

**TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DETALLISTAS Y SUPERMERCADOS DE LA REGION DE MURCIA  
AÑO 1988**

CATEGORIA	SALARIO PLUS		CATEGORIA	SALARIO PLUS	
	CONVENIO	TRANS.		CONVENIO	TRANS.
DIRECTOR	97.278	4.685	CHOFER CON CARNET DE 2ª	50.610	4.685
JEFE DE PERSONAL	70.987	4.685	CHOFER CON CARNET DE 3ª	49.940	4.685
JEFE DE COMPRAS Y VENTAS	70.987	4.685	MOZO ESPECIALIZADO	50.480	4.685
JEFE DE SUCURSAL	70.987	4.685	MOZO	49.940	4.685
JEFE DE ALMACEN	68.355	4.685	JEFE ADMINISTRATIVO	70.987	4.685
ENCARGADO GENERAL	74.029	4.685	CONTABLE	61.037	4.685
VIAJANTE	60.469	4.685	JEFE DE SECCION	55.211	4.685
CORREDOR DE PLAZA	57.841	4.685	OFICIAL ADMINISTRATIVO	55.211	4.685
DEPENDIENTE MAYOR	57.841	4.685	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	50.610	4.685
DEPEND. DE MAS DE 25 AÑOS	55.211	4.685	MUJER DE LIMPIEZA	49.940	4.685
DEPENDIENTE DE 22 A 25 AÑOS	52.581	4.685	COBRADOR	49.940	4.685
AYUDANTE DE 18 A 22	50.610	4.685	ASPIRANTE DE 16 A 18 AÑOS	32.466	4.685
APRENDIZ DE PRIMER AÑO	24.316	4.685	AUXILIAR DE CAJA DE 18 A 25	49.940	4.685
APRENDIZ DE SEGUNDO AÑO	29.840	4.685	AUXILIAR DE CAJA DE 25 AÑOS	52.582	4.685
APRENDIZ DE TERCER AÑO	32.465	4.685	AUXILIAR DE CAJA DE 16 AÑOS	32.466	4.685
CHOFER CON CARNET DE 1ª	52.583	4.685			

Número 3387

**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

Dirección Provincial de Murcia

**Ordenación Laboral.- Convenios Colectivos  
Exp. 20/88**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para CONSEJO MUNICIPAL DE ESCUELAS INFANTILES DEL AYUNTAMIENTO DE MOLINA DE SEGURA, de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 29.02.88, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 04.04.88, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 90.2. y 3. de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, así como por las instrucciones recibidas de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, acuerda:

**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 4 de abril de 1988.- EL DIRECTOR PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Eduardo Fernández-Luna Giménez.

(D.G.195)

**CONVENIO COLECTIVO DE LAS ESCUELAS INFANTILES  
DEPENDIENTES DEL CONSEJO MUNICIPAL DEL AYUNTAMIENTO  
DE MOLINA DE SEGURA  
CAPITULO I. AMBITOS**

**Art. 1.- AMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL**

El presente Convenio colectivo, regula las relaciones de carácter laboral existentes entre el Consejo Municipal de Escuelas Infantiles de Molina de Segura y el personal que presta sus servicios en el mismo sin exclusión alguna.

**Art. 2.- AMBITO TEMPORAL**

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1988 y su vigencia será de un año.

**Art. 3.- DENUNCIA Y PRORROGA**

El presente Convenio podrá ser denunciado, en su totalidad o en alguno de sus artículos, por cualquiera de las partes, mediante escrito dirigido a la otra parte, con una antelación mínima de un mes sobre la fecha de vencimiento del mismo. Las negociaciones del nuevo convenio comenzarán antes del quince de diciembre.

**Art. 4.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas, tanto económicas, como sociales o de cualquier otra índole, que tengan los trabajadores a la entrada en vigor de este convenio en todo aquello que exceda de lo pactado en el mismo.

**CAPITULO II. COMISION PARITARIA**

**Art. 5.-**

Se constituirá una Comisión Paritaria de mediación, arbitraje e interpretación, que con independencia de los Organismos Públicos vele por la interpretación y el cumplimiento de lo pactado.

Composición de la Comisión Paritaria.

Estará integrada por 5 representantes del Consejo Municipal y 5 representantes de los trabajadores.

Dichos miembros serán:

Bienvenida Omar Hernández  
Dolores Gutiérrez Talavera  
María Disla Lorenzo  
Cayetana Rodríguez Villa  
Josefa Nicolás Palazón.  
José Vivas Palazón  
Rosario Avilés Fernández  
Antonia Capel Lozano  
Juan Melero Sansegundo  
Francisco Alfonso Alarcón.

