

2.001, fecha a partir de la cual será obligatoria la realización de los controles de gases en los vehículos sujetos a inspección periódica o reglamentaria.

DISPOSICIONES FINALES.

Primera.- Se faculta a la Dirección General de Industria, Energía y Minas, para dictar cuantas Resoluciones e Instrucciones sean necesarias para la ejecución y aplicación de lo previsto en la presente Orden.

Segunda.- La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el B.O.R.M.

Murcia a 19 de abril de 2001.—El Consejero de Tecnologías, Industria y Comercio, **Patricio Valverde Megías**.

Consejería de Trabajo y Política Social

4177 Convenio Colectivo de trabajo para Ayuntamiento de Molina de Segura. Expte. 13/01.

Visto el expediente presentado para el Convenio Colectivo de trabajo para Ayuntamiento de Molina de Segura, (Código de Convenio número 3000622), de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 18-12-2000, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 6-04-2001 de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24-03-95, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como por las disposiciones de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 9 de abril de 2001.—El Director General de Trabajo, por Delegación de firma (Resolución 20-9-99), el Subdirector General de Trabajo, **José R. Pascual del Riquelme Viudes**.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA AYUNTAMIENTO DE MOLINA DE SEGURA

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TEMPORAL.

ARTÍCULO 3.- UNIDAD NORMATIVA.

CAPÍTULO II.- COMISIÓN PARITARIA, DENUNCIA Y PRÓRROGA

ARTÍCULO 4.- DE LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN Y NEGOCIACIÓN.

ARTÍCULO 5.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

CAPÍTULO III.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 6.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

ARTÍCULO 7.- REGISTRO DE PERSONAL.

CAPÍTULO IV.- ACCESO, COBERTURA DE PUESTOS Y TRASLADOS

ARTÍCULO 8.- SISTEMA DE ACCESO.

ARTÍCULO 9.- FUNCIONARIZACIÓN.

ARTÍCULO 10.- CONDICIONES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL.

ARTÍCULO 11.- PROMOCIÓN INTERNA.

ARTÍCULO 12.- COBERTURA PROVISIONAL DE PUESTOS DE TRABAJO DE SUPERIOR CATEGORÍA.

ARTÍCULO 13.- DESPIDO IMPROCEDENTE.

ARTÍCULO 14.- TRASLADOS ENTRE SERVICIOS MUNICIPALES.

CAPÍTULO V.- FORMACIÓN.

ARTÍCULO 15.- FORMACIÓN.

CAPÍTULO VI.- TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 16.- JORNADA Y HORARIO.

ARTÍCULO 17.- EXCESOS DE JORNADA.

ARTÍCULO 18.- HORAS NOCTURNAS Y HORAS FESTIVAS.

CAPÍTULO VII.- VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS.

ARTÍCULO 19.- VACACIONES.

ARTÍCULO 20.- LICENCIAS Y PERMISOS.

ARTÍCULO 21.- SITUACIONES DE EXCEDENCIA.

CAPÍTULO VIII.- RETRIBUCIONES.

ARTÍCULO 22.- RETRIBUCIONES.

ARTÍCULO 23.- DEVENGO DE RETRIBUCIONES.

ARTÍCULO 24.- JORNADA REDUCIDA.

ARTÍCULO 25.- DIETAS Y GASTOS DE MANUTENCIÓN.

ARTÍCULO 26.- FONDO DE GARANTÍA SALARIAL.

CAPÍTULO IX.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTÍCULO 27.- FALTAS Y SANCIONES.

CAPÍTULO X.- CONDICIONES SOCIALES Y OTRAS SITUACIONES.

ARTÍCULO 28.- AYUDAS EN CASO DE ENFERMEDAD, INCAPACIDAD TRANSITORIA Y ACCIDENTE LABORAL.

ARTÍCULO 29.- SEGUROS.

ARTÍCULO 30.- AYUDAS

ARTÍCULO 31.- JUBILACIÓN

ARTÍCULO 32.- ASISTENCIA LETRADA.

ARTÍCULO 33.- RESPONSABILIDAD CIVIL.

ARTÍCULO 34.- RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.

ARTÍCULO 35.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.

ARTÍCULO 36.- CRÉDITO CON ENTIDADES FINANCIERAS.

ARTÍCULO 37.- FUNCIONARIOS CON MERMA DE CAPACIDAD FÍSICA.

ARTÍCULO 38.- SALUD LABORAL, HIGIENE Y SEGURIDAD.

ARTÍCULO 39.- ASISTENCIA MÉDICA.

ARTÍCULO 40.- PROTECCIÓN A LA MUJER EMBARAZADA.

ARTÍCULO 41.- PRENDAS DE TRABAJO.

ARTÍCULO 42.- MEDIDAS DE SEGURIDAD.

CAPÍTULO XI.- DE LA ACCIÓN SINDICAL.

ARTÍCULO 43.- SECCIONES SINDICALES Y DELEGADOS DE PREVENCIÓN

ARTÍCULO 44.- ASAMBLEAS.

ANEXO I.-

ANEXO II.-

ANEXO III.-

ANEXO IV.-

ANEXO V.-

CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL ILMO. AYUNTAMIENTO DE MOLINA DE SEGURA Y SU PERSONAL LABORAL

Diciembre de 2000

CAPÍTULO 1.— “DISPOSICIONES GENERALES”**ARTÍCULO 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.-**

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo que han de regir las relaciones laborales entre el Ayuntamiento de Molina de Segura y el personal sujeto a legislación laboral, no funcionario, que presta sus servicios en el mismo.

Los trabajadores que se contraten por este Ayuntamiento en colaboración con el INEM (Obras del INEM o similares) se regirán por el presente convenio, excepto en lo referente a las retribuciones, que serán de aplicación las que se fijen en los convenios de cada sector.

Los trabajadores cuya contratación se realice a través de subvenciones recibidas por los Organismos Oficiales se regirán por este Convenio excepto en lo referente a mejoras sociales que supongan retribución dineraria ajenas al sueldo, pagas extras, c. específico y c. destino, salvo que en dicha subvención esté contemplada una partida que cubra los gastos que supongan estas mejoras.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TEMPORAL.-

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» y regirá íntegramente hasta el 31 de diciembre de 2003, aunque los efectos económicos y sociales se retrotraerán al 1 de enero de 2000, prorrogándose automáticamente si no hay denuncia expresa de alguna de las partes antes del día 1 de octubre de 2003. No obstante lo anterior, el Convenio seguirá en vigor hasta que se apruebe un nuevo texto. A partir del año 2001 tanto los sueldos como los complementos de los mismos sufrirán la revisión que marquen los Presupuestos Generales del Estado.

Excepciones que entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2001:

- Apartado C) “Pagas extraordinarias”, del punto 1 del artículo 22.

- Artículo 29.- Seguros

- Apartado F) del punto 2.- del artículo 22: “Complemento bajo absentismo” para los trabajadores contratados temporales con más de un año de antigüedad.

ARTÍCULO 3.- UNIDAD NORMATIVA.-

El presente Convenio será el único aplicable a todo el personal no funcionario.

En todo lo no previsto en el presente Convenio serán de aplicación las normas legales vigentes en cada materia.

Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales que resulten más favorables para los trabajadores serán de inmediata aplicación aún cuando contradigan lo dispuesto en el presente Convenio.

La determinación de cuáles son más favorables, corresponderá establecerla a la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO II.— “COMISIÓN PARITARIA, DENUNCIA Y PRÓRROGA”.**ARTÍCULO 4.- DE LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN Y NEGOCIACIÓN.-**

El Comité de Empresa se ajustará en su cometido a lo previsto en la legislación vigente y a lo que este Convenio establece.

ARTÍCULO 5.- COMISIÓN PARITARIA.-

A) Se constituirá una Comisión Paritaria para el control y vigilancia en la aplicación e interpretación del presente Convenio, que estará integrada por dos representantes de la Corporación y por un número igual de representantes del Comité de Empresa.

B) La Comisión se regirá en su actuación por las disposiciones de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

C) Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de sus miembros, y tendrá como principal función la interpretación de las cláusulas del presente Convenio y el control del cumplimiento de lo pactado, así como el resto de competencias que se le atribuyan en el texto.

D) Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañados de asesores, que podrán ser ajenos al Ayuntamiento y designados libremente por cada una de las partes, los cuales tendrán voz pero no voto. Todo ello sin perjuicio del asesoramiento legal preceptivo atribuido a los Funcionarios con Habilitación de Carácter Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92.3 de la Ley Reguladora de Bases de Régimen Local, y el artículo 1 del R.D. 1.174/87 de 18 de septiembre.

E) El Comité de Empresa tendrá derecho a formular ante la Comisión Paritaria cuantas consultas, denuncias o reclamaciones estimen pertinentes. La Comisión, que habrá

de debatir y resolver los temas propuestos en el plazo máximo de un mes, remitirán copia, en cada caso, a la Concejalía de Personal a los efectos oportunos, y en su caso al trabajador que hubiese planteado la reclamación, consulta, etc..

