

## II. Administración Civil del Estado

### 2. Direcciones Provinciales de Ministerios

Número 3103

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

#### Ordenación Laboral. Convenio Colectivo. Exp. 8/89

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Patronato Municipal de Deportes de Cartagena de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 27-2-89, cuya representación de la empresa, está formada por Personal Directivo del Patronato Municipal de Deportes de Cartagena y la de los trabajadores por las Centrales Sindicales CC.OO. e Independientes (no afiliados), y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 22-3-89 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 22 de marzo de 1989.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Eduardo Fernández-Luna Giménez.

(D.G. 144)

#### Convenio Colectivo de los Trabajadores del P.M.D.

#### Capítulo I Ambito de aplicación

#### Artículo 1. Ambito de aplicación.

El presente convenio es de ámbito particular y obliga al P.M.D. al cumplimiento de lo pactado en este convenio, en todos los centros e instalaciones dependientes de este Patronato de Deportes, ya sean de gestión directa e indirecta.

#### Artículo 2. Ambito de personal.

Este convenio afecta a todos los trabajadores laborales, sea cual fuere su categoría profesional, que durante su vigencia trabajen por cuenta de este Patronato Municipal de Deportes.

#### Artículo 3. Vigencia, duración y prórroga.

Con independencia de la fecha en que sea firmado por las partes o del día en que aparezca publicado en los Boletines Oficiales, el convenio iniciará su vigencia, el día uno de enero de 1989, hasta el 31 de diciembre de 1989, período que no obstante, se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente, si ninguna de las dos partes lo denunciara. El presente convenio quedará denunciado cuando una de las dos partes lo demande, total o parcialmente con tres meses de antelación a su vencimiento.

#### Artículo 4. Unidad de pacto y vinculación.

El presente convenio forma un todo orgánico único e indivisible, no siendo susceptible de aplicación parcial.

#### Artículo 5. Aplicación favorable.

Todas las condiciones establecidas en el acuerdo, en caso de duda, ambigüedad u oscuridad, en cuanto a su sentido y alcance, deberán ser interpretadas y aplicadas de la forma que resulte más beneficiosa para los trabajadores.

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

#### Capítulo II Régimen de personal

#### Artículo 6. Formación profesional en el trabajo.

Todos los trabajadores del P.M.D. tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, siempre que esté relacionado con el trabajo desempeñado y autorizado por el Consejo de Gerencia.

b) La empresa P.M.D., organizará cursos para el perfeccionamiento profesional de su personal.

c) La empresa P.M.D., deberá facilitar y becar la participación de cualquier trabajador en cursos, seminarios o carreras universitarias, que sirvan para aumentar el nivel profesional del trabajador, previa autorización del Consejo de Gerencia y los Delegados de Personal.

Esta facilidad se realizará, mediante una adaptación del horario laboral, sin que perjudique a los usuarios y abonando la empresa un mínimo del 50% de la matrícula en carreras universitarias y el total de la misma en cursos de perfeccionamiento.

Para los cursos que se realicen fuera de la Región, que se consideren de importancia para el trabajo, la empresa abonará los gastos de inscripción y matrícula, como también los de estancia a los trabajadores que asistan a los mismos.

Las dietas estarán en función de los costes de vida no siendo inferior a los siguientes conceptos:

—Viaje subvencionado en su totalidad.

—Estancia, manutención y alojamiento, a razón de 5.000 pesetas por día.

d) La empresa P.M.D., queda obligada a informar a los representantes de los trabajadores sobre la posible organización de cursos o becas concedidas a los trabajadores para la realización de los mismos.

### Artículo 7. Promoción en el trabajo.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

—Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

—Cuando el nuevo puesto de trabajo a desempeñar transitoriamente corresponda a categoría profesional distinta, el trabajador conservará el nivel retributivo si dicha categoría fuera inferior.

—Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1. Formación (titulación académica).
2. Méritos.
3. Antigüedad.
4. Si la actividad fuera específica, se tendrá en cuenta la titulación mayor.

—Aumento del número de horas: Cualquier actividad que surja de nueva creación, así como la ampliación de las ya existentes, será impartida por los trabajadores de la empresa que pudieran y quisieran desarrollar dichas actividades y no tengan jornada completa, previo acuerdo de los Delegados de Personal y la Dirección del P.M.D.

