

Número 4354

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**Dirección Provincial de Murcia**

Ordenación Laboral. Convenios Colectivos. Exp. 63/85

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para «Personal laboral del Excelentísimo Ayuntamiento de Murcia», de ámbito empresa, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 24 de mayo de 1985, que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 14 de junio de 1985, 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.

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.—Remitir el texto original del Convenio, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para su depósito.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 14 de junio de 1985.—El director provincial de Trabajo y Seguridad Social, Eduardo Fernández-Luna Giménez.

**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL
AYUNTAMIENTO DE MURCIA Y SU PERSONAL
LABORAL DE AMBITO DE EMPRESA**

CAPITULO I**DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.º—*Ámbito de aplicación.* 1. El presente Convenio regula las condiciones de trabajo que han de regir las relaciones laborales existentes entre el Excelentísimo Ayuntamiento de Murcia 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) Los contratados de carácter fijo, incluido el personal de limpieza de colegios públicos.
- b) Los fijos discontinuos que prestan servicio, en el Teatro Romea.
- c) Los contratados con carácter temporal, en todo lo no previsto en el contrato específico que al efecto se suscriba.
- d) Los trabajadores procedentes del INEM para trabajos temporales de colaboración social o análogos, con las peculiaridades propias de la norma específica que regule su situación laboral.

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 segundo, 1, a) del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.º—*Ámbito temporal.* El presente Convenio entrará en vigor el día de su aplicación en el «Bo-

letín Oficial de la Región de Murcia», si bien las retribuciones que se pactan surtirán efectos desde 1.º de enero de 1985. Su duración será de un año, y si ninguna de las partes lo denunciase con un mes, al menos, de antelación a su vencimiento, se prorrogará de año en año, incrementándose las retribuciones dentro de lo que permita la ley a la Corporación.

Artículo 3.º—*Unidad normativa.* Con el fin de mantener unificadas las condiciones de trabajo aplicables a todo el personal 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.º El presente Convenio será el único aplicable a todos los trabajadores incluidos en el artículo 1.º, excluyendo la posibilidad de aplicación de otros convenios especiales de sector.

2.º En todo lo no previsto por el presente Convenio, regirán subsidiariamente las normas del acuerdo del Pleno de la Corporación Municipal de 27-3-85, el Estatuto de los Trabajadores y las leyes y disposiciones laborales de carácter general para todas las actividades.

CAPITULO II**PLANTILLA Y ESCALAFONES**

Artículo 4.º—*Categorías profesionales.*

Técnico de grado medio. Es el trabajador que, poseyendo el indicado título profesional, desarrolla actividades propias de su referida titulación.

Capataz (con anterior denominación de jefe de servicio). Es el trabajador que, a las órdenes de un superior, ejerce funciones de mando sobre los trabajadores de las restantes categorías profesionales que estén afectas al servicio o parte del servicio a su cargo, ocupándose con responsabilidad propia, de la debida ejecución práctica de los trabajos del servicio, participando en su realización.

Auxiliar de oficina. Es el trabajador que colabora en la realización de los servicios propios de oficinas, desempeñando funciones análogas a las de auxiliar administrativo de la plantilla de funcionarios.

Oficial de oficio. Es el trabajador que, poseyendo un oficio definido, lo practica y realiza en sus operaciones características, con tal grado de perfección que, no sólo lleva a cabo trabajos generales, sino también aquellos otros que suponen especial habilidad y delicadeza, mandando y dirigiendo a los trabajadores de inferior categoría adscritos a su tajo o sector.

Oficial conductor. Es el trabajador que se dedica a la conducción de aquellos vehículos para los que le faculta su correspondiente carnet de conducir, atendiendo a la conservación de aquellos, y, en el transporte de mercancías, colaborando activamente en la carga y descarga de los mismos.

Ayudante. Es el trabajador que, por prácticas, ha adquirido los conocimientos necesarios para ejercitar con autonomía un oficio, pero que, normalmente, no lo practica sino bajo las órdenes directas de un oficial al que auxilia en su trabajo.

Cobrador. Es el trabajador que, bajo la dependencia del jefe de la correspondiente oficina municipal, recauda para el Ayuntamiento el importe de aquellos documentos que se le asignan, bien mediante recibos que se le entreguen o bien produciéndolos él.

Vigilante. Es el trabajador encargado de cuidar del cumplimiento de las órdenes dictadas para la ejecución de obras y servicios, o de la custodia de bienes municipales.

Operario. Es el trabajador que, aunque haya podido adquirir algunos elementales conocimientos dentro de un oficio, ejecuta bajo las órdenes de otros, trabajos para cuya realización sólo se requiere la aportación de esfuerzo físico y la debida atención, sin que se precise una especial práctica o habilidad.

Ordenanza. Es el trabajador que realiza tareas de reparto de documentos, recados y otros trabajos secundarios relacionados con el servicio, que les pueden ser encomendados por sus superiores.

Limpiador o limpiadora de colegio o dependencia municipal. Es el trabajador o trabajadora que ejecuta cualquier tarea de limpieza, manualmente con útiles tradicionales o elementos electromecánicos o de fácil manejo, sin que se requiera más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

Personal fijo discontinuo del Teatro Romea.

A) Taquillero. Es el encargado de la venta al público de las localidades, haciéndose cargo con la debida antelación del billeteaje sellado, para su revisión y corrección de las faltas o dudas que hubiere, haciendo entrega de la recaudación obtenida dentro de su horario y local, para lo cual cerrará la taquilla media hora antes de la terminación de su jornada. El Ayuntamiento podrá exigir fianza, que estará siempre en proporción con las cantidades manejadas durante las horas de trabajo, pudiendo ser ésta prestada en metálico o por aval de persona de reconocida solvencia o entidad bancaria.

b) Jefe maquinista. Es el trabajador encargado de todo lo correspondiente a la construcción, montaje y desmontaje de los decorados en los espectáculos, montaje de telones de boca, así como los practicables y telones de anuncios, velando por la buena conservación de todos estos elementos y en general cuanto guarde relación con la escenografía, aun cuando se trate de decorados corpóreos o aparatos mecánicos, siempre que su funcionamiento dependa del foso o telares.

c) Jefe utillero. Es el trabajador encargado de todo lo correspondiente a la conservación y manejo de muebles accesorios, atrezzo, armería, alfombras, cortinajes necesarios para el escenario, como asimismo la instalación de cuartos y dependencias de cuantos muebles se precisen para toda clase de detalles.