F) En caso de que la Comisión Paritaria no pudiese adoptar algún acuerdo por empate en la votación, recurrirá a un mediador designado por ambas partes cuya función consistirá, exclusivamente, en intentar conciliar las posturas enfrentadas para llegar a un acuerdo.

CAPÍTULO III.- “ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO”.

ARTÍCULO 6.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.-

1) La organización del trabajo con arreglo a lo previsto en este Convenio y a la legislación vigente es facultad y responsabilidad del Ayuntamiento de Molina de Segura, con la natural adaptación que impongan las características de la actividad a realizar en cada centro. La organización del trabajo habrá de encaminarse a la consecución de los siguientes fines:

- a) Aumento de la eficacia sin detrimento de la humanización del trabajo.
- b) Simplificación del trabajo y mejora de los métodos.
- c) Fomento de la participación de los trabajadores en todos los ámbitos.
- d) Ordenación y valoración de los puestos de trabajo.

Las condiciones de trabajo, conforme a la ley, serán objeto de negociación.

No obstante, los representantes de los trabajadores y las Secciones Sindicales tienen derecho a:

- a) Proponer y negociar las condiciones de trabajo en las distintas unidades administrativas.
- b) Proponer cuantas ideas sean beneficiosas a la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación específica.

La Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.) y/o Catálogo de Puestos de trabajo (C.P.T.) que sustituya a aquella, y la Plantilla de Personal al servicio del Ayuntamiento de Molina de Segura y sus Organismos Autónomos que deberán comprender todos los puestos de trabajo, debidamente clasificados, reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, se aprobarán anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto y habrán de responder a los principios enunciados en el artículo 90.1 de la Ley 7/1.985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

A estos efectos, se negociará por el Ayuntamiento en la Mesa General de Negociación, oído el Comité de Empresa, las modificaciones que pudiesen producirse en la R.P.T. y/o C.P.T. y contempladas como objeto de negociación en el artículo 32 de la Ley 7/1.990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

En el marco señalado en el presente artículo, el Ayuntamiento establecerá el número, denominación, características de los puestos de trabajo y requisitos para su desempeño, tipificando los puestos de características análogas comunes en todo el Ayuntamiento.

ARTÍCULO 7.- REGISTRO DE PERSONAL.-

Existirá un registro de personal en el que se inscribirá a todo el personal al servicio del Ayuntamiento y en el que se anotarán preceptivamente todos los actos que afecten a la vida laboral y administrativa del mismo.

En ningún caso se podrán incluir en nómina nuevas remuneraciones sin que previamente se haya comunicado al Registro de Personal la correspondiente resolución.

CAPÍTULO IV.— “ACCESO, COBERTURA DE PUESTOS Y TRASLADOS”.

ARTÍCULO 8.- SISTEMA DE ACCESO.-

De conformidad con lo establecido en el artículo 31 de la Ley 7/90, de 19 de julio, y legislación laboral, serán objeto de negociación por la Mesa General de Negociación, oído el Comité de Empresa, la preparación de los planes de oferta de empleo, los sistemas de ingreso, provisión y la promoción profesional de los empleados públicos.

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de la R.P.T. y/o C.P.T., y Presupuestos aprobados por la Corporación, del que se deducen las vacantes que no están cubiertas, el Ayuntamiento formulará públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

Toda selección del personal deberá realizarse conforme a dicha oferta, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Los procesos de selección cuidarán, especialmente, de la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo, a tal efecto, las pruebas prácticas que sean precisas.

En todos los procesos selectivos para puestos de personal laboral, se designará un miembro por la Concejalía de Personal a propuesta del Comité de Empresa. Dicho representante deberá poseer una titulación académica de nivel igual o superior a la exigida para acceder a la plaza convocada. Dicho miembro formará parte del Tribunal en calidad de vocal, con voz y voto.

La Concejalía de Personal requerirá del Comité de Empresa los nombres de los miembros que van a formar parte del Tribunal.

Para el acceso de disminuidos físicos, la Corporación reservará en la Oferta de Empleo Pública el número

porcentual que la legislación prevea para este tipo de trabajadores, cumpliendo así la Ley 13/82 de 7 de abril, de Integración Social de minusválidos, y artículo 5.1 y 2 del R.D. 152/85, de 6 de febrero, sobre Oferta Pública. A tal fin se hará constar en la Oferta de Empleo Pública el número, denominación y características de la plaza que se trate.

En ningún caso, el desempeño de ningún puesto de trabajo reservado a personal eventual constituirá mérito para el acceso a la función pública o a la promoción interna.

ARTÍCULO 9.- FUNCIONARIZACIÓN.-

1.- La Corporación, previa negociación con la representación sindical, definirá todos aquellos puestos de trabajo que deban ser desempeñados por personal funcionario y a petición del Comité de Empresa, procurará llevar a efecto los procesos de funcionarización correspondientes.

II.- En dichos procesos, se aplicarán, como mínimo, los siguientes criterios:

- Las pruebas adecuadas al nivel profesional del Cuerpo o Escala correspondiente.
- Como norma general, las convocatorias se harán de forma sectorializada y se exigirán conocimientos relacionados con las tareas que se desarrollen en el área de actividad correspondiente.
- Se procurará facilitar a los candidatos la formación necesaria para presentarse a las pruebas en condiciones idóneas.

III.- Los Planes de Empleo podrán establecer criterios específicos sobre la funcionarización, en especial sobre la oportunidad de los candidatos y las pruebas selectivas.

ARTÍCULO 10.- CONDICIONES PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL.-

Las contrataciones temporales se realizarán exclusivamente para los puestos de carácter no permanente que así lo permitan.

Los criterios a seguir para esta clase de contrataciones son los siguientes:

1º.- Se creará una bolsa de trabajo cuya duración se prolongará hasta la siguiente convocatoria de oposiciones con el límite máximo de 3 años, que estará compuesta por aquellos aspirantes que hayan obtenido las mejores calificaciones en las pruebas selectivas para cubrir plazas de carácter permanente de idéntica categoría, ordenada de mayor a menor.

2º.- En caso de empate se colocará primero al que haya obtenido mayor puntuación en la prueba práctica o de conocimientos específicos.

3º.- Cada vez que sea necesario realizar una contratación de carácter temporal se avisará al que se

encuentre en primer lugar de la bolsa de trabajo vigente en ese momento, salvo que la contratación se realice como consecuencia de convenios suscritos por este Ayuntamiento con otros Organismos Oficiales y en los que se establezcan otras formas de selección.

4º.- En el caso de que se rechace la oferta se pasará al último lugar de la bolsa, salvo en los siguientes casos:

- Enfermedad.
- Deber inexcusable de carácter público o personal.
- Encontrarse en ese momento prestando servicios en virtud de contratación laboral o como funcionario interino para cualquier empresa o administración pública.
- Otras causas debidamente justificadas.

En estos casos se llamará al siguiente de la lista quedando el que haya rechazado la oferta por estas causas encabezando la lista para la siguiente contratación.

5º.- Cuando se agote la bolsa de trabajo o su tiempo máximo de duración, se harán pruebas selectivas para la contratación, cuyo resultado generará una nueva bolsa de trabajo.

ARTÍCULO 11.- PROMOCIÓN INTERNA.-

En todas las convocatorias, en que sea posible legalmente, el Ayuntamiento facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso desde un grupo inferior a otro superior.

En la provisión de plazas por turno de promoción interna, la selección de los candidatos se realizará entre los trabajadores que reúnan los requisitos adecuados, de la siguiente forma:

1º.- Prueba práctica selectiva sobre cuestiones relacionadas con la categoría profesional y el puesto de trabajo a cubrir, que se valorará de 0 a 10 puntos, siendo necesario obtener más de 5 para acceder a la siguiente fase.

2º.- Valoración de los años de servicio prestados en la categoría profesional que se ostenta a razón de 0'20 puntos por año hasta un máximo de 3 puntos, prorrateándose los periodos de tiempo inferiores al año.

No se computarán los periodos de suspensión de empleo y sueldo, así como las excedencias voluntarias.

3º.- Valoración de cursos directamente relacionados con la categoría profesional y el puesto de trabajo a desempeñar: Hasta un máximo de 3 puntos.

Los trabajadores dispondrán de permiso para realizar las pruebas selectivas expresadas en este artículo.

Podrán participar en estas pruebas aquellos trabajadores que, sin reunir el requisito de titulación exigido, ostenten durante un periodo de cinco años la categoría profesional inmediatamente anterior, o diez años de

antigüedad en el Ayuntamiento y tres de permanencia en la categoría inmediatamente anterior, y superar un curso de formación específica al puesto. Esta provisión no será de aplicación para el acceso a categorías en las que se precise un título académico para el ejercicio profesional o que pertenezcan a áreas funcionales en las que esta provisión no resulte adecuada.

En la resolución del concurso para la adjudicación de las plazas y en igualdad de méritos, tendrá preferencia el trabajador de mayor antigüedad.

Los baremos aplicables en las modalidades de concurso de méritos o concurso-oposición se realizarán mediante acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio.

Se realizará la reclasificación del grupo E al D de todos los trabajadores.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Acuerdo de la Federación Española de Municipios y Provincias y los Sindicatos sobre Condiciones de Trabajo en la Función Pública Local.