### Artículo 8. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Con carácter general, en el caso de traslado por necesidades del servicio deberá tenerse en cuenta la prioridad de las peticiones voluntarias.

En el caso de traslados voluntarios se tendrá en cuenta el siguiente orden:

1. Currículum académico.

2. Méritos (referidos a la actividad específica a que se opta).

3. Antigüedad en la empresa.

En el caso de traslados no voluntarios se tendrá en cuenta el siguiente orden:

1. Los de menor antigüedad en la empresa.
2. Los que tengan menor número de horas en contrato.

### Artículo 9. Suspensión del contrato.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
  - c) Incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional de los trabajadores.
  - d) Maternidad de la mujer trabajadora.
  - e) Cumplimiento del Servicio Militar, obligatorio o voluntario, o Servicio Social sustitutivo.
  - f) Ejercicio de cargo público representativo.
  - g) Privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria firme.
  - h) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- i) Excedencia forzosa.
- j) Por fuerza mayor temporal.
- k) Por causas económicas o tecnológicas que impidan la prestación y aceptación del trabajo.

l) Por el ejercicio del derecho de huelga y cierre del P.M.D.

En los supuestos de suspensión por prestación del Servicio Militar o sustitutivo, ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesación en el servicio cargo o función.

### Artículo 10. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa:

1. Excedencia forzosa: Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Se concederá:

a) Por la designación o elección para un cargo que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función.

b) Privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

c) Cuando el trabajador asista por necesidad a un familiar directo en caso de enfermedad o convalecencia.

2. Excedencia voluntaria: El trabajador con menos antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a seis meses y no mayor a cinco años.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha del nacimiento de éste.

Al final de la excedencia, la incorporación del trabajador deberá ser en el puesto de trabajo abandonado y de no ser posible en el inmediatamente inferior de categoría pero conservando sus derechos laborales acumulados.

Artículo 11. Acoplamiento del personal con capacidad disminuida.

Todo trabajador con algún tipo de incapacidad permanente total, podrá optar a recibir las indemnizaciones legalmente establecidas o bien ser acoplado en un nuevo puesto de trabajo y manteniendo los derechos laborales que hasta este momento poseía, dentro de las posibilidades de la empresa.

### Artículo 12. Jubilación.

La jubilación de los trabajadores del P.M.D. se producirá a los 60 años.

La jubilación voluntaria será a los 55 años.

Si el trabajador no hubiera completado el período de carencia para recibir su pensión de la Seguridad Social, se le permitirá continuar en activo en el P.M.D. hasta que cubra dicho período de carencia.

### Capítulo III Régimen económico

#### Artículo 13. Salarios.

Los salarios del personal vienen reflejados en el anexo 1 del presente convenio.

A. Desplazamientos: Debido a cierta diferencia en las distancias de los distintos centros de trabajo se tendrá en cuenta los siguientes puntos:

A.1. Todo el personal que por necesidades de sus funciones tenga que desplazarse fuera del casco urbano de Cartagena, disfrutará de una cantidad en concepto de kilometraje a razón de 21 pesetas por kilómetro realizado, que se incrementará todos los años según el I.P.C.

A.2. A efecto de desplazamiento, kilometraje, etc., los trabajadores del P.M.D., se considerarán aquellos centros relacionados en el anexo IV del presente convenio colectivo. También se tendrá en cuenta aquellos casos en que el trabajador sin salir del casco urbano de Cartagena, diera lugar a que se le contemple el kilometraje.

A.3. Se tendrá en cuenta como horas de trabajo el transcurrido en los desplazamientos entre centros de trabajo, tanto dentro como fuera de dicho perímetro. El mínimo será de 15 minutos y el máximo todo el que, por razones de servicio fuera necesario, una vez iniciada la jornada laboral y hasta el término de la misma, es decir, todo el que transcurre desde la terminación de una clase o de un trabajo y el comienzo de otro.

También se tendrá en cuenta el tiempo que transcurre en llegar al centro de trabajo para iniciar la jornada laboral, como asimismo, el tiempo de regreso una vez finalizada la misma.

A.4. Fuera del casco urbano se contabilizarán ambas cosas, tiempo de desplazamiento y kilometraje.