Se entenderá válidamente constituida cuando asistan como mínimo el 70% de los miembros.

Funciones:

Son funciones de la Comisión Paritaria:

- Interpretar el Convenio.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado
- Mediación entre las partes
- Cualquier otra función que las leyes le otorguen.

Procedimiento de actuación.

Se reunirá a petición de cualquier de las partes, con una antelación de 5 días hábiles, previa especificación del orden del día. Las representaciones de ambas partes podrán asistir a las reuniones con el asesoramiento jurídico que estimen conveniente. En cada reunión de la Comisión Paritaria se levantará acta de lo acordado.

Acuerdos.

La Comisión Paritaria deberá resolver las cuestiones presentadas en un plazo de 15 días hábiles, adoptando si procede el correspondiente acuerdo que será de obligado cumplimiento.

### CAPITULO III. REGIMEN DE PERSONAL

#### Art. 6. CLASIFICACION DEL PERSONAL POR RAZON DE SU PERMANENCIA

1. Personal fijo o por tiempo indefinido. Es el que realiza funciones de carácter normal y permanente en estas Escuelas Infantiles.

2. Personal interino. Es el contratado para sustituir al personal fijo o contratado durante las ausencias de éste que conlleva la obligación de reserva de su puesto de trabajo.

El contrato habrá de formalizarse por escrito, con especificación del nombre del sustituido y la causa de su ausencia. El cese del personal interino tendrá lugar cuando concurren algunas de las circunstancias siguientes:

- a - Reincorporación del sustituido.
- b - Extinción del contrato temporal del sustituido.

En ambos casos, el cese será comunicado por escrito.

3. Personal eventual. Es el contratado por tiem-

po determinado para la realización de un trabajo de naturaleza esporádica u ocasional. Tendrá una duración máxima de 9 meses, a cuyo término, si continúa prestando sus servicios, el trabajador adquirirá la condición de fijo, con efectos desde el comienzo de su relación laboral. Los contratos de más de nueve meses serán previo acuerdo de la Comisión Paritaria.

El cese del trabajador se producirá con preaviso de 15 días.

#### Art. 7. CLASIFICACION DEL PERSONAL POR SU CATEGORIA PROFESIONAL.

##### A. PERSONAL DOCENTE.

A.1. Profesor: Es el trabajador que reuniendo las condiciones y títulos de profesor de EGB, Pedagogo o Psicólogo, ejercen su actividad educativa elaborando y desarrollando las programaciones dentro del marco pedagógico y didáctico del Plan de Centro, cuida de la seguridad, alimentación y aseo personal de los niños.

A.2. Educador: Es el trabajador que ejerce su actividad educativa elaborando y desarrollando las programaciones dentro del marco pedagógico y didáctico del Plan de Centro, cuida de la seguridad, alimentación y aseo personal de los niños.

##### B. PERSONAL NO DOCENTE.

B.1. Cocinero: Es el encargado de la preparación de los menús, siendo responsable tanto del buen estado de los alimentos y su preparación, como de la limpieza de la cocina y utensilios de la misma, así como de las tareas derivadas del puesto de trabajo.

B.2. Auxiliar administrativo: Es el trabajador que tiene como función:

- realizar las tareas administrativas de trámite.
- realización de tareas mecanográficas.
- colaborar con el Gerente en las distintas funciones de contabilidad de las actividades del Consejo Municipal.
- Cuantas otras funciones le sean encomendadas por el Gerente relacionadas con las anteriores.

B.3. Personal auxiliar: Es el encargado de la limpieza del centro, así como de ayudar en la cocina y demás tareas que le asigne el centro. Es el responsable de aquellas tareas relacionadas con el mantenimiento del mismo.

Los trabajadores de las escuelas infantiles se comprometen a realizar las funciones de aseo al niño y las tareas de mantenimiento diario de las dependencias de la Escuela Infantil, así como las recogidas en este Convenio para los educadores, profesores.

La categoría aquí definida como de educador se considera categoría a extinguir.

La plantilla orgánica se modificará para el próximo año. Las plazas de profesor de EGB serán 4 amortizando una de educador. A dicha plaza podrán optar cualquiera de los educadores que tengan la titulación adecuada.