ARTÍCULO 12.- COBERTURA PROVISIONAL DE PUESTOS DE TRABAJO DE SUPERIOR CATEGORÍA.-

Ningún trabajador podrá permanecer, aún en distintos periodos, más de seis meses en un puesto de superior categoría en un periodo de 2 años, salvo necesidades del servicio.

Cualquiera de los miembros del Comité de Empresa estará legitimado activamente para impugnar ante la jurisdicción laboral el incumplimiento de lo previsto en el presente precepto.

En ningún caso el ejercer funciones de categoría superior supondrá la adquisición de derechos para la provisión permanente de puesto de trabajo o adquisición de la categoría superior.

ARTÍCULO 13.- DESPIDO IMPROCEDENTE

Cualquier despido que sea declarado improcedente por los órganos jurisdiccionales, obliga a la readmisión del trabajador, salvo que éste opte por la indemnización.

ARTÍCULO 14.- TRASLADOS ENTRE SERVICIOS MUNICIPALES.-

Los traslados de turnos o puestos de trabajo que supongan promoción económica o profesional se realizarán mediante adscripción voluntaria.

Se autorizan las permutas de puestos de trabajo o turnos entre trabajadores de la misma categoría, previa aprobación del Ayuntamiento.

CAPÍTULO V.— “FORMACIÓN”

ARTÍCULO 15.- FORMACIÓN

1º.- Cursos de Perfeccionamiento Profesional y Formación Continua organizados por el Ayuntamiento y otras Instituciones:

El Ayuntamiento se compromete a realizar un Plan de Formación Continua de forma unilateral o adherido a la F.M.R.M. negociado con los Sindicatos, para lo cual se constituirá una Comisión de Formación integrada por un miembro de cada Sindicato con representación y cuatro miembros de la Corporación. Este Plan se revisará anualmente, entendiéndose por tal el conjunto de actividades formativas que se desarrolle en este Ayuntamiento de forma unilateral o conjuntamente con la F.M.R.M. al objeto de conseguir una mejora de los conocimientos y prácticas profesionales que permitan compatibilizar la mayor eficacia y la mejora de la calidad de los servicios públicos con la formación individual, la motivación del empleado público y su formación profesional.

Dichos Planes se encuadrarán dentro de las normas y criterios establecidos en el Acuerdo de Formación Continua de las Administraciones Públicas.

Con independencia de las ayudas que para la realización de dichos planes se puedan obtener de la Comisión de Formación Continua de la Administración Pública correspondiente, el Ayuntamiento de Molina de Segura se compromete a consignar la Partida Presupuestaria con la cantidad suficiente, en proporción al Presupuesto General, para hacer frente a los Planes de Formación.

Las calificaciones obtenidas en dichos cursos tendrán relevancia, dentro de lo que resulte legal, para la promoción de los funcionarios a jefaturas o categorías superiores.

Los Planes de Formación, baremos de calificación, centros, plazos de realización, etc., se elaborarán por la Comisión de Formación que, a través de la Concejalía de Personal, presentará el acuerdo al órgano municipal correspondiente.

La adjudicación de los cursos se hará mediante convocatoria pública del curso a través de los tablones de anuncios, en los que se especificará el plazo para la presentación de instancias y funcionarios que pueden optar al mismo.

La Comisión de Formación será la encargada de estudiar las peticiones para realizar cursos de formación y/o perfeccionamiento profesional.

Los criterios a seguir para la realización de cursos de formación y/o perfeccionamiento profesional serán los siguientes:

Lo cursos de formación serán, generalmente, de carácter voluntario, salvo necesidades muy específicas del

servicio, por tanto, cuando no coincidan con la jornada laboral no se computarán como horas extraordinarias, pero se compensarán con un número de horas libres equivalente a las horas de asistencia lectivas de que conste el curso, siempre y cuando esté relacionado directamente con las funciones que se realiza en el puesto de trabajo que se desempeña.

Tendrán preferencia aquellos trabajadores que no hayan podido realizar ningún otro curso de formación necesario para el desarrollo de su puesto de trabajo.

Todo trabajador podrá realizar cursos de perfeccionamiento profesional en horario que coincida con la jornada laboral hasta un cómputo máximo anual de 100 horas, sobrepasado éste, será la Comisión de Formación la que valorará la necesidad de ampliarlo en aquellos casos que sea imprescindible.

Los cursos que se organicen fuera de la Región cuya realización sea obligatoria, previo dictamen de la Jefatura de la Concejalía y de la Comisión de Formación, serán compensados con el disfrute de un día libre por día de asistencia o el equivalente a 7'25 horas.

La Comisión de Formación llevará un control exhaustivo de todos los cursos cuya realización conlleve un gasto, teniendo la potestad de autorizarlos o denegarlos en base a la repercusión que tendrán para el buen funcionamiento del Negociado, para lo cual se podrá solicitar informe a la Jefatura del Negociado o a la Concejalía en el que se especifique la utilidad del curso para el Negociado. También se tendrá en cuenta la rotación de los funcionarios y Negociados que realicen estos cursos con la finalidad de que el presupuesto sea lo más y mejor repartido posible.

La realización de cursos cuya autorización dependa de la Comisión de Formación (cursos que conlleve gastos de inscripción, dietas, desplazamientos, etc.) deberán ser solicitados, obligatoriamente, al Negociado de Personal con una antelación mínima de quince días, aún cuando no se sepa si se está o no admitido, dado que en éste último caso bastaría con anular la petición.

Todos los Negociados están obligados a remitir al Negociado de Personal y éste a la Comisión de Formación cuanta información llegue relativa a cursos, jornadas, simposios, etc.

Todos los cursos que se vayan a realizar fuera de la jornada de trabajo deberán ser comunicados, previa a su realización, al Negociado de Personal si se quiere solicitar el disfrute de las horas y el abono de kilometraje, cuando proceda, pues caso contrario no se tendrán en cuenta a efecto alguno.

A fin de computar correctamente las horas de asistencia a cursos para su posterior disfrute, es obligatorio presentar en el Negociado de Personal la correspondiente certificación que acredite los días asistidos así como las horas lectivas por día.

Las horas de los cursos se podrán disfrutar de la manera que disponga cada trabajador siempre y cuando las necesidades del servicio lo permita.

Todos los gastos de dietas, kilometraje, inscripción, etc deben ser, obligatoriamente, justificados mediante la presentación de las correspondientes facturas.

Las cuantías de las dietas, kilometraje y viajes a Murcia serán las contempladas en el presente Convenio Colectivo.

2º.- Estudios para obtención de título académico o profesional cuando se cursen con regularidad en Centros Oficiales o reconocidos.

Los trabajadores que acrediten debidamente que cursan con regularidad estudios en Centros Oficiales para la obtención de un título, tendrán los siguientes derechos:

a) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales durante los días de su celebración siempre y cuando se trate de exámenes que tengan carácter definitivo por sí mismos o bien liberen parte de una asignatura.

Será imprescindible la justificación de dicho permiso mediante la presentación del correspondiente certificado expedido por el Centro donde se señale el día de celebración del examen así como el carácter del mismo.

b) Preferencia para elegir turno de trabajo siempre y cuando las necesidades del servicio lo permita.

CAPÍTULO VI.— “TIEMPO DE TRABAJO”

ARTÍCULO 16.- JORNADA Y HORARIO.-

Con carácter general, la jornada semanal será de 36'15 horas semanales, repartidas en jornadas continuas diarias de 7'15 horas, de lunes a viernes, desde las 7:45 horas hasta las 15:00 horas. Asimismo, y respetando lo anterior, se establece que la Concejalía de Personal o, en su caso, de Interior pueda negociar con el Comité de Empresa y con trabajadores voluntarios, jornadas flexibles, turnos y cómputos diarios distintos, adecuándose la jornada de trabajo a los horarios establecidos en los centros de trabajo o dependencias que figuran detallados en los anexos o en aquellos otros que por razones de atención a los servicios públicos, deba fijarse jornada especial o especial dedicación u otro tipo de jornada.

En caso de jornada flexible, ésta lo será siempre a petición del trabajador con el visto bueno del Jefe de Servicio. Con carácter general, la parte principal del horario será de cinco horas y media diarias de obligada concurrencia para todo el personal, quedando comprendida entre las 9:00 y las 14:30 horas.

Se disfrutará de un descanso diario de 30 minutos, a disfrutar preferentemente entre las 9'30 horas y las 11'30 horas. En los servicios que se trabaje a turno se disfrutarán con criterios semejantes.

El cómputo anual de horas queda fijado en 1.504 horas para el año 2000 y 1.505 horas y 15 minutos para los años 2001, 2002 y 2003.

Se establece una reducción del horario consistente en una hora y quince minutos diaria entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos incluidos, iniciándose la jornada normal durante este periodo a las 8:00 horas y finalizando a las 14:00 horas.

Este mismo horario (de 8:00 a 14:00) se aplicará durante la Semana Santa y semana posterior a ella, durante las dos semanas designadas para el disfrute de los días de turnos de asuntos propios de Navidad y durante los días habilitados como puentes.