A.5. Los gastos de viaje por desplazamiento ordenados por la empresa, serán siempre sufragados por ésta, que vendrá obligada a facilitar billetes de transporte o su importe, previa justificación del trabajador.

B. Horas extraordinarias: A este respecto se seguirán los siguientes criterios:

B.1. Se tenderá por el P.M.D. a la suspensión de las horas extraordinarias.

B.2. Horas extraordinarias necesarias por haberse producido imprevistos, ausencias, interrupción del servicio, alteraciones en los turnos del personal u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad o servicio de que se trate, se incrementará al 75% sobre el salario que corresponderá a cada hora ordinaria.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán mensualmente entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente, como así también, a los representantes de los trabajadores.

B.3. En cualquier caso, la ejecución de las horas extraordinarias será absolutamente voluntaria por parte del trabajador.

B.4. Por trabajador, el número de horas extraordinarias, no será más de ochenta al año.

B.5. Se considerarán horas extraordinarias aquellas que utilicen los trabajadores para acudir a reuniones convocadas por la empresa, siempre que se realicen fuera del horario laboral. Se optará entre abonarlas con el incremento indicado en este convenio o compensarlas por tiempo equivalente de descanso retribuido, incrementadas en un 75%.

#### Artículo 14. Pagas extraordinarias.

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, percibirán durante los meses de junio y diciembre, una paga extraordinaria, equivalente al sueldo base y la antigüedad que vinieran percibiendo.

#### Artículo 15. Vacaciones.

El período de permiso retribuido será de 30 días naturales para todo el personal. El disfrute de dichas vacaciones será durante el período comprendido entre el 1 de junio al 30 de septiembre. Este período será rotativo de año en año para todo el personal del P.M.D.

—Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico ni en todo ni en parte, excepto si en el transcurso de su relación laboral se produjera la extinción de la misma o bien, sea declarado el trabajador en la situación de excedencia o de suspensión de funciones y aún no haya disfrutado o completado en su totalidad el disfrute del período vacacional.

—El personal que ingrese o cese en el transcurso del año natural, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones según el número de meses trabaja-

dos y computándose como mes completo cualquier fracción del mismo.

—El P.M.D. presentará un plan de vacaciones antes del 30 de abril de cada año, a los efectos de que todos los trabajadores tengan cumplido conocimiento de su período vacacional.

—Si la empresa modificase la fecha del disfrute de las vacaciones, que nunca será con menos de dos meses de antelación, el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se le hubieran provocado, previa presentación de documentos justificativos de los mismos.

—En las vacaciones de Navidad y Reyes, se harán dos turnos en los centros donde haya actividad.

La elección de turnos se hará previamente al inicio de las vacaciones y de mutuo acuerdo entre los trabajadores, siempre y cuando no se vean afectadas las actividades de la empresa. Los días 24 y 25 de diciembre, y el 1 y 6 de enero, serán considerados festivos.

—Cuando coincidan un matrimonio de trabajadores en esta empresa, si así lo solicitaran, deberá serles concedido su permiso vacacional en las mismas fechas.

#### Artículo 16. Antigüedad.

Los aumentos por antigüedad serán calculados por trienios desde el ingreso en el P.M.D., sea cual fuere el tipo de contrato que haya relacionado al trabajador con el P.M.D. y desde su ingreso como trabajador por tiempo indefinido.

Dichos trienios se abonarán a razón del 5% sobre los salarios del convenio vigente.

Los aumentos por antigüedad se computarán en cada categoría, devengándose desde el primer día del mes en que cumpla.

#### Artículo 17. Enfermedad.

Se aplicará lo que marque la legislación vigente.

#### Artículo 18. Becas de estudio y ayudas a deficientes.

Se concederán becas para estudio y ayudas a deficientes a los hijos de los trabajadores de este Patronato previa solicitud y justificación de su necesidad.

Por el presente convenio la empresa P.M.D. aportará doscientas mil pesetas a repartir entre los hijos de los trabajadores de dicha empresa en edad preescolar, escolar, estudiantes de B.U.P.

o F.P. Esta cantidad se verá incrementada anualmente por la subida del I.P.C. La cantidad concedida se hará efectiva antes del quince de septiembre de cada año.