Dada la condición de «Jefe», de las dos anteriores categorías, cada uno de ellos responderá ante la empresa de su trabajo y del personal de su especialidad que se encuentra bajo sus órdenes y dirección.

d) Maquinista. Es el trabajador que, bajo las órdenes del jefe a que se refiere el apartado a), realiza los trabajos de la especialidad antes descritos, que le sean encomendados por aquél.

e) Utillero. Al igual que el anterior, es el trabajador que, bajo las órdenes del jefe a que se refiere el apartado b), realiza los trabajos de la especialidad antes descritos, que le sean encomendados por aquél.

f) Acomodador. Es el trabajador encargado de la vigilancia de la sala, y el responsable de la distribución del servicio en la puerta o sector que le haya sido asignado. Permanecerá en su puesto debidamente uniformado hasta el momento de la salida del público, procediendo enseguida a levantar las butacas y revisar los palcos en cada sección, dando el parte al responsable

del personal de las novedades que hubiera, haciendo entrega al mismo de cualquier objeto o valores que encontrare.

g) Personal de lavabos. Es el encargado de este servicio, debiendo velar por el máximo aseo de sus dependencias, no pudiendo abandonar su trabajo, dentro de la jornada, sin permiso del responsable del personal.

h) Personal de limpieza. Es el que se ocupa del adecuado aseo y limpieza de las oficinas y restantes dependencias del Teatro, realizando su tarea normalmente con útiles tradicionales o elementos electromecánicos o de fácil manejo, sin que se requiera más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordena, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

Artículo 5.º—Traslados entre servicios municipales. En los traslados de trabajadores a distinta sección o servicio que pudiera efectuar el Ayuntamiento, salvo en caso de urgencia, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, y en concreto a lo siguiente.

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

a) Con la suficiente publicidad y plazo (máximo 15 días) se anunciarán los puestos de trabajo que deban cubrirse con los requisitos que deban reunir los mismos. Las peticiones voluntarias de traslado serán estudiadas y admitidas o no por la Concejalía de Personal.

b) Si no existieren voluntarios para proveer dichos puestos, la Corporación, previo informe de las secciones sindicales o comité de empresa, determinará quiénes deban cubrirlos. No obstante, se atenderá preferentemente a las características del puesto de trabajo y capacitación para el mismo.

c) Se autorizarán las permutas de puestos de trabajo o turnos entre los trabajadores de la misma categoría, clase o nivel que reúnan los requisitos pertinentes.

Cuando el cambio de puesto de trabajo sea por necesidades del Ayuntamiento, el trabajador no sufrirá merma alguna en la situación que pudiera tener consolidada, respetándose todos los derechos legales.

En caso de traslado voluntario, el trabajador percibirá el salario del nuevo puesto.

Artículo 6.º—Cobertura de vacantes de la plantilla. Para la cobertura de las vacantes que se vayan produciendo en la plantilla laboral de este Ayuntamiento, se reservarán, para promoción interna el máximo que permita la legislación vigente.

El sistema de acceso a las plazas de libre cobertura y los procedimientos para la selección de aspirantes serán los recogidos en la Ley 30/84, R. D. 2223/84, de 21 de diciembre, y demás normas vigentes en la materia.

Para la cobertura de vacantes reservadas para promoción interna se tendrán en cuenta las normas siguientes:

— si la vacante fuese de operario se estará a lo previsto en el apartado a) del artículo anterior sobre traslados entre servicios.

— si la vacante fuese de categoría superior, se convocarán al efecto las pruebas oportunas para que puedan optar todos los trabajadores de la plantilla laboral, pruebas cuyas bases, plazos y composición del tribunal se establecerán para cada caso.

Artículo 7.º—Realización de trabajos de superior o inferior categoría. Se estará a lo dispuesto en el artículo 23 del vigente Estatuto de los Trabajadores y demás normas de carácter general.

Sólo podrán ejercerse funciones de categorías superiores con carácter excepcional y transitorio, hasta un máximo de 5 meses, cuando así lo autorice el órgano competente de la Corporación, previo informe de la Comisión de Personal. En este supuesto, se abonarán las diferencias económicas pertinentes durante el tiempo en que dicha situación se mantenga. En ningún caso el ejercer funciones de categoría superior supondría la adquisición de derechos para la cobertura permanente del puesto de trabajo.

CAPITULO III

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 8.º—*Jornada de trabajo.* 1. La jornada laboral de la generalidad de los trabajadores acogidos a este Convenio, al igual que la establecida para los funcionarios de este Ayuntamiento, será la siguiente:

a) Con carácter habitual u ordinario, de 37 horas y 30 minutos semanales, que suponen 1.627 horas en cómputo anual.

b) Con carácter excepcional, será de 40 horas semanales (equivalentes a 1736 en cómputo anual), para aquellos cuyas condiciones de trabajo sean análogas a las establecidas para los funcionarios adscritos al régimen especial de dedicación exclusiva.

c) También se podrá conceder, por motivos suficientemente justificados, la jornada reducida de 30 horas semanales, con la correlativa disminución proporcional de retribución.

d) El personal de limpieza de colegios, que desde enero del presente año, tiene ya asignada su tarea y correspondiente retribución-hora en base a la jornada de 38 horas semanales, mantendrá ésta, o la concreta que tenga fijada, en función del cometido encomendado.

e) Al personal del Teatro Romea, dada su condición de fijo discontinuo y el consiguiente carácter eventual de su trabajo, se le considera como jornada ordinaria completa la de siete horas efectivas de trabajo al día, y como horas extraordinarias las que rebasen las 9 diarias o las que superen el cómputo trimestral de horas establecido con carácter general para todos los empleados municipales.

2.—Todo trabajador municipal dispondrá de un período de descanso diario de 20 minutos, computable como de trabajo efectivo.

3.—Se garantiza día y medio de descanso semanal mínimo continuado, de los cuales dos al mes coincidirán con domingo.

En aquellos servicios que lo precisen, se organizarán turnos de retén mínimos para las jornadas de noche, domingos, festivos y sábados tarde. Dichos turnos serán rotativos y fijados por el Ayuntamiento, con audiencia del Comité de Empresa, con un mes de antelación, salvo casos excepcionales.