En el caso de las guardias de los electricistas y sepultureros, que son de 10 días mensuales, lo serán para trabajos urgentes e inaplazables.

Se podrá conceder la reducción de la jornada laboral en 1/3 y 1/2 de las horas semanales, por motivos justificados, con la correspondiente disminución retributiva proporcional.

ARTÍCULO 17.- EXCESOS DE JORNADA.-

Los excesos de jornada con carácter periódico quedarán totalmente suprimidos a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, salvo casos excepcionales. Únicamente, para resolver trabajos o situaciones imprevistas, se solicitará por los servicios permiso a la Concejalía correspondiente 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.

Las horas extraordinarias serán compensadas con tiempo libre a razón de 2 horas por cada extraordinaria trabajada. Si ello no fuera posible, serán abonadas en metálico, incrementándose el valor de la hora normal en un 100 por 100, su importe se abonará en nómina en el mismo mes de su ejecución o en el siguiente. Cuando se realicen en festivos o/y jornada nocturna, se incrementará además en la parte proporcional correspondiente a los complementos de festividad o/y nocturnidad.

Se entregará al Comité de Empresa un listado mensual de las horas extraordinarias realizadas durante el mes siguiente a su realización por grupos de trabajadores y servicios. Se establece un máximo de 80 horas extraordinarias anuales por cada trabajador, salvo necesidades imperantes del servicio.

ARTÍCULO 18.- HORAS NOCTURNAS Y HORAS FESTIVAS.-

Tendrán la consideración de horas nocturnas, las trabajadas en el periodo comprendido entre las 10:00 de la noche y las 6:00 de la mañana.

Tendrán la consideración de horas festivas, las trabajadas en el periodo comprendido entre las 0:00 y las 24:00 horas de domingos y festivos.

CAPÍTULO VII.- "VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS"

ARTÍCULO 19.- VACACIONES.-

Las vacaciones serán de un mes a disfrutar en julio o agosto, de forma continuada, salvo acuerdo entre trabajadores y Corporación. Si por necesidades del Servicio hubieran de disfrutarse fuera de este plazo, se compensarán en cuatro días más; si fuese a petición del interesado no procederá tal compensación. No obstante, al menos, 21 días serán disfrutados en el periodo normal de trabajo.

Se programarán por el Ayuntamiento, oído el Comité de Empresa, antes del día 1 de mayo, la distribución de los turnos correspondientes a las necesidades de cada servicio y a las peticiones de los trabajadores que, salvo acuerdo entre ellos, irán rotando anual y alternativamente en el disfrute de sus vacaciones.

Se estará a lo que disponga la legislación vigente en el caso de que el trabajador pase a situación de I.T. durante el periodo de disfrute de vacaciones.

Las vacaciones de los distintos servicios y Organismos Autónomos de especiales características, serán las que figuren en sus correspondientes anexos.

ARTÍCULO 20.- LICENCIAS Y PERMISOS.-

Los trabajadores podrán solicitar licencias no retribuidas por un plazo no inferior a 15 días ni superior a 6 meses. Dichas licencias serán concedidas, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, en el plazo de 30 días a partir del siguiente a la fecha de la solicitud. La duración acumulada de estas licencias no podrá superar los seis meses cada dos años. Toda petición deberá llevar anexa un informe del Concejal de Área en el que se indique que las necesidades del servicio permiten o no la concesión de dicha licencia.

En caso de denegación de licencia no retribuida, la negativa deberá justificarse, poniéndolo en conocimiento del Comité de Empresa en el plazo de 5 días desde la fecha de la denegación.

Se entenderá como licencias retribuidas las especificadas a continuación considerando que dichos días serán hábiles a excepción de la licencia por matrimonio:

a) Por matrimonio: 18 días naturales. Se deberá justificar mediante la presentación de fotocopia compulsada del Libro de Familia.

b) Por matrimonio de hijo, hermano, padre o madre: 1 día si se produce dentro de la Región y 2 días si se produce fuera de la misma. Se deberá justificar mediante la presentación de fotocopia compulsada del Libro de Familia.

c) Por nacimiento de hijo, enfermedad grave que requiera hospitalización o muerte de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días cuando el suceso ocurra dentro de la Región y 5 días si es fuera de la misma. Para los mismos casos, si el familiar es de tercer grado, se concederá 1 día si el suceso ocurre en la Región y 2 días si se produce fuera de la misma.

En los casos de hospitalización se concederá licencia por los días de hospitalización hasta un máximo de tres si el suceso ocurre dentro de la Región o cinco si ocurre fuera de la misma, debiendo ser justificado debidamente mediante la presentación del correspondiente certificado expedido por el centro hospitalario.

La licencia por fallecimiento de familiar se justificará por cualquier medio posible.

d) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales durante los días de su celebración siempre y cuando se trate de exámenes que tengan carácter definitivo por sí mismos o bien liberen parte de una asignatura.

Será imprescindible la justificación de dicho permiso mediante la presentación del correspondiente certificado expedido por el Centro donde se señale el día de celebración del examen así como el carácter del mismo.

e) Por el tiempo necesario para consulta médica del interesado o persona a su cargo, extremo que será debidamente justificado, debiendo presentar en ambos casos la correspondiente justificación del médico.

f) Los trabajadores con un hijo menor de un año tendrán derecho a la reducción de la jornada diaria en una hora por cada hijo siempre que el cónyuge no disfrute del mismo derecho y esté trabajando, debiendo presentar la correspondiente certificación de la empresa u organismo que proceda. Esta reducción podrá fraccionarse a petición del interesado.

g) Por traslado de domicilio se concederá licencia de dos días, debiendo justificar dicha licencia mediante la presentación del correspondiente certificado.

h) Los trabajadores a lo largo del año tendrán derecho a disfrutar hasta seis días de licencia o permiso por asuntos propios que, de forma general, se repartirán entre Semana Santa y Navidad, disfrutándose en dos turnos rotatorios, salvo renuncia expresa del funcionario que, en este caso, podrá disfrutarlos a su elección salvo necesidades del servicio, sin poder acumularlos a ninguno de los periodos de vacaciones anuales retribuidas.

i) Los días 24 y 31 de diciembre serán festivos. En el año 2000 al coincidir ambos días en sábado, se trasladan a los días 26 de diciembre de 2000 y 2 de enero de 2001, respectivamente.

j) El día del Patrón o Patrona de los diversos servicios se considerará festivo para todo el personal. Solamente se

mantendrá abierto el registro, disfrutando en otro momento la festividad del Patrón o Patrona quienes hubieren de trabajar tal día.

k) Se negociará la habilitación a largo del año de varios días en concepto de puentes, de los cuales solamente se podrá disfrutar uno. Este día será disfrutado exclusivamente por dicho concepto.

ARTÍCULO 21.- SITUACIONES DE EXCEDENCIA.-

Los trabajadores tendrán derecho a las licencias y excedencias que correspondan según la legislación vigente, en la forma, plazo y condiciones que en la misma se determine.

CAPÍTULO VIII.- "RETRIBUCIONES"

ARTÍCULO 22.- RETRIBUCIONES.-

Compone el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y devengos extrasalariales que percibe el trabajador, como consecuencia de su relación laboral con el Ayuntamiento.

Las retribuciones de los trabajadores fijos afectados por el presente convenio estarán equiparadas en todo momento a las del personal funcionario del Ayuntamiento de Molina de Segura de la misma categoría y mismo nivel de complemento de destino, estableciéndose al objeto las categorías profesionales, grupos y niveles de puestos de trabajo que figuran en el Anexo I.

Las retribuciones del personal contratado temporal se equiparán a las establecidas en el Anexo II, salvo aquellas contrataciones que están sujetas a subvenciones, las cuales se ajustarán a la subvención, o, en su caso a lo que disponga los convenios de cada sector como ocurre en las contrataciones realizadas al amparo de subvención del INEM.

Las retribuciones se dividirán en básicas y complementarias, y no podrá retribuirse a los trabajadores por conceptos diferentes a los incluidos en los apartados siguientes, siendo todos ellos consolidables:

1.-RETRIBUCIONES BÁSICAS

A) Sueldo, que corresponde a cada uno de los grupos y categorías según se relaciona en el Anexo I del presente Convenio.

B) Antigüedad, como premio a la vinculación al servicio del Ayuntamiento, se concede a todo el personal fijo, un complemento salarial por años de servicio, consistentes en trienios abonables en la cantidad que figura en el Anexo III del presente Convenio por cada trienio cumplido teniendo en cuenta, en su caso, la categoría de que se trate.

C) Pagas Extraordinarias: a partir del 1 de enero de 2001 serán de dos al año por un importe, cada una de ellas, de una mensualidad de sueldo, trienio, complemento de

destino y complemento específico. Dichas pagas se devengarán en los meses de junio y diciembre.

En todo lo relacionado con los anteriores conceptos retributivos que no quede regulado por este Convenio, con carácter general, se estará a lo dispuesto en las normas de aplicación para el personal funcionario del Ayuntamiento de Molina de Segura.

2.-RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS

A) COMPLEMENTO DE DESTINO

Correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe, y que se relacionan en los Anexos I y II del presente Convenio, según se trate de trabajadores fijos o temporales.