En el transcurso del año de la firma de este convenio se creará una comisión mixta entre empresa y trabajadores que establezcan los baremos y normas a las cuales se sujetarán las concesiones de becas de estudio y ayudas a deficientes.

Artículo 19. Ayudas en situaciones especiales.

—El personal que contraiga matrimonio, percibirá ayuda por nupcialidad consistente en 10.000 pesetas, salvo en el caso de que contrajeran matrimonio dos trabajadores del P.M.D., en que la ayuda será de 15.000 pesetas.

—La ayuda por el nacimiento de un hijo para los trabajadores del P.M.D. será de 3.000 pesetas.

—La ayuda por sepelio a los trabajadores del P.M.D. será de 15.000 pesetas.

Artículo 20. Seguro de incapacidad y defunción.

Los trabajadores del P.M.D. gozarán de un seguro de grupo con certificado individual contratado por la empresa en beneficio de sus empleados, con unos riesgos cubiertos que serán los siguientes:

a) En caso de fallecimiento: El pago de un capital de un millón de pesetas.

b) En caso de incapacidad total y permanente: El pago de un millón de pesetas.

c) En caso de fallecimiento por accidente laboral: El pago de un capital de dos millones de pesetas.

d) En caso de fallecimiento por accidente de circulación: El pago de un capital de tres millones de pesetas.

#### Capítulo IV Régimen de jornada

Artículo 21. Organización del trabajo.

Con fecha anterior a 30 de junio se expondrán en los centros de trabajo las previsiones de los programas de actuación a desarrollar por el P.M.D. en el período de septiembre a junio del curso siguiente, exceptuando aquellos referentes a las actividades especiales, Navidad o

Semana Santa y otras puntuales que pudieran surgir.

Artículo 22. Jornada.

La jornada de trabajo será de 38 horas semanales distribuidas de lunes a sábados.

Para el personal docente se dedicarán 30 horas de trabajo efectivo y el resto a preparación de clases.

Para el personal docente con contrato laboral de menos de 38 horas, se establecerá la siguiente proporción:

—Por 38 horas un mínimo de 6 horas para preparación.

—Por 26 horas mínimo de 4 horas para preparación.

—Por 20 horas un mínimo de 3 horas de preparación.

—Por menos de 20 horas se estudiará la proporción según las actividades del trabajador.

—El comienzo de la jornada será para el personal docente a las 8 horas y para el personal de mantenimiento a las 7 horas, el final a las 22 horas.

Cualquiera que sea el régimen de la organización del trabajo en el P.M.D., entre el final de una jornada y el comienzo de la otra, no mediarán menos de 12 horas.

Al ser la jornada partida el tiempo de descanso ininterrumpido será de dos horas de duración, salvo acuerdo expreso con el trabajador afectado.

—Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas de la mañana tendrán un incremento del 50% sobre el precio de la hora ordinaria.

—Las horas trabajadas en domingos o festivo serán abonadas con un incremento del 75% de la hora ordinaria.

—El calendario laboral se elaborará de mutuo acuerdo por la empresa y los trabajadores anualmente y se expondrá antes del 15 de enero de cada año en un lugar visible de cada Centro de Trabajo.

Artículo 23. Licencias.

1. Retribuidas.

a) Todo el personal de esta empresa, gozará de seis días laborables al año en concepto de asuntos propios, previa justificación y si el servicio lo permite, siendo autorizado expresamente por el Concejal Delegado de Cultura y Deportes y Vicepresidente nato del P.M.D.

b) Quince días por matrimonio.

c) Tres días por enfermedad o defunción de un familiar, hasta primer grado. Se amplían a cinco días en caso de desplazamiento.

d) Un día por traslado de domicilio.

e) Los días necesarios para asistir a exámenes librerarios y pruebas finales.

f) Tres días por alumbramiento y aborto de la esposa o compañera.

g) Una hora diaria por lactancia del hijo durante nueve meses, utilizable por el padre, si la madre no usa ese derecho.

2. No retribuidas.

El trabajador del P.M.D. que tenga a su cuidado algún menor de siete años o disminuido físico o psíquico, tendrá derecho a una disminución de su jornada de trabajo de al menos un tercio de su duración, con la reducción proporcional de sus retribuciones previa justificación de su demanda.