Artículo 9.º—Compensación por trabajos en días festivos. Los trabajos que, por necesidades del servicio o por corresponderle el turno de retén a que se refiere el artículo anterior, prestasen servicio en día festivo, serán compensados con jornada y media de descanso por cada una de estas jornadas trabajadas.

Artículo 10.º—Vacaciones.

1.—De forma general se establece como período de disfrute de vacaciones anuales los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Se mantienen a lo largo del año las vacaciones en aquellos servicios que por sus ca-

racterísticas así lo requieran. La duración de las vacaciones, en cualquier caso, será de 31 días naturales.

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

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

Los planes de vacaciones atenderán muy especialmente a que en los puestos de responsabilidad de cada servicio o unidad haya 1 ó 2 días de solape entre el turno entrante y el saliente. Se procurará que en los servicios administrativos el plan de vacaciones se realice en un 80 por 100 en el mes de agosto.

Cualquier modificación posterior del plan se comunicará a la Concejalía de Personal con 10 días, mínimos, de antelación a su efecto, para su aprobación.

Artículo 11.º—Licencias y permisos.

1.—Serán licencias retribuidas y se concederán permisos por los siguientes casos, debidamente justificados:

a) Por el nacimiento de un hijo, la muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el primero de consanguinidad o afinidad, tres días cuando el suceso se produzca en la misma localidad o en un radio menor de 150 kilómetros, y cinco días cuando sea en distancia sensiblemente mayor. Para los casos en que el familiar sea de segundo grado, se concederán dos y cuatro días, respectivamente.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

c) Para realizar funciones sindicales, según el articulado correspondiente de este mismo acuerdo.

d) 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.

e) La trabajadora con un hijo menor de 9 meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este período de tiempo podría dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada en media hora diaria. Este mismo derecho lo tendrá el trabajador que acredite que su esposa, no está disfrutando de tal derecho.

f) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada en media hora diaria, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

g) En caso de matrimonio, se concederán 15 días de permiso.

h) A lo largo del año, los trabajadores municipales tendrán derecho a disfrutar hasta 6 días de licencia o permiso por asuntos particulares, no incluidos en los puntos anteriores. De forma general se repartirán tres días en Semana Santa y tres días en Navidad, disfrutándose en dos 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 períodos de vacaciones anuales retribuidas.

i) Los días 6, 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas, a excepción de los servicios de Registro General e Información, y demás servicios que habitualmente se prestan en festivos.

2.—a) Podrán concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público personal.

b) Por el tiempo indispensable para las asistencias a consulta médica con posterior justificación, siempre que no se pueda realizar dicha consulta fuera de la jornada de trabajo, o a través del servicio médico que a tal efecto pudiera existir.

3.—Se podrán conceder permisos hasta un máximo de 15 días continuados, no acumulables a los períodos de vacaciones, siempre que se soliciten con 15 días de antelación y con el informe del jefe del servicio y concejal delegado del servicio. Estos días serán canjeables por días de vacaciones regladas o sin retribución.

Se podrán solicitar, con los mismos plazos y condiciones de preaviso, permisos superiores a 15 días e inferiores a 3 meses. Estos serán siempre sin retribución y el total cada dos años no podrá ser superior a tres meses.

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

Artículo 12.º—Situaciones de licencias especiales o suspensión del contrato de trabajo. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los empleados tendrán derecho a la suspensión de sus contratos o licencias especiales, con reserva de su puesto, en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de 100 días naturales, distribuidos a opción de la interesada.

b) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio.

Durante dicho servicio el trabajador tendrá derecho a percibir las pagas extraordinarias de junio y Navidad con el importe del último sueldo recibido antes de su incorporación al servicio.

c) La situación de excedencia, que se regirá por lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por el Ayuntamiento en el plazo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se fundamenten en estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El número de trabajadores en tal situación de excedencia voluntaria, no podrá exceder del 5 por ciento de la totalidad de la plantilla laboral del Ayuntamiento, atendándose las solicitudes por orden de presentación.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia o licencia causará baja definitiva..

CAPITULO IV

CONDICIONES SOCIALES

Artículo 13.—Formación y promoción.

Se promocionará a los trabajadores de modo objetivo, atendiendo a sus puestos profesionales, capacidad e idoneidad para el puesto de trabajo en cuestión.

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 clasificaciones obtenidas en dichos cursos tendrán relevancia, dentro de lo que resulte legal y posible, para la promoción de los trabajadores municipales a jefaturas o categorías superiores. Esta relevancia no será determinante ni creará derecho ni expectativas de derecho al ascenso, y dependerá, en todo caso, de las pruebas de acceso a ese puesto de trabajo.

3.—Los planes de formación, baremo de calificación, centro de realización, plazos de realización, etc., se elaborarán por la Concejalía de Personal y Régimen Interior y la Comisión de Personal, y siempre dentro de los créditos consignados a tal efecto y que para 1985 se cifran en: 1.000.000 de pesetas para todo el personal de este Ayuntamiento.

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.

Artículo 14.º—Prendas de trabajo. Se les facilitarán a todos los trabajadores fijos o contratados para un período mínimo de seis meses.

Por parte de los distintos servicios se elaborará informe antes del mes de julio de 1985 sobre prendas necesarias para 1986. Con respecto a las previstas para 1985, (sin perjuicio de que se renueven automáticamente las prendas deterioradas con ocasión del servicio) se facilitarán las que a continuación se relacionan:

Obras, parques y jardines: una chaquetilla, un pantalón de invierno, una camisa de invierno, una camisa de verano y un pantalón de verano.

Brigada Señalización: dos pares de zapatillas, dos pantalones, una chaquetilla y una camisa.

Vigilancia de abastos: un pantalón, una camisa, una corbata y una chaquetilla.

Casa Socorro: dos pantalones, dos camisetas, una chaquetilla y unas zapatillas blancas.

Servicios industriales: un pantalón de invierno, un pantalón de verano, dos camisas de verano, dos camisas de invierno, una chaquetilla y un par de botas de goma.

Cementerio: un mono, un pantalón, una chaquetilla, dos camisas y unas botas.