El personal laboral fijo de nuevo ingreso consolidará dos niveles de complemento de destino cada dos años de antigüedad hasta alcanzar el correspondiente al personal laboral fijo ya contratado a la firma del presente convenio.

B) COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Único para cada puesto de trabajo, se destina a retribuir las condiciones particulares de ellos en atención a su especial dificultad, dedicación, responsabilidad, etc. y que serán los que figuran en el Anexo I del presente convenio.

Cuando se elabore la R.P.T. se negociará un complemento específico mínimo para cada grupo, comprometiéndose la Corporación a elaborarla en el año 2000.

Al margen de este complemento específico y en razón de las especiales características de algunos puestos de trabajo, se crean una serie de complementos específicos de carácter transitorio por los conceptos siguientes:

B.1.- NOCTURNIDAD

Se aplicará al personal que preste sus servicios entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, estableciéndose las cantidades siguientes para los años que se especifican a continuación:

Año 2000: 2.250 ptas./noche//40.500 ptas./mes.
Año 2001: 2.250 ptas./noche//40.500 ptas./mes.
Año 2002: 2.500 ptas./noche//45.000 ptas./mes.
Año 2003: 2.750 ptas./noche//49.500 ptas./mes.

El cómputo mensual se realiza en base a 18 noches trabajadas.

Los turnos especiales realizados durante los días 24 (tarde, noche del día 24 y mañana del día 25) y 31 (tarde y noche del día 31 y mañana del día 1) de diciembre se gratificarán con 20.000.- ptas/turno.

B.2- TURNICIDAD

Se establece para el personal laboral que esté destinado en servicios que se desarrollan en jornada por turnos. Su importe será el siguiente para los años que se relacionan:

Año 2000: 8.000 ptas./mes.
Año 2001: 9.000 ptas./mes.
Año 2002: 10.000 ptas./mes.
Año 2003: 11.000 ptas./mes.

B.3.- FESTIVIDAD

A estos efectos se consideran únicamente festivos los domingos, fiestas nacionales, autonómicas y locales, patrones de los distintos servicios y todas aquellas que se recojan en el presente Acuerdo.

Con carácter general se considera festivo de las cero a las veinticuatro horas de los días expresados en el párrafo anterior.

Los trabajadores que efectúen su jornada en festivo percibirán las siguientes cantidades:

Año 2000: 7.000 ptas./festivo.
Año 2001: 8.000 ptas./festivo.
Año 2002: 9.000 ptas./festivo.
Año 2003: 10.000 ptas./festivo.

B.4- SERVICIOS DE GUARDIA:

Por este concepto se abonará las siguientes cantidades:

Año 2000: 40.000 ptas./mes.
Año 2001: 40.000 ptas./mes.
Año 2002: 45.000 ptas./mes.
Año 2003: 45.000 ptas./mes.

B.5.- ESPECIAL DISPONIBILIDAD

Se estará a lo dispuesto en el anexo de Deportes.

Todos los complementos de turnicidad, guardias y movilidad horaria y especial disponibilidad se abonarán proporcionalmente en los casos de baja por I.T. cuya duración sea de meses completos.

C) COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

El complemento de productividad se destina a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeña sus funciones. Su concesión se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa.

E) GRATIFICACIÓN POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

Ante la grave situación de paro laboral existente en Molina de Segura y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al máximo las horas extraordinarias, esto es, las horas realizadas por encima de la jornada laboral ordinaria de trabajo. Se compensarán en proporción al 200% del tiempo libre y en la misma proporción si se han de cobrar.

F) COMPLEMENTO DE BAJO ABSENTISMO

Serán beneficiarios de este complemento el personal laboral fijo, personal laboral interino y personal laboral

contratado temporal con más de un año de antigüedad en la empresa correspondiente al mismo contrato, en este último caso, este complemento entrará en vigor a partir del 1 de enero del año 2001.

Con el fin de reducir los niveles de absentismo, se establece un complemento específico transitorio a hacer efectivo cada seis meses con las siguientes características:

Durante los años 2000 y 2001 se abonará a cada funcionario la cantidad de 60.000 ptas siempre y cuando su nivel de absentismo individual no supere el 3'50% semestral.

Durante los años 2002 y 2003 se abonará a cada funcionario la cantidad de 75.000 ptas siempre y cuando su nivel de absentismo individual no supere el 3'50% semestral.

A tal efecto se controlarán mensualmente todos los partes P-10, los partes de baja de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral, con exclusión de las bajas por accidente laboral, los descansos por maternidad y las bajas de I.T. por enfermedad común derivadas de un estado de maternidad.

Tales importes se abonarán en los meses de septiembre y marzo siguientes a dichos periodos semestrales.

En todo lo relacionado con los anteriores conceptos retributivos que no quede regulado por este Convenio, con carácter general, se estará a lo dispuesto en las normas de aplicación para el personal funcionario del Ayuntamiento de Molina de Segura, modificándose cada una de las cuantías cuando así lo hagan la de los funcionarios del citado Ayuntamiento

ARTÍCULO 23.- DEVENGO DE RETRIBUCIONES.-

Las retribuciones se harán efectivas por mensualidades vencidas y completas, con referencia a la situación y derechos de los trabajadores el último día hábil del mes a que corresponde, excepto la gratificación por servicios extraordinarios que se hará efectivos en los periodos siguientes a generarse el derecho a su devengo, y el Complemento de Bajo Absentismo que se realizará en los meses de marzo y septiembre.

El Ayuntamiento facilitará a todos los trabajadores justificación de haberes para la realización de la declaración de la Renta antes del inicio del plazo de presentación de la misma.

ARTÍCULO 24.- JORNADA REDUCIDA.-

Las retribuciones de las jornadas reducidas se determinarán en base a las condiciones impuestas por la legislación vigente en cada momento.

ARTÍCULO 25.- DIETAS Y GASTOS DE MANUTENCIÓN.-

En los casos autorizados y debidamente justificados, los trabajadores tendrán derecho a las dietas y gastos de manutención que a continuación se especifican:

Alojamiento: 12000.- ptas.

Manutención: 8.000.- ptas.

No obstante lo anterior, en caso de resultar superiores al aplicarse lo dispuesto en el Real Decreto 236/1.988, de 4 de marzo, se estará a lo que en el mismo se determine respecto de las cuantías y demás aspectos que dicho texto legal regula, que, en todo caso, regirá supletoriamente.

Los desplazamientos se harán en vehículos municipales. En caso de extrema necesidad en el que se haga uso del vehículo particular, se abonará 30 ptas. por kilómetro para coche y 20 ptas. para motocicletas. Por cada viaje a Murcia se harán efectivas 1.000 ptas..

ARTÍCULO 26.- FONDO DE GARANTÍA SOCIAL.-

De conformidad a lo establecido en el Título II del Acuerdo entre los Sindicatos y la Federación Española de Municipios y Provincias, ratificado por acuerdo de Pleno de fecha 11 de octubre de 1.995, el Fondo de Garantía Social relativo a la pérdida del poder adquisitivo será abonado en el año 2001 una vez que sean aprobados los Presupuestos de dicho ejercicio.

CAPÍTULO IX.— “RÉGIMEN DISCIPLINARIO”

ARTÍCULO 27.- FALTAS Y SANCIONES.-

Será de aplicación en toda su extensión, incluida la instrucción de expediente, la legislación laboral y, supletoriamente, lo dispuesto en el R.D. 33/1986 de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado.

CAPÍTULO X.— “CONDICIONES SOCIALES Y OTRAS SITUACIONES”

ARTÍCULO 28.- AYUDAS EN CASO DE ENFERMEDAD, INCAPACIDAD TRANSITORIA Y ACCIDENTE LABORAL.-

En todos los casos de accidente laboral y de incapacidad laboral transitoria, el Ayuntamiento garantizará el 100 por 100 del total de las retribuciones, incluidas las pagas extras, desde el primer día y hasta la incorporación o fallo del Tribunal Calificador.

Para recibir esta prestación, será imprescindible la justificación desde el primer día de ausencia, así como su renovación periódica que será semanal con el correspondiente parte de confirmación, salvo en los casos cuya duración prevista sea superior a un mes, en cuyo caso la renovación se realizará quincenalmente.

ARTÍCULO 29.- SEGUROS.-

El Ayuntamiento formalizará una Póliza de Seguro a favor de los trabajadores o de sus herederos que cubra las contingencias de Muerte natural, Invalidez Permanente Total, Invalidez Permanente Absoluta, Gran Invalidez y Muerte por accidente laboral, por las cuantías siguientes:

- Muerte natural, Invalidez Permanente Total, Invalidez Permanente Absoluta y Gran Invalidez: 4.000.000.- ptas.

— Muerte por accidente laboral, Invalidez Permanente Total por accidente laboral, Invalidez Permanente Absoluta por accidente laboral y Gran Invalidez por accidente laboral: 8.000.000.- ptas.

La coberturas que aparecen nuevas así como los importes entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2001.

Las pólizas de seguro suscritas para los vehículos municipales incluirán el seguro del conductor. Las condiciones y cláusulas de las pólizas de seguro que se contraten serán negociadas por la Comisión Paritaria.