**Art. 8. ACCESO A LOS PUESTOS DE TRABAJO****A. Ingresos**

Las convocatorias para contratación de nuevo personal, con carácter indefinido se llevará a cabo con sujeción a los siguientes requisitos:

- a. La Junta Rectora de las Escuelas Infantiles elaborará los criterios para llevar a cabo estas contrataciones, primando la experiencia y antigüedad en la empresa.
- b. Posteriormente se procederá a la convocatoria pública en los términos previstos por la legislación vigente, comunicándose a efectos de notificación al INEM, anunciándolo al delegado de personal y exponiéndolo en tablón de anuncios del Ayuntamiento y B.O.R.M. Las convocatorias serán suficientemente explícitas en sus bases en orden a los requisitos personales, documentación a aportar y méritos, pruebas y experiencia a valorar.
- c. El tribunal para evaluar las pruebas estará integrado por diez personas. En representación del Consejo Municipal 5, 3 representantes de los trabajadores y 2 en representación de los padres.
- d. Las partes firmantes se comprometen a elaborar una Bolsa de Trabajo antes de los tres meses posteriores a la publicación del presente convenio.

**B. Cambios en los puestos de trabajo.**

En los puestos de trabajo en los que se produzcan vacantes o en los casos de creación de nuevos puestos en cualquier centro adscrito al Consejo Municipal de Escuelas Infantiles, los trabajadores, tendrán derecho al traslado si así lo solicitaran. Asimismo podrán optar a ocupar dichas vacantes aquellos trabajadores que tengan la categoría profesional requerida. A tales efectos el Consejo Municipal comunicará a los delegados de personal las vacantes producidas, debiéndose efectuar la solicitud de traslado en un plazo de diez días hábiles desde su comunicación.

Los criterios para los cambios en los puestos de trabajo se elaborarán por la Comisión Paritaria, y estos cambios deberán ser compatibles con la categoría exigida.

**C. Ceses.**

El trabajador que deseara extinguir voluntariamente su relación laboral deberá comunicarlo por escrito a la empresa con preaviso de treinta días naturales. En el caso de que el cese fuera de un trabajador fijo, con un año de antigüedad como mínimo, y en caso de que se hubiera comunicado por escrito en tiempo y forma, se le abonará la liquidación por tiempo trabajado y una indemnización de treinta días.

**Art. 9. PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL**

El Consejo Municipal de Escuelas Infantiles procurará y facilitará el perfeccionamiento profesional de los trabajadores del mismo, a fin de mejorar cualitativamente la prestación de los servicios. Este perfeccionamiento podrá ser:

- A. Por cursillos propuestos por los trabajadores, Consejo Municipal o Consejo Escolar. A fin de estructurar dichos cursillos y al objeto de no ocupar enteramente los días de descanso de personal, se procura-

rá que se realicen en viernes y sábado. Anualmente el Consejo Escolar informará al Consejo Municipal sobre las programaciones de los cursillos. En tales programaciones se determinará quienes asistirán a los cursillos, procurando que dicha asistencia sea progresiva para todo el personal. Cuando los cursos se programen fuera de la localidad, se dispondrá de licencia retribuida por el tiempo necesario. Se devengarán asimismo los gastos de matrícula, desplazamiento y dietas. En estos cursillos el trabajador tendrá la obligación de emitir un informe del contenido del curso, con especial mención de los aspectos que pudieran ser de aplicación al centro en que prestan sus servicios.

- B. Por seguimiento de carreras oficiales relacionadas con el trabajo desempeñado en las Escuelas Infantiles.

A tal fin el Consejo Escolar y Consejo Municipal cada uno en el ámbito de sus competencias, facilitarán las condiciones tanto económicas como de tiempo necesario (cubriendo adecuadamente el servicio) para el seguimiento de dichas carreras.

- C. Independientemente de la realización de los cursos anteriores, tendrán igual consideración aquellos que se realicen previamente a los mencionados, por ejemplo pruebas de acceso para mayores de 25 años, o cualquier otro curso de perfeccionamiento para el personal de cocina, etc...

**CAPITULO IV. REGIMEN ECONOMICO****Art. 10. DISPOSICIONES GENERALES.**

Las percepciones económicas de los trabajadores tendrán carácter salarial y extrasalarial.

Son percepciones salariales aquellas con las que se retribuyan directamente la prestación de servicios distinguiéndose:

- A. Salario base (Ver cuadro tablas salariales) Anexo I.
- B. Antigüedad: Es el aumento del salario mensual por tres años de servicio en la empresa para el trabajador que tenga la condición de fijo, consistente en el abono de trienios en cuantía de 2.860 ptas. cada uno.
- C. Complemento vencimiento periódico superior al mes.

Todos los trabajadores tendrán derecho al percibo de dos pagas extraordinarias al año, que se devengarán por semestres naturales y se abonarán respectivamente en la nómina de junio y el 15 de diciembre en cuantía del salario base más la antigüedad, proporcionalmente al tiempo prestado de trabajo.