Veterinaria: dos camisas de invierno, dos camisas de verano, dos pantalones, una chaquetilla de invierno, unas botas y un anorak.

Brigada C. Escolares: un pantalón de verano, una camisa de verano, una chaquetilla, un pantalón de invierno y una camisa de invierno.

Limpiadoras: una bata al año.

Conserjes: una bata.

Conserje con jardín: una bata, unas botas de agua y unos guantes de jardinero.

Ordenanzas: un traje de invierno y un conjunto de verano.

Las prendas de verano se entregarán a los trabajadores el 1 de junio, y las de invierno el 1 de octubre. Y para que ello sea factible, los trabajadores, en el plazo de 15 días a contar del que sean requeridos fehacientemente para ello por sus jefes de servicio, facilitarán a éstos los números de las tallas, dentro del modelo que

tes corresponda, o acudirán a tomarse las medidas al lugar y en la fecha que se les haya indicado.

En los casos de que las prendas se entreguen con el sistema de vales, será necesario la entrega de las prendas viejas, en un máximo de 15 días posteriores a la entrega. El uso será obligatorio durante el tiempo de trabajo.

Artículo 15.º—Complementos en casos de I.L.T. por enfermedad o accidente. En todos los casos se garantiza el 100 por 100 de su salario, íntegro, desde el primer día y durante los 6 primeros meses; y a partir de que finalice el sexto mes se le garantizará por parte de la Corporación los 3/4 del salario establecido para su puesto de trabajo. En los casos en que se inicie la tramitación por invalidez, por parte del interesado, la Corporación pasará a garantizar el 100 por 100 desde el inicio de este trámite hasta la resolución final. Los casos especiales se podrán estudiar por la Comisión de Seguimiento.

En los casos particulares de larga recuperación por accidente de trabajo, superior a 6 meses, a Corporación garantizará el 100 por 100 del salario hasta la recuperación o pase a la situación de invalidez, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 18 de este convenio.

La Corporación instaurará los sistemas de control de bajas que considere necesarios.

Artículo 16.—Seguro complementario por invalidez o muerte.

a) En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional: Como mejora de las prestaciones de la Seguridad Social, se establece una indemnización que cubre los riesgos de muerte, gran invalidez e invalidez permanente absoluta para todo el trabajo. Tal indemnización consistirá en el abono de la suma de un millón de pesetas en cada caso y por una sola vez.

El importe de dicha prestación, si es por invalidez, se abonará a partir del momento en que recaiga decisión firme del organismo competente de la Seguridad Social sobre calificación de la contingencia.

b) En caso de invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivada de enfermedad, y hasta tanto no sea efectiva la indemnización por la póliza de Seguro de vida a que se refiere el apartado siguiente, se abonará al trabajador la cantidad de 110.000 pesetas que se le harán efectivas cuando recaiga resolución firme de la Seguridad Social declarándole en la indicada situación de invalidez.

c) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, y también hasta tanto no sea efectivo el seguro de vida a que se alude a continuación, se abonará a los herederos la cantidad de 50.000 pesetas, prestación que será compatible con cualquier otra que dichos herederos puedan percibir de la Seguridad Social por idéntico motivo.

A medida que se vayan venciendo los seguros de accidentes vigentes en la actualidad, la Corporación irá supliéndolos por seguros de vida hasta conseguir éste para todo su personal y con las siguientes coberturas:

- En caso de muerte natural, 500.000 pesetas.
- En caso de invalidez, 500.000 pesetas.
- En caso de muerte accidental, 1.000.000 de pesetas.
- En caso de muerte por accidente de circulación, 1.500.000 pesetas.

En cualquier caso, la cantidad consignada para este seguro de vida, será para 1985 de 5.000.000 y, siempre que sea posible con esta designación, se mejorarán las coberturas señaladas.

Artículo 17.—Salud laboral. La Corporación se compromete a iniciar, inmediatamente después de la firma de este convenio, un reconocimiento médico a todo el personal a su servicio. Dicho reconocimiento o examen comenzará por los colectivos más expuestos a riesgo y se realizará antes del 31-12-1985.

Paralelamente y en el plazo máximo de 3 meses, se elaborará un programa de salud laboral.

Artículo 18.º—Trabajadores con merma de capacidad física. La Corporación adoptará las previsiones oportunas, a fin de que los trabajadores 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.

Incluso en los casos de invalidez total para el desempeño de su puesto de trabajo, se podrá estudiar, a petición del interesado, la posibilidad de prestación de servicio en otro puesto de trabajo compatible con su situación física, a cuyo efecto se atenderá a las cláusulas y condiciones incluso la económica, derivadas de la O. M. de 15-4-1969, art. 24-3.

Artículo 19.º—Jubilaciones. La jubilación será obligatoria para los trabajadores a los sesenta y cinco años de edad, excepto para el supuesto de que el trabajador, al cumplir dicha edad, no tenga cubierto el período de carencia necesario para percibir de la Seguridad Social la totalidad de la pensión de jubilación, en cuyo caso se le permitirá al trabajador continuar vinculado al Ayuntamiento, hasta que cubra dicho período de carencia.

A los indicados trabajadores que se jubilen a partir de los 65 años de edad, el Ayuntamiento les abonará por una sola vez, una gratificación de 115.000 pesetas.

A los trabajadores con menos de 65 años de edad y más de diez años de antigüedad en el Ayuntamiento, que causen baja voluntaria en el mismo 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, 700.000 pesetas.
- A los 61 años cumplidos, 500.000 pesetas.
- A los 62 años cumplidos, 350.000 pesetas.
- A los 63 años cumplidos, 300.000 pesetas.
- A los 64 años cumplidos, 250.000 pesetas.

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

Artículo 20.—Ayudas para prótesis, gafas y similares.

Al igual que a los compañeros funcionarios, a los trabajadores municipales se les podrán otorgar las ayudas siguientes:

- a) Para prótesis dentales, hasta 20.000 pesetas.
- b) Para gafas, plantillas, ortopedias o similares, se podrán otorgar ayudas de hasta 7.000 pesetas.

c) Estas ayudas no podrán repetirse dentro de cada año para una misma persona de la unidad familiar, por el mismo concepto y no podrán superar la cantidad de 27.000 pesetas por trabajador y año. Para solicitar dichas ayudas será imprescindible la presentación de la factura debidamente cumplimentada.

d) El Ayuntamiento, con la finalidad de reducir costes, podrá concertar la colaboración de empresas especializadas en la materia.

e) Estas ayudas se otorgarán en todos los casos en que la renta bruta anual sea inferior a 1.300.000 pesetas y también para aquellos casos en que la renta anual por miembro de la unidad familiar sea inferior a 400.000 pesetas.

