde la publicación del presente edicto sin personarse el interesado será éste declarado en rebel-  
día mediante la oportuna providencia, efectuándose desde ese momento todas las notificaciones que sean preceptivas en la  
propia dependencia del Organó Ejecutor.

Cartagena, 6 de febrero de 1990.—El Recaudador Ejecutivo, José Julio Rodríguez Hernández.