Los permisos por asuntos propios sin percibo de haberes, hasta un máximo de tres meses y nunca inferior a quince días, se concederán siempre que la ausencia del trabajador no cause grave detrimento en el servicio. En caso de que dicho permiso vaya a ser denegado, antes de la resolución definitiva se dará audiencia al interesado.

#### Capítulo V Condiciones sociales

Artículo 24. Ropa de trabajo.

Será la necesaria y adecuada para el desempeño de las funciones de todos los trabajadores del P.M.D.

La fecha de entrega de la ropa de trabajo se realizará siempre a principio de cada curso escolar, correspondiendo a un período de un año. La cantidad será de dos uniformes por año, para el personal de mantenimiento, previa justificación de su necesidad.

La calidad de dicha ropa se verá de acuerdo entre la empresa y los Delegados de Personal.

Artículo 25. Plazo de reglamentación de seguridad e higiene en el trabajo.

A la firma de este convenio quedará establecido un plazo máximo de un mes para la elaboración por los Delegados

de Personal junto con la empresa, un reglamento de seguridad e higiene en el trabajo para todos los trabajadores del P.M.D.

Artículo 26. Préstamos a trabajadores.

Se concederán anticipos, previa solitud y justificación de la necesidad, por parte del trabajador.

Las cantidades concedidas serán de hasta un máximo de 250.000 pesetas y según las posibilidades de la empresa. Las cantidades prestadas se reintegrarán en un período máximo de seis meses y mediante retención mensual de la parte correspondiente.

La concesión de uno de estos préstamos es incompatible con cualquier otro préstamo concedido por el P.M.D.

No se concederán nuevos préstamos mientras no haya transcurrido un plazo mínimo de amortización del último plazo concedido.

## Capítulo VI Derechos sindicales

Artículo 27. Condiciones sindicales.

En tanto no se modifique la legislación vigente, los Delegados de Personal, es el órgano representativo y colegiado de la totalidad de los trabajadores, y tiene capacidad plena para negociar globalmente con la empresa y vigilar los acuerdos que con ella se suscriban.

Serán competencias de los Delegados de Personal:

a) La defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores del P.M.D., en particular la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales.

b) El ser informado de todas las cuestiones que afecten a los trabajadores del P.M.D.

c) Recibir información, que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general, del sector económico al que pertenece la empresa, sobre su programa de actividades y evolución probable del empleo en la empresa.

d) Conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria.

e) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del P.M.D. de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

e.1) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquéllas.

e.2) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de los trabajadores del P.M.D.

e.3) Planes de Formación Profesional del P.M.D.

e.4) Implantación o revisión de sistemas de organización, reorganización y control del trabajo.

e.5) Establecimiento de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

f) Conocer los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

g) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

h) Los Delegados de Personal tendrán acceso a los modelos TC 1 y TC 2 de las cotizaciones a Seguridad Social, acuerdos de la Junta Rectora, balances económicos y otras decisiones que afecten directamente a los trabajadores.

i) Conocer trimestralmente al menos las estadísticas sobre el índice de absentismo laboral y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

Los Delegados de Personal para el desarrollo de sus funciones dispondrán de un crédito de 15 horas mensuales retribuidas para cada uno de ellos, que podrán ser acumulables en uno o varios de sus miembros, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Los Delegados de Personal dispondrán de un tablón de anuncios en cada centro de trabajo para informar a los trabajadores con la suficiente garantía de inviolabilidad.

Dispondrán los Delegados de Personal de un local adecuado, con el mobiliario suficiente y dotado de material de oficina y teléfono que deberá facilitar el P.M.D.

Artículo 28. Desaparición del P.M.D.

En caso de disolución de la empresa Patronato Municipal de Deportes, el personal adscrito a la misma pasará automáticamente a la plantilla del Excmo. Ayuntamiento de Cartagena, en las mismas condiciones en que estuviesen contratados en el P.M.D.

Artículo 29. Absorción y compensación.

Por el presente convenio, dado su carácter más favorable en su conjunto, se declara absorbible y compensable cualquier otro tipo retributivo no enunciado en el presente convenio. En caso de no llegar a un pacto sobre alguno de los contenidos en el presente convenio, deberá ser reconsiderado el contenido en su totalidad si alguna de las partes así lo solicitan.