Para el resto de los casos la ayuda se concederá según la siguiente escala:

— Si supera el límite de renta bruta anual en 100.000 pesetas, se concede hasta el 70 por 100 de la ayuda.

— Si supera el límite de renta bruta anual en 200.000 pesetas, hasta el 50 por 100 de la ayuda.

— Si supera en más, hasta el 30 por 100 de la ayuda.

f) En el caso de prótesis permanentes, no especificadas en este apartado, la Corporación podrá estudiar la posibilidad de anticipo o pago de cantidades para cubrir dichas prótesis en su coste total o parcial, y atendiendo a criterios similares a los del apartado anterior.

g) Para casos especiales se estudiará la situación concreta de que se trate, atendiendo a criterios similares, a las fijadas en este apartado, para la concesión de ayudas.

Artículo 21.—Ayuda escolar. El Ayuntamiento se compromete a conceder ayudas para los estudios de los hijos de los trabajadores comprendidos en el presente convenio, mediante la concesión de becas, que serán convocadas conjuntamente con las que se hayan de conceder a los funcionarios de plantilla. A este efecto se consignará para 1985 un fondo de 4.500.000 pesetas, y la concesión de estas ayudas se realizará según las bases que apruebe la Corporación.

Artículo 22.—Ayuda por hijo minusválido. La prestación por este concepto amparará los casos de minusvalidez recogidos en el Decreto 2.741/1974 y 147/1980, y la Corporación asegurará 8.000 pesetas por hijo/mes.

Para los casos especiales como autismo, dislexia, dislalia y otros, según el diagnóstico, la Corporación podrá aportar hasta 10.000 pesetas/mes.

Estas ayudas se otorgarán en todos los casos en que la renta bruta anual sea inferior a 1.300.000 pesetas y también para aquellos casos en que la renta anual por miembro de la unidad familiar sea inferior a 400.000 pesetas.

Para el resto de los casos la ayuda se concederá según la siguiente escala:

— Si supera el límite de renta bruta anual en 150.000 pesetas, se concede hasta el 70 por 100 de la ayuda complementaria Corporación.

— Si supera el límite de renta bruta anual en 300.000 pesetas, se concede hasta el 50 por 100 de la ayuda complementaria Corporación.

— Si supera el límite de renta bruta anual en más, se concede hasta el 30 por 100 de la ayuda complementaria Corporación.

Artículo 23.—Ayudas por matrimonio, natalidad y sepelio. La Corporación complementará las prestaciones de la Seguridad Social para garantizar el percibo de las cantidades siguientes:

— Por matrimonio: 10.000 pesetas (si ambos fuesen trabajadores municipales, 15.000 pesetas).

— Por natalidad, 3.000 pesetas.

— Por sepelio, 15.000 pesetas.

Artículo 24.—Anticipos reintegrables. Se concederán préstamos, previa solicitud y justificación de la necesidad por el trabajador, atendiendo a las posibilidades de liquidez en cada momento y al orden riguroso de solicitudes. Por este concepto se otorgará hasta 25.000.000 de pesetas durante 1985, para todo el personal de este Ayuntamiento.

1.—Las cantidades que se concederán serán de hasta dos mensualidades del salario que perciban en el momento de su solicitud.

2.—Las cantidades prestadas se reintegrarán en un período máximo de 14 meses, mediante la detracción mensual de la parte correspondiente.

3.—La concesión de uno de estos préstamos es incompatible con cualquier otro préstamo concedido por el Ayuntamiento.

4.—No se concederán nuevos préstamos mientras no haya transcurrido el plazo máximo de amortización del último préstamo concedido.

CAPITULO V

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 25.—Retribuciones. Las retribuciones a percibir por los trabajadores a que afecta este convenio estarán integradas por las percepciones salariales y extrasalariales que para cada grupo y categoría se especifica a continuación.

1.—Personal del cuadro de puestos de trabajo (plantilla laboral. Manteniendo la equiparación retributiva anual con funcionarios de análogos cometidos recogida en los convenios de años anteriores, sus retribuciones, con la indicada jornada anual de 1.627 ó 1.736 horas, según estén o no adscritos al régimen especial definido en el apartado b) del artículo 8.

Retribución diaria:

Categorías	(A) S. base	(B) Comp para (1) equiparac. a func.	(C) Suplidos	Total año (AX425) + (B+CX365)
Técnico grado medio	1.829	Con D. Exc.: 2.458	176	Con D. Exc.: 1.738.730
Técnico grado medio	1.829	Sin D. Exc.: 2.329	176	Sin D. Exc.: 1.691.650
Capataz	1.610	Con D. Exc.: 1.342	176	Con D. Exc.: 1.238.320
Capataz	1.610	Sin D. Exc.: 1.297	176	Sin D. Exc.: 1.221.890
Auxiliar oficina	1.580	Con D. Exc.: 764	176	Con D. Exc.: 1.014.600
Auxiliar oficina	1.580	Sin D. Exc.: 756	176	Sin D. Exc.: 1.011.680
Oficial	1.580	877	176	1.055.845
Of. conductor	1.580	877	176	1.055.845
Ayudante y cobrador	1.550	723	176	986.885
Vigilante	1.550	578	176	933.960
Operario	1.520	554	176	912.450
Ordenanza	1.520	581	176	922.305

(1) Este complemento de diferencia con funcionarios, podrá experimentar las variaciones que en cada momento puedan corresponder para mantener la equiparación retributiva anual objeto de dicho complemento.

(De todas las anteriores retribuciones, las de los grupos A y B cotizarán a la Seguridad Social, pero no la del grupo C).

II.—Al personal enviado por el INEM para trabajos temporales de colaboración social o análogos, se les garantizará la percepción del cien por cien del salario base y suplidos (A y C) y el treinta por ciento de la columna B de la anterior escala, según categoría profesional y puesto de trabajo que ocupen. Y, en el supuesto de que alguno de dichos trabajadores ocupe puesto no definido en este convenio, se le calcularán sus retribuciones con análogo criterio al seguido para la obtención del anterior cuadro retributivo.