**Art. 11. DIETAS**

- A. DIETAS DE MANUTENCION. Los trabajadores que por necesidad del servicio o asistencia a cursos programados por el Consejo Escolar o Municipal tengan que efectuar viajes o desplazamientos fuera de la localidad, percibirán una dieta de manutención en la cuantía siguiente:

- Dieta entera: 4.000 ptas.
- Media dieta: 2.500 ptas.

B. Gastos de viaje por desplazamientos. Los gastos por desplazamiento en viajes ordenados por el Consejo Municipal o con motivo de asistencia a cursos programados correrán a cargo de éste.

#### Art. 12. COMPLEMENTO DE I.L.T.

En situación de incapacidad laboral transitoria la empresa abonará el total de las retribuciones salariales.

#### Art. 13. ANTICIPOS

Todo trabajador podrá percibir, previa justificación de su necesidad, anticipos del salario en cuantía máxima de dos mensualidades por razón de necesidad urgente y social. No se podrá solicitar nuevo anticipo sin haber amortizado el concedido. La devolución del mismo se realizará mediante deducciones mensuales de igual cantidad a partir del mes siguiente a su concesión, durante un período a determinar por el trabajador con un máximo de 14 meses.

### CAPITULO V. JORNADA

#### Art. 14. REGIMEN DE JORNADA

La jornada de los trabajadores será de 37 horas semanales en régimen de jornada continuada de las cuales 35 serán lectivas y 2 no lectivas para personal docente.

El curso escolar empezará el 1 de septiembre. El comienzo de las actividades lectivas se fijará de mutuo acuerdo en la Comisión Paritaria dándose en todo caso un plazo razonable que asegure tanto el tiempo necesario para la limpieza de los centros como el indispensable para la programación y la elaboración del plan de centro.

#### Art. 15. VACACIONES

Sin pérdida de retribución todo el personal afectado por este convenio, tendrá derecho a un mes de vacaciones en agosto. Las vacaciones de NAVIDAD y Semana Santa serán las del calendario escolar del Municipio.

En caso de que el trabajador durante el mes de agosto estuviese en baja por I.L.T., interrumpiría su período de vacaciones. Dicho período se recuperaría una vez concedida el alta.

Por la realización del campamento, los trabajadores tendrán derecho a dos días por turno. Uno de ellos lo disfrutarán al día siguiente de realizado el campamento.

#### Art. 16. LICENCIAS

##### A. Retribuidas.

El trabajador previo aviso y justificación, tendrá derecho a los siguientes días de licencia sin pérdida de retribución:

- 15 días por matrimonio.
- 3 días por nacimiento de hijo, muerte o enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, compañero/a o familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el traba-

jador necesite hacer un desplazamiento fuera de la Región, el plazo será de 5 días.

En casos excepcionales de gravedad justificada la licencia se ampliará excepcionalmente por el tiempo necesario.

- Por traslado de domicilio un día.
- Por boda de padres, hijos o hermanos un día.
- Para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación en los estudios comprendidos en el art. 9 de este convenio, durante los días de su celebración más los imprescindibles para su desplazamiento si fuera necesario.
- Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica.

- Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, determinada en la forma que los mismos establezcan a su necesidad.

En caso de adopción, se seguirán los mismos criterios que los establecidos para la maternidad biológica.

- Para realizar funciones sindicales, según el artículo correspondiente del presente convenio.
- Seis días anuales por asuntos propios con posterior justificación.
- Las horas necesarias para asistir al curso de preparación al parto.

##### B. No retribuidas.

Los trabajadores tendrán derecho a las siguientes licencias no retribuidas:

- Seis días en un año, previa solicitud.
- El personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo, podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a 15 días ni superior a tres meses. Dichas licencias serán concedidas dentro del mes siguiente a la solicitud. La duración acumulada no deberá exceder de tres meses en dos años.

### CAPITULO VI. EXCEDENCIAS

Art. 18. Excedencia es la suspensión de la relación laboral a instancia del trabajador por los motivos y circunstancias siguientes:

##### A. Voluntaria.

Es la solicitada por el trabajador fijo por motivos particulares, siendo requisito necesario el que tenga una antigüedad mínima de un año, y no haber disfrutado excedencia de esta clase en los dos años inmediatamente anteriores.

La duración de la excedencia no podrá ser inferior a un año ni superior a tres. Su concesión y la reincorporación al trabajo será obligada para la empresa en los apartados a, b y c siguientes.

a. Para el cuidado del hijo menor de dos años en la fecha de solicitud.