Artículo 30. Aplicación e interpretación.

Dentro de los quince días siguientes a la entrada en vigor del presente convenio se procederá a la creación de una Comisión Paritaria de vigilancia, interpretación y aplicación.

Esta Comisión estará compuesta por seis miembros, tres por parte de la empresa y tres por parte de los Delegados de Personal y presidida por el Concejal Delegado de Cultura y Deportes.

En caso de conflicto en la interpretación y aplicación de este convenio se someterá al mismo a la autoridad laboral competente.

Serán funciones de esta Comisión, entre otras:

a) Interpretar el convenio.

b) Mediar y arbitrar en materia pactada, a requerimiento de los trabajadores o de la empresa P.M.D.

c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

d) Emitir informe previo en los expedientes de clasificación profesional.

e) Acordar otras normas internas, sobre cuantos aspectos de las condiciones de trabajo no regulado en este convenio se estimen necesarias.

f) El plazo máximo de la Comisión para la atención y resolución de problemas será de quince días.

## ANEXO I

### Categoría profesional

#### GRUPO 1:

Licenciados en Educación Física y Licenciados que desarrollen su actividad profesional en relación a la titulación que poseen.

Salario base: 120.400 pesetas. Incentivo: 25.920 pesetas. Retribución anual: 1.996.648 pesetas.

#### GRUPO 2:

Personal Técnico de Grado Medio.  
Salario base: 110.160 pesetas. Retribución anual: 1.542.240 pesetas.

#### GRUPO 3:

—Personal Técnico Deportivo de nivel 1 y Animador Deportivo.

Salario base: 86.400 pesetas. Incentivo: 18.515 pesetas. Total: 104.915 pesetas. Retribución anual: 1.431.774 pesetas.

—Técnico Deportivo Auxiliar. Nivel 2.

Salario base: 77.000 pesetas. Incentivo: 11.000 pesetas. Total: 88.000 pesetas. Retribución anual: 1.210.000 pesetas.

#### GRUPO 4:

##### 4.A. Oficial Administrativo.

Salario base: 82.500 pesetas. Incentivo: 11.000 pesetas. Total: 93.500 pesetas. Retribución anual: 1.287.000 pesetas.

##### 4.B. Auxiliar de Clínica y Auxiliar Administrativo.

Salario base: 66.600 pesetas. Incentivo: 16.650 pesetas. Total: 83.250 pesetas. Retribución anual: 1.132.200 pesetas.

#### GRUPO 5:

##### 5.A. Oficial de mantenimiento.

Salario base: 66.600 pesetas. Incentivo: 16.650 pesetas. Total: 83.250 pesetas. Retribución anual: 1.132.200 pesetas.

##### 5.B. Peón de mantenimiento.

Salario base: 56.500 pesetas. Incentivo: 16.950 pesetas. Total: 73.450 pesetas. Retribución anual: 994.000 pesetas.

**\*\*La conformación de las anteriores categorías profesionales, se efectuará con total respeto a los derechos adquiridos por los trabajadores, de modo que se mantendrá con carácter personal y transitorio hasta la extinción del contrato de trabajo, el puesto de trabajo con la categoría que hasta el momento venga desempeñando el personal laboral fijo, y**

ello con independencia de la titulación académica que ostente en la actualidad.

### Complementos de destino

Departamento económico-administrativo:

—Coordinador área administrativa: 8.000 pesetas.

—Auxiliar departamento: 3.000 pesetas.

—Auxiliar pabellón cubierto: 3.000 pesetas.

Departamento instalaciones:

—Director instalaciones: 35.000 pesetas.

—Coordinador equipamiento: 10.000 pesetas.

Departamento imagen y marketing:

—Director imagen: 18.000 pesetas.

—Adjunto departamento: 3.000 pesetas.

Departamento de formación:

—Director formación: 18.000 pesetas.

Departamento de actividades:

—Director actividades: 35.000 pesetas.

—Coordinador adultos: 10.000 pesetas.

—Coordinador danza: 10.000 pesetas.

—Coordinador gimnasia rítmica: 10.000 pesetas.

—Coordinador psicomotricidad: 6.000 pesetas.

—Coordinador gerontogimnasia: 6.000 pesetas.

—Adjunto departamento: 3.000 pesetas.