III.—Personal de limpieza de colegios públicos o dependencias municipales. Este personal, que se incorpora a este convenio colectivo con efectos desde 1-1-1985, lo hace con las retribuciones anuales resultantes de aplicar los salarios del convenio colectivo provincial de Limpieza de Edificios y Locales vigentes en 31-12-1984, (y que ya vienen percibiéndolas desde 1-1-1985) incrementadas para 1985 con las 59.000 pesetas lineales de subida aplicadas a los trabajadores municipales por acuerdo del Pleno de 27-3-1985.

Por consiguiente, las retribuciones que se le reconocen, y que le serán abonadas en función de la jornada semanal de trabajo asignada, son:

Categorías	Salario	Plus event.	suplidos	Partes proporcionales			Total por jornada de trabajo ef.
				Festiv.	PP. Ext.	Vac.	
Jefe máq., Jefe Util., Taquillera	1.580	150	178	542	448	255	= 3.153
Acomodador	1.550	150	178	534	440	251	= 3.103
Maquinista - electricista, utilero, portero, personal de lavabos y limpiadora de jornada completa	1.520	150	178	525	431	247	= 3.051
Limp. de media jornada	760	75	178	288	216	135	= 1.652

— Personal jornada 38 horas semanales (1.650 horas al año), retribución mensual, 58.407; retribución anual (mes×14), 817.698 pesetas.

— Por cada hora semanal asignada, $58.407 : 38 = 1.537$ pesetas.

Con efectos desde 1-5-1985, se asigna para material la cantidad de 100 pesetas mes/hora semanal, que será gasto a justificar.

IV.—Trabajadores, fijos discontinuos, del Teatro Romea.

a) Este personal, al igual que el del grupo anterior, se incorpora a este convenio con efectos desde 1-1-1985, con las retribuciones anuales resultantes de aplicar los salarios del convenio colectivo provincial para Locales de Exhibición Cinematográfica y Teatro vigente el 31-12-1984, incrementados para 1985 con las 59.000 pesetas lineales de subida aplicadas a los trabajadores municipales por acuerdo del Pleno de 27-3-1985.

b) Para ello, y con el fin de homologar en lo posible los conceptos retributivos de este personal con los de la generalidad de los trabajadores municipales, se establece el siguiente cuadro retributivo, en el que, dada su condición de fijos discontinuos, se consignan las cantidades que, por cada día de trabajo efectivo, han de percibir, incrementadas con las partes proporcionales correspondientes por festivos, pagas extraordinarias y vacaciones anuales:

c) En cumplimiento del apartado a) de este artículo, los trabajadores que al 31-12-1984 prestaban servicio en el Teatro Romea, se les incrementarán las anteriores retribuciones con un complemento personal individualizado, según el siguiente detalle:

Nombre y apellidos; categorías; complemento personal diario.

Juan de Dios Pérez Palop; jefe Máq.; 376.
 Juan Gómez Cañizares; jefe Util.; 80.
 Juan López Alegría; acomodador; 203.
 Ángel Iglesias García; acomodador; 203.
 Fernando Pérez Asensio; acomodador; 409.
 José L. Lacárcel González; acomodador; 160.
 Gloria González Suárez; lavabos E.; 444.
 Josefa Aranda Laveda; limpiadora; 86.
 Remedios Guillén López; limpiadora; 86.
 Cristina Cabanes Muñoz; limpiadora; 33.
 M.^a Paz Lázaro Sánchez; limpiadora; 33.

Artículo 26.º—*Las dos gratificaciones extraordinarias* de 30 días de salario base más antigüedad cada una, las percibirán todos los trabajadores en junio y Navidad, en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural anterior a cada paga, no sufriendo reducción alguna en las mismas los trabajadores que hayan permanecido en I.L.T.

Los trabajadores del grupo IV (T.R.) las percibirán prorrateadas con los jornales correspondientes a los días trabajados en cada mes.

Artículo 27.—Todos los trabajadores percibirán, un complemento salarial personal por años de servicios (antigüedad), en la misma cuantía que los compañeros funcionarios, y que está fijada para 1985 en las cantidades siguientes:

<i>Categorías</i>	<i>Precio/mes por trienio</i>
Técnico de grado medio	2.744,—
Capataces, auxiliar Of., oficiales, conductores, y jefes maquinista y utilero del T.R.	1.461,—
Ayudantes, cobradores, vigilantes, operarios, ordenanzas, limpiadora y restante personal del Teatro Romea	1.096,—

Las limpiadoras de colegios percibirán este complemento por antigüedad en proporción a la jornada semanal de trabajo que tengan asignada, a razón de 29 pesetas/mes por cada hora semanal.

Los trabajadores que en la actualidad prestan servicio en el Teatro Romea llevan ya consignadas en su cuadro de retribuciones las cantidades que por este concepto les corresponde percibir por cada día de trabajo efectivo, incrementadas con las partes proporcionales de festivos, pagas extras y vacaciones.

De conformidad con el A.E.S., la desviación que pudiera producirse sobre la previsión de inflación para 1985 será tenida en cuenta como masa global real de retribuciones de los trabajadores municipales, sobre la que se aplicarán los crecimientos para 1986.

Artículo 28.—*Horas extraordinarias.*

1.—Los excesos de jornada, con carácter periódico, quedarán totalmente suprimidos a partir de la fecha de entrada en vigor de este convenio. Únicamente para resolver trabajos o situaciones imprevistas se solicitará por los servicios permiso a la Concejalía Delegada de Personal para la realización de trabajos fuera de la

jornada habitual, y esto siempre que no sea posible la contratación temporal prevista por la Ley o no puedan ser de aplicación por las características específicas del trabajo a desarrollar.

2.—A efectos de reconocimiento de excesos de jornada realizados por el trabajador se repartirán los cómputos anuales en cómputos trimestrales, y se considerarán así las horas realizadas en exceso de este cómputo trimestral. Asimismo se considerará como tal las realizadas por encima de 9 horas en cómputo diario, salvo en los casos en que este exceso se produzca por la libre y voluntaria adscripción del trabajador a alguna de las combinaciones de horario especial.