Los nacimientos de nuevos hijos pondrán fin a la que se viniese disfrutando y dará derecho a un nuevo período de cómputo.

b. Para la realización de estudios de perfeccionamiento relacionados con su trabajo.

c. Para hacer frente a graves circunstancias familiares tales como enfermedad o invalidez del cónyuge, compañero/a, descendientes y ascendientes o hermanos, traslado del cónyuge a otra localidad.

En los supuestos b y c, el período de excedencia se computará como trabajo efectivo a efectos de antigüedad en la empresa.

La empresa procederá a su reincorporación en los casos de excedencia voluntaria especial de los apartados a, b, o c en un período máximo de 15 días naturales desde la fecha de la comunicación o al día siguiente del periodo máximo de excedencia si se agotó el mismo. En los otros supuestos se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos de excedencia voluntaria la duración de la misma podrá reducirse a instancia del trabajador por haber desaparecido la necesidad que la motivó, siempre y cuando se respete la duración mínima de un año.

La reincorporación habrá de comunicarse a la empresa mediante un escrito con antelación de 30 días sobre la fecha de expiración de la totalidad de la excedencia.

**B. Forzosa.**

Es la que se produce por imposibilidad del trabajador para asistir normalmente a su trabajo, como consecuencia de:

- a. Designación o elección para un cargo público.
- b. Prestación del servicio militar o sustitutivo. En este supuesto se tendrá derecho, cuando se tenga una antigüedad superior a un año, a las pagas extras establecidas en el presente convenio.
- c. En el ejercicio de funciones sindicales de ámbito local o superior.

El trabajador con excedencia forzosa deberá reintegrarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir del cese del servicio o cargo que motivó su excedencia, excepto los incluidos en el apartado b, para los que el plazo será de dos meses.

La comunicación de la reincorporación deberá realizarla por escrito especificando la fecha de la misma, que no será antes de los siete días a partir de la notificación a la empresa.

**CAPITULO VI. CONDICIONES SOCIALES**

**Art. 19. RECONOCIMIENTO MEDICO**

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a un completo reconocimiento médico anual, debiéndose realizar inmediatamente antes de comenzar el curso correspondiente.

**Art. 20. SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL**

La empresa afectada por el presente convenio, vendrá obligada a concertar un seguro de responsabilidad civil frente a terceros, respecto a la totalidad de la plantilla, incluyendo al personal interino o eventual, así como a las escuelas infantiles en su globalidad.

La cuantía del seguro se determinará por la Comisión Paritaria.

**Art. 21. PRENDAS DE TRABAJO**

Como compensación por la ropa de trabajo se le abonará a cada trabajador una indemnización económica de 6.000 ptas., que se harán efectivas dentro del primer trimestre de cada año.

**Art. 22. COMEDOR**

Los trabajadores que estén ejerciendo su actividad laboral en el horario de las comidas, tendrán derecho a la misma de forma gratuita.

**Art. 23. DERECHOS SINDICALES**

Los delegados de personal dispondrán de hasta 15 horas mensuales retribuidas, para las tareas derivadas de su representación sindical, no computándose a estos efectos las invertidas en acciones, reuniones convocadas por la empresa ni en la negociación del convenio colectivo, ni en las reuniones de la Comisión Paritaria.

Los sindicatos mas representativos de las EEII, podrán constituir secciones sindicales en el ámbito de la empresa, según lo dispuesto en la Ley Orgánica de libertad Sindical, para centros de trabajo de más de 250 trabajadores. Los delegados de estas secciones sindicales tendrán los mismos derechos que el delegado de personal, y su crédito horario será de 10 horas, pudiendo ser acumulables con las horas del delegado de personal.

**Art. 24. TRABAJADORES CON MERMAS FISICAS**

El Consejo Municipal de Escuelas Infantiles adoptará las previsiones oportunas a fin de que los trabajadores que lo soliciten, que por edad u otra razón tengan disminuida su capacidad para funciones de particular esfuerzo o penosidad, que sean destinados a puestos de trabajo, a ser posible, dentro del mismo servicio al que están adscritos.

**ANEXO I**

	Sueldo Actual	Difa	1988	1989	1990
Profesor	74.300	41.463	91.646	105.467 + LPG89	119.288 + LPG89 + LPG90
Educador	74.300	22.254	84.987	92.405 + LPG89	99.823 + LPG89 + LPG90
Cocinero	74.300	6.643 +12.000	84.181 +4.000	+ 8.000 + LPG89	+12.000 + LPG89 + LPG90
Aux.Adm.	74.300	12.000	81.366	85.366 + LPG89	89.432 + LPG89 + LPG90
Pers.Aux.	72.231				