ARTÍCULO 30.- AYUDAS.-

1.- AYUDAS VARIAS

A) La Corporación abonará en todo caso los siguientes importes por los conceptos relacionados a continuación:

- Por matrimonio o pareja registrada: 50.000.- ptas.
- Por natalidad: 40.000.- ptas.
- Por sepelio: 100.000.- ptas.

B) Por prótesis funcionales y aparatos de medición de niveles de glucosa y tensión, cristales graduados, gafas graduadas, lentillas graduadas, mantenimiento lentillas graduadas, ortopedia, estomatología, odontología, ortodoncia, visitas médicos especialistas, rehabilitación, gastos originados por cirugía privada así como gastos de vacunas para alergia no recetadas por la Seguridad Social, todo ello debidamente justificado, hasta 60.000.- ptas. por funcionario/ año.

Serán beneficiarios de las Ayudas contempladas en este apartado los trabajadores fijos, interinos y temporales con una antigüedad mínima de seis meses, así como cónyuge e hijos.

A los trabajadores contratados temporales con una antigüedad mínima de seis meses se les abonará la parte proporcional al tiempo efectivamente prestado a la fecha de la solicitud de las mismas.

Estas ayudas no podrán superar dicha cantidad con carácter general, pero en casos especiales se estaría a lo dispuesto por la Comisión de Gobierno a petición del interesado, previo informe de la Comisión Paritaria, abonándose al peticionario, como máximo, la cantidad correspondiente a los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, no pudiendo solicitar nueva ayuda hasta amortizar la cantidad concedida.

Estas ayudas se harán efectivas tras la presentación de las correspondientes facturas debidamente cumplimentadas, debiendo coincidir la fecha de la factura con el año de la petición. Todo justificante de gasto que no sea factura no se

tendrá en cuenta para su abono. En el caso de las ayudas solicitadas para cónyuge e hijos, siempre y cuando la factura no venga a nombre del funcionario, se deberá acreditar el parentesco.

C) Se mantiene el Fondo Social que se distribuirá a propuesta de la Junta de Personal por una cuantía equivalente al 1 por 1000 del total importe del Capítulo 1 del Presupuesto de Gastos del Ayuntamiento para el ejercicio referida a la plantilla afectada por este Acuerdo Marco.

D) Por hijo minusválido: La prestación de este concepto ampara los casos de minusvalía recogidos en la Ley 26/90 y en el R.D. 356/91 (el R.D. 2.741/74 y 147/80), así como los casos de autismo, dislexia, dislalia y otros. Para acceder a estas ayudas será imprescindible la presentación del diagnóstico o informe emitido por un Organismo Oficial competente. Las cuantías máximas de estas ayudas serán de 20.000.- ptas. mensuales al margen de las que puedan conceder otros organismos públicos. El Ayuntamiento podrá en cualquier momento solicitar al beneficiario la justificación actualizada del diagnóstico siempre y cuando a la hora de conceder la ayuda dicho diagnóstico no sea definitivo.

E) Por Servicio Militar: Por el tiempo de prestación del servicio militar o la prestación social sustitutoria, el funcionario en esta situación recibirá en los meses de junio y diciembre las dos pagas extraordinarias.

2.- AYUDAS AL ESTUDIO.-

Serán beneficiarios de las Ayudas al Estudio el personal funcionario, laboral fijo e interino, sus hijos y tutelados legales.

La Corporación abonará en el año 2000 a los trabajadores y beneficiarios las siguientes cantidades correspondientes a las Ayudas al Estudio curso 99/00 en función de los niveles de estudio reflejados a continuación y con las peculiaridades y características contempladas en las Bases de Convocatoria que a tal efecto son elaboradas y aprobadas por la Comisión de Ayudas al Estudio así como los acuerdos establecidos por dicha Comisión a lo largo de la tramitación de dicha convocatoria:

Nivel de estudio A)	36.000 ptas.
Nivel de estudio B)	41.000 ptas.
Nivel de estudio C)	46.000 ptas.
Nivel de estudio D)	67.000 ptas.

A partir del año 2001 se establece un incremento anual de 5.000 ptas./nivel.

No obstante lo anterior, siempre se estará a lo que acuerde cada ejercicio la Comisión de Ayudas al Estudio.

ARTÍCULO 31.- JUBILACIÓN.-

A) JUBILACIÓN.-

Los trabajadores fijos afectados por este Acuerdo que accedan a la situación de jubilación voluntaria, excedencia

forzosa o pérdida de condición de personal laboral fijo por inclusión en Plan de Empleo y reúna los requisitos exigidos para ello, recibirá las siguientes cantidades:

- Jubilación a los 60 años..... 26 mensualidades.
- Jubilación a los 61 años..... 20 mensualidades
- Jubilación a los 62 años..... 14 mensualidades
- Jubilación a los 63 años..... 10 mensualidades
- Jubilación a los 64 años..... 8 mensualidades

Estas mensualidades comprenderán los conceptos de sueldo, trienios, complemento de destino y complemento específico.

La solicitud de jubilación voluntaria deberá efectuarse con una antelación mínima de 3 meses a la fecha prevista de jubilación.

ARTÍCULO 32.- ASISTENCIA LETRADA.-

El Ayuntamiento garantiza la asistencia, a través de la Asesoría Jurídica del Ayuntamiento de Molina de Segura, a los trabajadores que lo soliciten y la precisen por razones de conflicto derivado de la prestación del servicio.

ARTÍCULO 33.- RESPONSABILIDAD CIVIL.-

El Ayuntamiento responderá patrimonialmente de los daños producidos por el normal o anormal funcionamiento de sus servicios, a cuyo efecto suscribirá una póliza de seguro de responsabilidad civil para cubrir de la forma más amplia posible la citada responsabilidad de los trabajadores.

La posible producción de daños por uso y circulación de vehículos a motor será cubierta por la correspondiente póliza de seguro de vehículos con los criterios señalados en el párrafo anterior.

El Ayuntamiento, directa o indirectamente, a través de la compañía de seguros, prestará a los trabajadores los adecuados medios de defensa cuando sean ejercitadas acciones dirigidas a la exigencia de responsabilidad por el normal o anormal funcionamiento de los servicios. De prosperar ante los órganos jurisdiccionales las acciones referidas, el Ayuntamiento abonará la indemnización fijada cuando no esté cubierta por la correspondiente póliza de seguros o exceda de la establecida en ella, salvo existencia de dolo.

ARTICULO 34.- RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.-

Cuando a un trabajador que realice tareas de conductor le sea retirado el permiso de conducir, el Ayuntamiento le proporcionará otro puesto de trabajo de similar categoría, sin merma salarial durante el tiempo que dure la retirada, salvo existencia de dolo.

ARTÍCULO 35.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.-

De conformidad con la legislación vigente, el importe de los anticipos reintegrables tendrá una cuantía máxima de

dos mensualidades de las retribuciones básica líquidas del solicitante. Junto con el anticipo se concederá una cantidad adicional en concepto de préstamo sin interés hasta completar la cuantía de 450.000.- ptas. a reintegrar, junto con el anticipo, en las mismas condiciones, entre 10 y 18 meses. Para facilitar la adjudicación de préstamos, se estará a lo que la Comisión Paritaria acuerde y que será, en todo caso, teniendo en cuenta los criterios de renta-unidad familiar y otros consensuados.

El Ayuntamiento habilitará una partida dotada con cinco millones de pesetas para hacer frente al pago indicado

ARTÍCULO 36.- CRÉDITO CON ENTIDADES FINANCIERAS.-

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

ARTÍCULO 37.- TRABAJADORES CON MERMA DE CAPACIDAD FÍSICA.-

La Corporación adoptará las previsiones oportunas a fin de que los trabajadores que, por su edad u otras causas, tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, sean destinados a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida, siempre que conserven la actitud suficiente para el desempeño de nuevo puesto de trabajo. Ello, a ser posible, dentro del mismo servicio a que esté adscrito el trabajador y previa solicitud del interesado.

En los casos de invalidez permanente para el desempeño de su puesto de trabajo, se posibilitará la prestación del servicio en otro puesto de trabajo compatible con su situación física, a cuyo efecto se atenderá a las cláusulas y condiciones, incluida la económica, derivadas de lo dispuesto en la legislación vigente.

En todo caso, las retribuciones serán las que correspondan al nuevo puesto de trabajo que ocupe, en la proporción que legalmente corresponda.

Igualmente se procederá en caso de supresión de algún servicio u Organismo Autónomo del Ayuntamiento, pasando los trabajadores del servicio suprimido a prestar su trabajo en otro puesto de similar categoría.

ARTÍCULO 38.- SALUD LABORAL, HIGIENE Y SEGURIDAD.-

La composición, funciones y régimen de funcionamiento y organización del Comité de Seguridad e Higiene serán las dispuestas en la Ley 31/1.995, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás legislación vigente.

De conformidad con la legislación vigente en esta materia, durante el año 2000 se realizará la Valoración de Riesgos Laborales, para lo cual se consignará en los

Presupuestos Municipales del año 2001 una partida presupuestaria establecida al efecto cuya cuantía garantice su contratación y realización.