3.—Siempre que sea posible por el servicio, se compensarán los excesos de jornada realizados por tiempo libre en la proporción de 175 por 100, es decir, para cada hora se compensará con una hora y 45 minutos de tiempo libre. Esta compensación se realizará obligatoriamente dentro del siguiente trimestre de cómputo y a este efecto, para mejorar el control de los servicios, se facilitará por Personal informe mensual de los controles horarios realizados con la previsión de horas realizadas por cada servicio.

4.—En el caso excepcional de que por el servicio no se pudiera compensar con tiempo libre los excesos de jornada, éstos se abonarán en la misma proporción previo acuerdo del Pleno Corporativo, en concepto de servicios extraordinarios, y dentro del siguiente trimestre de cómputo.

Artículo 29.—*Complementos salariales.* a) Por peligrosidad, toxicidad y nocturnidad. En la aplicación de estos complementos se estará a lo dispuesto al respecto en la legislación vigente.

b) Por conducción de vehículos. Este complemento, en cuantía de 6.000 pesetas mensuales, lo percibirán los trabajadores que, además de las funciones propias de su categoría profesional, realizan trabajos de conducción de vehículos del servicio, para el transporte del personal o del material, para lo cual están facultados por sus correspondientes carnets de conducir, cuidando, igualmente, de la conservación de dichos vehículos, y en el transporte de mercancías, colaborando activamente en la carga y descarga de las mismas.

Artículo 30.—*Desplazamiento y dietas.* En cuanto a las dietas de manutención y alojamiento se estará a lo dispuesto en el R. D. 1.344/84, y disposiciones complementarias.

Los trabajadores municipales que por razones del servicio hubieran de desplazarse fuera de su centro de trabajo serán indemnizados por los gastos de locomoción que se ocasionen, en el caso de que estos desplazamientos no se pudieran producir en vehículos de propiedad municipal y el trabajador utilizara su propio vehículo, la indemnización se realizará por acreditación de los kilómetros realizados mediante parte de kilometraje normalizado, que la Concejalía de Personal dispondrá, siendo tramitado al mismo tiempo que la nómina del mes de realización del servicio. El importe que se fija para esta indemnización es de 18 pesetas/kilómetro para automóviles y de 8 pesetas/kilómetro para motocicletas, desde el 1 de marzo. Este precio se revisará si así lo hiciera la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Los demás gastos que al trabajador se le puedan producir con ocasión de la realización de su servicio, le serán abonados, previa autorización del jefe del servicio y justificación de los mismos.

Las herramientas necesarias para el trabajo serán facilitadas por el Ayuntamiento.

CAPITULO VI

DERECHOS SINDICALES

Artículo 31.—*Secciones sindicales.* Los trabajadores podrán constituir su sección sindical, cuando su sindicato haya obtenido más del 10 por ciento de los votos en las elecciones sindicales.

Cada sección sindical dispondrá de 30 horas mensuales (ya sea de funcionarios o laborales), retribuidas a salario real, para ejercer su actividad sindical tanto dentro como fuera de las dependencias del Ayuntamiento. Y en el supuesto de que dicho delegado sea miembro del comité de empresa, dichas horas no serán acumulables a las que por tal motivo le correspondan.

Artículo 32.—*Garantías sindicales.* a) Ningún trabajador miembro de una sección sindical podrá ser discriminado ni trasladado de su puesto de trabajo por causa de su afiliación o actividad sindical.

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

c) Las secciones sindicales podrán difundir libremente publicaciones y avisos de carácter sindical. Asimismo podrán fijarse todo tipo de comunicaciones y anuncios del mismo carácter en los tablones que a tal efecto deberán establecerse en todos los lugares de trabajo.

d) Las secciones sindicales, podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados, así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales.

e) El Ayuntamiento facilitará locales adecuados a las secciones sindicales para su actividad sindical propia o, en su defecto simultaneando el uso con el del comité de empresa.

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

g) Los trabajadores tendrán derecho a una hora mensual retribuida para la celebración de reuniones o asambleas en horas de trabajo a petición como mínimo del 25 por ciento del número de trabajadores o a convocatoria del comité de empresa.

h) La Corporación descontará mensualmente la cuota sindical a los trabajadores que lo soliciten por escrito, con expresión del sindicato a quien esté destinada.

Artículo 33.—*Comité de empresa.* Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconocen al comité de empresa las siguientes funciones:

1. Ser informado por la Corporación, a solicitud del comité, sobre:

- Situación financiera del Ayuntamiento.
- Política de empleo llevada a cabo por la Corporación; o previsión de ella.
- Indices de siniestralidad y medidas preventivas que se utilizan.

— Sobre cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante el Ayuntamiento o los organismos competentes.

— Modelos de contratos de trabajo y finiquitos.

2. Intervenir con informe previo a la resolución por la Corporación, en las siguientes materias:

— Sistemas de rendimiento, organización y métodos de trabajo.

— Medidas disciplinarias que afecten a cualquier trabajador, por la comisión de faltas graves o muy graves.

— Modificaciones totales o parciales de las condiciones de trabajo, así como del lugar o tiempo de trabajo.

— Traslados forzosos del personal.

3. Participar en la negociación de los convenios colectivos formando parte de la comisión negociadora.

4. Conocer mensualmente el volumen de horas extraordinarias y su distribución por servicios, proponiendo, en este caso, medidas que tiendan a su disminución.

5. Garantías: El comité de empresa o delegados de personal deberán ser oídos preceptivamente como órgano colegiado, en los supuestos en que se siga expediente disciplinario a uno de sus miembros, quedando a salvo la audiencia del interesado.

Los miembros del comité de empresa, para el desarrollo de sus funciones, dispondrán de un crédito de hasta 40 horas mensuales retribuidas para cada uno de ellos, que podrán ser acumulables mensualmente en uno o varios de sus miembros, sin rebasar el máximo total, dando conocimiento de ello al final de cada mes a la Corporación, con expresión de quién acumula y quién procede. A estos efectos no serán computables dentro de las 40 horas, las empleadas en la negociación del convenio colectivo, ni las usadas en reuniones de órganos paritarios o de significación análoga, ni en aquellas realizadas a petición de la Corporación.