\*Los complementos de los coordinadores de las áreas de actividades serán devengados durante los meses que dure la actividad específica.

### Funciones de los trabajadores

#### GRUPO 1:

a) Todas aquellas actividades profesionales en consonancia con su cualificación que no sean factibles de ser realizadas por los demás grupos, por razones académicas o legales.

b) Labores generales de programación, planificación, organización y coordinación de actividades.

c) Supervisión y asesoramiento de los diferentes coordinadores de área.

d) Dirección de grandes instalaciones.

e) Dirección de departamentos.

f) Por necesidades de la empresa, y siempre con el consentimiento del trabajador, podrán realizar actividades docentes y de coordinación de algún área concreta.

#### GRUPO 2:

Personal Técnico de Grado Medio:

a) Todas aquellas funciones para las que le capacite su cualificación.

b) Labores docentes en aquellas actividades e instalaciones dependientes del P.M.D.

c) Todas aquellas funciones señaladas para el grupo 1 cuando no existan los suficientes titulados superiores dentro de la empresa.

#### GRUPO 3:

Nivel 1: Técnico Deportivo.

a) Labores docentes en aquellas actividades e instalaciones dependientes del P.M.D.

b) Coordinadores de área.

c) Adjuntos a los diferentes departamentos (\*).

d) Todas aquellas funciones señaladas para el grupo 2 cuando no existan los suficientes titulados de grado medio dentro de la empresa.

(\*) Los trabajadores incluidos en este apartado podrán desempeñar previo acuerdo con la empresa, labores de adjuntos a los diferentes departamentos, dependiendo del Director respectivo y desarrollando funciones de organización, divulgación o puesta en marcha de las actividades programadas.

Nivel 2: Técnico Deportivo Auxiliar.

a) Trabaja bajo la supervisión del Técnico Deportivo de Nivel 1.

#### GRUPO 4:

Auxiliar de Clínica:

Funciones relacionadas con su titulación y estarán bajo la supervisión del médico de medicina deportiva del P.M.D.

Oficial administrativo:

a) Funciones burocráticas o contables que exijan iniciativa y responsabilidad.

b) Hacer resúmenes, balances y llevar la contabilidad general de la instalación.

c) Supervisar el trabajo de las auxiliares.

Auxiliar administrativo:

a) Realizar funciones burocráticas y de relación con el público, bajo la dirección de su inmediato superior.

b) Atender llamadas telefónicas según personas y temas.

c) Llevar archivos de usuarios.

**GRUPO 5:**

Oficial de mantenimiento:

a) Conocimientos relacionados con la construcción, albañilería, electricidad, fontanería, carpintería, limpieza, etc.

b) Trabajos relacionados con la reparación del material deportivo en general.

c) Distribuir el trabajo a la cuadrilla de peones de mantenimiento.

d) Supervisión del trabajo de éstos.

e) Dar parte y posterior reparación de todas las deficiencias que surjan en las instalaciones.

f) Estar a las órdenes directas del Director de la instalación.

Peón de mantenimiento:

a) Las funciones que le encomiende su superior en cuanto a la limpieza, reparaciones, etc.

**A N E X O II****Natación**

Cuando el personal docente del P.M.D. realice funciones impartiendo clases de natación, su jornada de trabajo se verá disminuida quedando en un 40% menos el número de horas sobre la jornada habitual, en los casos especiales que existan y previo acuerdo con el P.M.D.

**A N E X O III**

A todos los trabajadores de la empresa P.M.D. que en el curso actual hayan mantenido una relación laboral con la citada empresa y que por circunstancias del trabajo pasan al desempleo durante los meses de verano, será compromiso de la empresa estudiar las posibilidades de renovación, según las necesidades técnicas de los planes de actuación del curso siguiente, respetándose la categoría profesional y salarios.

**A N E X O IV****Kilometraje**

C.P. Virginia Pérez (El Algar).  
 C.P. Fernando Garrido (Canteras).  
 C.P. Alumbres.  
 C.P. Azorín (Molinos Marfagones).  
 C.P. Santa Ana.  
 C.P. San Isidoro (El Algar).  
 C.P. Miranda.  
 C.P. San Fulgencio (Pozo Estrecho).  
 C.P. San Isidoro (Los Belones).  
 C.P. Luis Vives (El Albuñón).  
 C.P. La Palma.  
 C.P. La Manga.  
 C.P. Miguel de Cervantes (La Aljorra).  
 C.P. Vista Alegre.