El Ayuntamiento se compromete a realizar una revisión médica general todos los años a los funcionarios que estén a su servicio, y otra más especializada a los trabajadores de mayor riesgo. Asimismo, se realizará anualmente revisión ginecológica de prevención para las mujeres. El Comité de Seguridad e Higiene será el que coordine las revisiones y actuaciones de esta área, siendo único para todo el Ayuntamiento. Estará formado por los Delegados de Prevención del personal funcionario y los Delegados de Prevención del personal laboral.

ARTÍCULO 39.- ASISTENCIA MÉDICA.-

El Ayuntamiento estudiará la posibilidad de concertar a partir de 2000 con una compañía de sanidad privada la cobertura de los servicios médicos para todos los empleados públicos del Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos..

ARTÍCULO 40.- PROTECCIÓN A LA MUJER EMBARAZADA.-

Toda mujer embarazada que desarrolle un puesto peligroso para su estado, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo, de acuerdo a su categoría profesional, que no le sea perjudicial, durante el tiempo que dure el embarazo.

ARTÍCULO 41.- PRENDAS DE TRABAJO.-

Se recibirán dos equipos completos al año, uno de verano y otro de invierno, entregándose el de verano antes del 30 de abril y el de invierno antes del 30 de octubre.

Es obligatorio la utilización del vestuario y calzado entregado por el Ayuntamiento, quedando prohibido su uso fuera de la jornada laboral.

En cuanto al vestuario de los trabajadores que prestan sus servicios en el Instituto Municipal de Deportes y en el Consejo Municipal de Escuelas Infantiles se estará a lo dispuesto en los correspondientes Anexos del presente Convenio.

La reposición de prendas deterioradas antes de la terminación del periodo de uso se realizará mediante la entrega de dicha prenda.

El vestuario será el siguiente:

LIMPIADORAS:

Vestuario de invierno:

- Un mono o bata
- Una chaqueta y jersey
- Calcetines

- Una par de zuecos o zapatillas de deportes (calzado antideslizante homologado).

Vestuario de verano:

- Un mono o bata
- Calcetines
- Un par de zuecos o zapatillas de deporte (calzado antideslizante homologado).

PERSONAL DEL ALMACÉN:

Vestuario de invierno:

- Un par de pantalones
- Una camisa
- Un jersey
- Una cazadora
- Calcetines
- Una par de zapatos o botas (calzado homologado)

Vestuario de verano:

- Un par de pantalones
- Una camisa
- Calcetines
- Una par de zapatos de verano o zapatillas deportivas (calzado homologado).

ARTÍCULO 42.- MEDIDAS DE SEGURIDAD.-

Todo trabajador tendrá el derecho y la obligación de usar los elementos de protección personal necesarios. La protección personal no dispensará en ningún caso de utilizar los medios preventivos de carácter general.

El trabajador, después de solicitar de su inmediato superior los medios de protección personal de carácter preventivo para la realización de su trabajo, estará facultado para demorar el mismo en tanto no le sean facilitados dichos medios. En este caso dará cuenta del hecho a cualquiera de los miembros del Comité de Seguridad e Higiene.

CAPÍTULO XI.— “ DE LA ACCIÓN SINDICAL ”

ARTÍCULO 43.- SECCIONES SINDICALES Y DELEGADOS DE PREVENCIÓN.-

La imposición de cualquier sanción a los miembros de los órganos de representación del personal, incluidos los Delegados Sindicales y de Prevención, ya sea por faltas leves, graves o muy graves, requerirá la previa incoación e instrucción del correspondiente expediente disciplinario, siguiendo los trámites previstos en el R.D. 33/86. Asimismo, será preceptivo el trámite de audiencia al resto de representantes o Delegados y a la Sección Sindical de que forma parte el trabajador.

Los Delegados de Secciones Sindicales, miembros del Comité de Empresa y Delegados de Prevención, dispondrán de un crédito de 30 horas mensuales. El crédito horario anteriormente citado se podrá acumular en alguno de ellos, por cada grupo, constanding por escrito la aceptación del miembro cedente de las horas, sin que en ningún caso sobrepasen las establecidas en el párrafo anterior.

En ambos casos, Delegados y Representantes, las horas de negociación del presente Convenio no serán computadas al efecto de horas sindicales, disponiendo de cuantas fuesen necesarias hasta la firma del Acuerdo.

Los Representantes Sindicales y Delegados de Prevención podrán moverse, sin necesidad de permiso previo, por las diferentes dependencias y centros de trabajo para el ejercicio de sus funciones.

Cuando se inicie a un trabajador expediente informativo por presunta comisión de falta grave o muy grave, deberá darse conocimiento al Comité de Empresa.

La Corporación dotará con un fondo de ayuda al Comité de Empresa consistente en 60.000.- ptas anuales por cada miembro que lo integre.

Para todo lo no recogido en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y disposiciones concordantes y la Ley 11/1985, de Libertad Sindical.

Todas las horas sindicales deberán ser comunicadas a la Concejalía de Personal o, en su caso, de Interior con una antelación mínima de 48 horas mediante escrito registrado a fin de prever las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 44.- ASAMBLEAS.-

Los trabajadores dispondrán de 36 horas anuales para la realización de cuantas asambleas sean necesarias, previa comunicación al Concejal de Personal.

El Ayuntamiento facilitará un local para la realización de asambleas y proveerá los medios necesarios y materiales para el eficaz cumplimiento de las mismas.

ANEXO I

Grupo/Categoría	Sueldo Base	C. Destino	Nivel	C. Específico
GRUPO B:				
Coord. Act. Deportivas	1.915.228	1.224.108	26	412.308
GRUPO C:				
Encargado General	1.427.678	893.832	22	1.144.224
Encargado Insta. Deportiva	1.427.678	893.832	22	453.432
Técnico Deportivo	1.427.678	893.832	22	299.148
Educadora	1.427.678	893.932	22	97.440
GRUPO D:				
Auxiliar Administrativo	1.167.376	692.112	18	306.792
Monitor	1.167.376	692.112	18	306.792
Personal Auxiliar	1.167.376	692.112	18	306.792
Oficial Primera	1.167.376	692.112	18	306.792
Oficial Segunda	1.167.376	692.112	18	306.792
GRUPO E:				
Peón	1.065.722	534.692	14	371.292
Limpiadora	1.065.722	534.692	14	371.292
Grupo/Categoría	Sueldo Base	C. Destino	Nivel	C. Específico
GRUPO A:				
Asesor Jurídico	2.256.604	1.021.980	24	701.076
GRUPO D:				
Encargado	1.167.376	534.672	14	306.792
GRUPO E:				
Peón	1.065.722	534.672	14	371.292

A partir del año 2.001, tanto el sueldo como los complementos tendrán la variación que cada año se refleje en la Plantilla Presupuestaria de Personal.

ANEXO II

EMOLUMENTOS SEGÚN CATEGORÍAS PARA POSIBLES CONTRATACIONES A PARTIR DE LA FIRMA DEL PRESENTE CONVENIO SALVO CONTRATOS ACOGIDOS A SUBVENCIONES.

Grupo/Categoría	Sueldo Base	C. Destino	Nivel	C. Específico	Total
GRUPO A:					
Letrado/Lic Derecho	2.256.604	1.021.981	24	*	
Químico	2.256.604	1.021.981	24	*	
Biólogo	2.256.604	1.021.981	24	*	
Veterinario	2.256.604	1.021.981	24	*	
Arquitecto	2.256.604	1.021.981	24	*	
Técnico Urbanista	2.256.604	1.021.981	24	*	
Psicólogo	2.256.604	1.021.981	24	*	
Pedagogo	2.256.604	1.021.981	24	*	
Cualquier otra Ingeniería	2.256.604	1.021.981	24	*	
Cualquier otra Licenciatur.	2.256.604	1.021.981	24	*	
GRUPO B:					
Profesor Educ. Infantil	1.915.228	893.832	22	73.800	2.882.860
Arquitecto Técnico	1.915.228	893.832	22	412.308	3.221.368
Cualquier Ingeniería Técnic	1.915.228	893.832	22	412.308	3.221.368
Cualquier otra Diplomatura	1.915.228	893.832	22	412.308	3.221.368
GRUPO C:					
Administrativo	1.427.678	692.112	18	453.432	2.573.222
Técnico Archivo	1.427.678	692.112	18	453.432	2.573.222
Técnico Animador	1.427.678	692.112	18	280.944	2.400.734
Delineante	1.427.678	692.112	18	453.432	2.573.222
Técnico Deportivo	1.427.678	692.112	18	299.148	2.418.938
Técnico Esp. Educ. Infantil	1.427.678	692.112	18	97.440	2.217.230
GRUPO D:					
Auxiliar Administrativo	1.167.376	534.672	14	306.792	2.008.840
Notificador	1.167.376	534.672	14	306.792	2.008.840
Telefonista	1.167.376	534.672	14	306.792	2.008.840
Auxiliar Archivo	1.167.376	534.672	14	306.792	2.008.840
Encargada Biblioteca	1.167.376	534.672	14	306.792	2.008.840
Encargado Mantenimiento	1.167.376	534.672	14	306.792	2.008.840
Monitor	1.167.376	534.672	14	306.792	2.008.840
Téc. Aux. Educ. Infantil	1.167.376	537.672	14	306.792	2.008.840
Técnico Auxiliar Cocina	1.167.376	537.672	14	306.792	2.008.840
Inspector Rentas	1.167.376	534.672	14	306.792	2.008.840
Inspector Obras	1.167.376	534.672	14	306.792	2.008.840
Oficial 1ª	1.167.376	534.672	14	306.792	2.008.840
Oficial 2ª	1.167.376	534.672	14	306.792	2.008.840
GRUPO E:					
Peón / Peón Sepulturero	1.065.722	534.672	14	371.292	1.971.686
Conserje	1.065.722	534.672	14	371.292	1.971.686
Jardinero	1.065.722	534.672	14	371.292	1.971.686
Limpiadora	1.065.722	534.672	14	371.292	1.971.686
Peón Sepulturero	1.065.722	534.672	14	371.292	1.971.686

* Será equivalente a la misma categoría o similar existente en la Plantilla Presupuestaria, no superando, en ningún caso, la cantidad de 450.000 ptas/año.