El comité de empresa dispondrá de un tablón de anuncios en cada servicio para informar a los trabajadores con las suficientes garantías de inviolabilidad. Asimismo podrá publicar o distribuir folletos, escritos, etc., con la sola comunicación a la Corporación.

Dispondrá de un local adecuado, con el mobiliario suficiente y dotado de material de oficina, a cuyos efectos la Corporación asignará 25.000 pesetas mensuales para los comités de todo el personal municipal (funcionarios y laborales), debiendo justificar puntualmente los gastos que se produzcan con cargo a tal asignación.

CAPITULO VII

REGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES

Artículo 34.—*Faltas.* Se consideran faltas cuantos actos u omisiones redunden en perjuicio del servicio, constituyan infidelidad o deslealtad.

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

a) Serán faltas leves las siguientes:

a.1.—La ligera incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

a.2.—El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

a.3.—La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a.4.—La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada uno o dos días al mes.

a.5.—Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.

a.6.—El descuido en la conservación de los locales, vehículos, material y documentos de los servicios.

a.7.—En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

b) Serán faltas graves:

b.1.—La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.

b.2.—El incumplimiento de las órdenes de instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

b.3.—La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

b.4.—El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros.

b.5.—La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

b.6.—Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de ocho.

b.7.—El abandono del trabajo sin causa justificada

b.8.—La simulación de enfermedad o accidente.

b.9.—La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b.10.—La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal y pactado.

b.11.—La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios

b.12.—El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

b.13.—La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en la Corporación.

b.14.—La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de tres meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

b.15.—El uso indebido de las tarjetas de control horario, hojas de firma, etc., así como el uso suplantando al titular de los elementos de control de asistencia o permanencia.

c) Serán consideradas faltas muy graves:

c.1.—El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la función pública.

c.2.—Toda actuación que disponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

c.3.—El abandono de servicio.

c.4.—La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

c.5.—La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por ley o clasificados como tales.

c.6.—La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

c.7.—La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

c.8.—El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

c.9.—La obstaculización al ejercicio de las libertades políticas y derechos sindicales.

c.10.—La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

c.11.—La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibida por la ley.

c.12.—El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

c.13.—Los actos limitativos de la libre expresión de pensamientos, ideas y opiniones.

c.14.—Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

c.15.—La falta de asistencia al trabajo no justificado durante más de tres días al mes.

c.16.—Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante ocho días o más al mes, o durante más de dieciocho días durante un período de tres meses.

c.17.—La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses.

Artículo 35.—*Sanciones.* 1. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

— Amonestación por escrito.

— Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

— Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de dos o cuatro días a un mes.

— Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

— Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.

— Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

— Despido.

Artículo 36.—*Procedimiento sancionador.* 1. El procedimiento sancionador se iniciará por decreto del teniente de alcalde de Personal y Régimen Interior, previo informe del Negociado de Personal Laboral.

Las sanciones por faltas leves se decretarán directamente por el concejal-delegado de Personal o persona en quien delegue, dándose en todo caso audiencia al interesado para su defensa o descargo. El aviso de sanción se hará como máximo en un plazo de 10 días después de conocida la infracción y el plazo de audiencia será de 3 días.

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

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

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

2. Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Corporación y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

3. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de sus representantes de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

Artículo 37.—*Garantías en caso de detención.* La detención por motivos políticos o sindicales no será causa de despido, a no ser que el hecho imputado sea atentado contra personas físicas o jurídicas.

Artículo 38.—En caso de que a un conductor del Ayuntamiento se le retire el carnet de conducir, se le

garantiza a éste un puesto dentro del cuadro laboral, manteniéndole la retribución que disfrutase anteriormente, salvo que la retirada del carnet sea producida por conducción temeraria o en estado de embriaguez o drogadicción.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—*Comité de seguridad e higiene en el trabajo.* A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, se creará un comité paritario de seguridad e higiene en el trabajo. Este será paritario y además se procurará que del mismo formen parte un médico y un A. T. S. con voz y sin voto.

Segunda.—*Comisión paritaria.* 1. Se constituirá una comisión paritaria para la interpretación de este Convenio Colectivo, que estará integrada por cuatro representantes de los trabajadores y otros representantes de la Corporación Municipal.

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

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

IV. Administración Local

AYUNTAMIENTOS:

* * Número 4926

LORCA

Bases del concurso de méritos para proveer en propiedad una plaza de suboficial del Servicio de Extinción de Incendios y Salvamento.

Primera: Objeto de la convocatoria.

Es objeto de la presente convocatoria la provisión, mediante concurso de méritos, de una plaza de suboficial del Servicio de Extinción de Incendios del Ayuntamiento de Lorca (Murcia), dotada con retribuciones básicas del nivel de proporcionalidad 6, dos pagas extraordinarias, trienios y demás retribuciones o emolumentos que correspondan con arreglo a la legislación vigente.

Segunda: Condiciones de los aspirantes.

Podrán tomar parte en el concurso los funcionarios de Ayun-

tamientos que desempeñan plazas de sargento del Servicio de Extinción de Incendios.

Tercera: Instancias.

Las solicitudes se presentarán en el Registro General, debidamente reintegradas, durante el plazo de treinta días hábiles, contados a partir del siguiente al en que aparezca el anuncio de la convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado».

También podrán presentarse en la forma que determina el artículo 66 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

A dichas instancias se acompañarán los justificantes de haber ingresado en la Depositaria Municipal la cantidad de 550 pesetas en concepto de derechos de examen.

Los solicitantes habrán de hacer mención en la solicitud de los méritos que pudieran reunir y que no figuren en su expediente personal, a cuyo efecto acompañarán la correspondiente prueba documental.

Cuarta: Admisión de aspirantes.

Expirado el plazo de admisión de instancias, la Presidencia de la Corporación aprobará la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos, que será expuesta en el tablón de edictos y se hará pública en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», concediéndose un plazo de quince días para reclamaciones, a tenor del artículo 121 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

Dichas reclamaciones, si las hubiere, serán aceptadas o rechazadas en la resolución por la que se apruebe la lista definitiva y que será hecha pública únicamente en el tablón de anuncios.

Quinta: Tribunal calificador.

El Tribunal calificador está constituido de la siguiente forma:

Presidente: El de la Corporación o miembro de la misma en quien delegue.

Secretario: El de la Corporación o funcionario de la misma en quien delegue.