C.P. El Llano.  
 C.P. La Puebla.  
 C.P. San José Obrero.

\* Todos los centros de nueva apertura que tengan una situación geográfica equivalente o similar a los anteriormente referidos, se les dará el mismo tratamiento, una vez estudiado cada caso entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

**A N E X O V**

La empresa se compromete a estudiar la posibilidad, según el estado de ingresos generados en el año actual, de habilitar una tercera paga extraordinaria de productividad, proporcional al número de horas de contrato y meses trabajados.

Este estudio se realizará por la Comisión Paritaria formada por los representantes de la empresa y Delegados de Personal del P.M.D., antes de la finalización del presente año.

Número 3316

**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL****Anuncio de subasta de bienes inmuebles**

El Recaudador Ejecutivo de la Unidad de Recaudación de Cartagena.

Hace constar: Que en expediente administrativo de apremio, que se instruye en esta Unidad de mi cargo, se ha dictado con fecha 29 de marzo de 1989, la siguiente:

Providencia: Autorizada por la Tesorería Territorial, con fecha 10 de septiembre de 1988, la subasta de bienes inmuebles del deudor don José Antonio Bernal Murcia con un importe total del débito de 3.933.801 pesetas, cuyo embargo se realizó por Diligencia de fecha 11 de agosto de 1988 en expediente administrativo de apremio instruido en esta Unidad de mi cargo.

Procedase a la celebración de la citada subasta, el día 5 de junio de 1989 a las 10 horas, en el salón de actos, 1ª planta de la Tesorería Territorial de Murcia, sita en calle Alfonso X el Sabio número 15, y obsérvese en su trámite y realización, las prescripciones de los artículos 145 a 148, así como los artículos 132 y 133 del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social.

En cumplimiento de dicha providencia, se publica el presente anuncio y se advierte a las personas que deseen

licitar en dicha subasta, lo siguiente:

1. Que los bienes inmuebles a enajenar responden al siguiente detalle:

Urbana. Solar situado en Vda. San Félix de este término municipal, que ocupa una superficie de 710 m<sup>2</sup>. Inscrita al libro 216, folio 90 de la 2ª sección, finca número 16.364. Sin cargas. Las notificaciones correspondientes a este embargo, se han practicado con el deudor don José Antonio Bernal Murcia, y su esposa doña María Carmen García Martínez. Tipo de subasta: 2.100.000 pesetas.

2. Que todo licitador habrá de constituir ante la Mesa de subasta fianza, al menos, del 20% del tipo de aquella, depósito este que se ingresará en firme en la Tesorería Territorial si los adjudicatarios no hacen efectivo el precio del remate, sin perjuicio de la responsabilidad en que podrá incurrir por los mayores perjuicios que sobre el importe de la fianza originase la ineffectividad de la adjudicación.

3. Que la subasta se suspenderá antes de la adjudicación de los bienes si se hace el pago de las deudas y costas.

4. Que el rematante deberá entregar en el acto de la adjudicación de los bienes, o dentro de los cinco días siguientes, la diferencia entre el depósito constituido y el precio de la adjudicación.

5. Que los licitadores se conformarán con los títulos de propiedad de los inmuebles obrantes en el expediente, sin derecho a exigir otros, encontrándose de manifiesto aquellos en esta Unidad de Recaudación, calle Caridad número 13, hasta una hora antes de la señalada para la celebración de la subasta.

Que los rematantes de los inmuebles citados o, en su caso, los que afecte con detalle de los mismos podrán promover su inscripción en el Registro de la Propiedad por los medios establecidos en el Título VI de la Ley Hipotecaria.

6. Que la Tesorería Territorial se reserva el derecho a pedir la adjudicación de los inmuebles que no hubiesen sido objeto de remate en la subasta, conforme al apartado g) del artículo 147 del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social.

7. Las cargas anteriores y preferentes al derecho de la Seguridad Social, quedarán subsistentes, no aplicándose a su extinción del plazo del remate.

Cartagena a 29 de marzo de 1989. El Recaudador Ejecutivo, José Julio Rodríguez Hernández.