A partir del año 2001, tanto el sueldo como los complementos se incrementarán en el porcentaje que dicte los Presupuestos Generales del Estado así como el presente Convenio.

ANEXO III**ANTIGÜEDAD**

El importe de cada trienio cumplido queda establecido en las siguientes cantidades para el año 2.000:

A) Personal Laboral Fijo que en el año 99 estaba sujeto al anterior Convenio Colectivo: 4.045 ptas.

B) Personal Laboral Fijo que en el año 99 pertenecía al Instituto Municipal de Deportes:

Coordinador Actividades Deportivas	4.953 ptas.
Encargado Instalaciones Deportes	3.717 ptas.
Técnico Deportivo	3.717 ptas.
Auxiliar Administrativo	2.483 ptas.
Limpiadora	2.483 ptas. a partir del año 2001

C) Personal Laboral Fijo que en el año 99 pertenecía al Consejo Municipal de Escuelas Infantiles:

Educadora	3.717 ptas.
Personal Auxiliar	2.483 ptas.

Estas cantidades serán incrementadas a partir del año 2.001 en el mismo porcentaje que los sueldos.

ANEXO IV**CONDICIONES ESPECIALES PARA ESCUELAS INFANTILES****JORNADA Y HORARIO.-**

La jornada de trabajo será de 8 horas diarias, en régimen de jornada continua, de lunes a viernes, y como norma general entre las 9 y las 17 horas, entendiéndose comprendido en trabajo efectivo el tiempo de comida que se realizará en el centro de trabajo.

Durante los meses de julio y septiembre se reducirá y ajustará el horario para cumplir el cómputo anual de horas establecido.

El personal docente dispondrá de 5 horas semanales no lectivas para tareas de programación, tutorías, preparación de actividades, etc.

Los trabajadores que realicen campamentos de verano serán compensados con dos días libres por cada día de campamento.

VACACIONES.-

Las vacaciones serán en el mes de agosto, así mismo, durante el resto del año se disfrutarán las fiestas establecidas en el calendario municipal establecido por la Consejería de Cultura y Educación.

El comienzo de las actividades lectivas se fijará por el Consejo Municipal de Escuelas Infantiles, dándose en todo

caso un plazo razonable que asegure tanto el tiempo necesario para la limpieza de los centros como el indispensable para la preparación y elaboración del Plan de Centro y Proyecto Curricular de Centro.

CONDICIONES SOCIALES.-

El Ayuntamiento se compromete a la organización y financiación de los cursos para la obtención del carnet de manipulador de alimentos.

Los Directores de los Centros cobrarán un complemento mensual de 30.000.- ptas. durante el periodo que ejerzan dicha función.

En el caso de supresión de un servicio público o puesto de trabajo, el Ayuntamiento adscribirá al personal afectado a otros servicios municipales, realizando si fuese necesario los cursos de reciclaje adecuados que posibiliten la reclasificación de dichos trabajadores a los nuevos puestos de trabajo.

A partir del año 2.001 se procederá a la reclasificación de la categoría del personal Auxiliar, pasando a denominarse dicha categoría Auxiliar Educador.

FORMACIÓN.-

Para el seguimiento de carreras o títulos oficiales relacionados con el trabajo desempeñado en las Escuelas Infantiles, se procurará facilitar tanto las condiciones económicas como de tiempo necesario para el seguimiento de dichos estudios.

La Corporación gestionará e impulsará los convenios de colaboración con otras administraciones públicas para la implantación en la localidad del módulo III de Educación Infantil en centros públicos. Mientras no se implante en un centro público, se procurará facilitar tanto las condiciones económicas (mediante becas de estudio) como de tiempo necesario para el seguimiento de dichos estudios.

PRENDAS DE TRABAJO.-

Se recibirán dos equipos completos al año, uno de verano y otro de invierno, que incluirá chandal y calzado apropiado, entregándose el de verano antes del 30 de abril y el de invierno antes del 30 de octubre.

SALUD LABORAL.-

Para un correcto desempeño de las funciones propias del personal encargado de las actividades educativas, los funcionarios dispondrán de un servicio de fisioterapia (mantenimiento, recuperación y rehabilitación) que les permita una óptima ejecución y desarrollo de sus funciones.

En la valoración de Riesgos Laborales se tendrán en cuenta e incluirán el estudio y la catalogación de las siguientes disfunciones específicas propias de los puestos de trabajo de las Escuelas Infantiles. Afonías, disfonías, problemas dorso-lumbares, musculares, estrés, entre otros.

ANEXO V**CONDICIONES ESPECIALES PARA EL INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES**

Las condiciones especiales señaladas a continuación afectarán sola y exclusivamente a los trabajadores que presten sus servicios en el Área de Deportes..

JORNADA Y HORARIO.-

La jornada se desarrollará normalmente de lunes a viernes, considerándose como horas de valor doble las que se realicen en sábado, domingo o festivo.

Los Técnicos Deportivos disfrutarán del 22% del total de la jornada semanal para tareas de coordinación, programación, preparación de material didáctico, etc.... La distribución del resto de tiempo se hará de acuerdo a la programación del I.M.D., contemplando que los intervalos mínimos de tiempo de trabajo sean de tres horas y que los intervalos inferiores a una hora entre clase y clase sean computados como tiempo de trabajo.

Se establece un complemento de "movilidad horaria" u "horario adecuado a programas" valorado en 10.000.- ptas. mensuales., este complemento afectará exclusivamente a los trabajadores sujetos a dicha movilidad.

Para la asignación de turnos de los distintos horarios se tendrá en cuenta la antigüedad de cada trabajador en la empresa.

BOLSA DE HORAS DE ESPECIAL DISPONIBILIDAD.-

Se establece la Especial Disponibilidad, que se regula de la siguiente forma:

1º.- A partir de la firma del presente Convenio, podrán adscribirse al régimen de especial disponibilidad todos los trabajadores que presten sus servicios en el Área de Deportes, para lo que deberán solicitarlo mediante la presentación de la correspondiente instancia, en la que manifestarán conocer el contenido íntegro de este Convenio y su aceptación. La compensación económica será de 15.903.- ptas. mensuales para el año 2.000, incrementándose en años sucesivos en el mismo porcentaje que los sueldos.

2º.- Al personal que se adscriba al citado régimen se le incrementará el cómputo anual en 50 horas que se realizarán de acuerdo a los siguientes criterios:

a) Se establecerá un control individualizado de cada miembro que lo haya solicitado.

b) Para el cumplimiento de los servicios que así lo requieran se podrá disponer del personal necesario adscrito a este régimen fuera de su turno y horario habitual de trabajo, excluyéndose al personal que está disfrutando de vacaciones o de permiso.

c) Deberá comunicarse la necesidad del uso de las mencionadas horas mediante un aviso, con una antelación de 48 horas, si no fuese así, las horas de trabajo realizadas se computarán al 200% y se descontarán del cómputo anual de cada interesado.

d) Cada requerimiento para la prestación de actividades o servicios tendrá como mínimo una duración de dos horas.

e) Las 50 horas que constituyen la aplicación del Régimen de especial Disponibilidad, serán computadas sin afectación de procesos de Incapacidad Temporal. Únicamente se eximirá de su realización en los supuestos de accidente laboral del que se desprenda una I.L.T. cuya duración sea superior a los 6 meses.

PRENDAS DE TRABAJO.-

Al personal técnico y docente se le facilitará dos juegos de vestuario (invierno y verano) compuestos por las siguientes prendas:

- 1 Chandal.
- 1 Par de zapatillas.
- 1 Par de chanclas.
- 1 Bañador.
- 1 Pantalón de deporte.
- 1 Camiseta.

Dependiendo de la actividad docente a realizar, se podrá variar estas prendas por otras específicas más ajustadas a la actividad, sin que el valor total supere al del vestuario que le corresponda.

VESTUARIOS Y TAQUILLA.-

Se habilitará un vestuario exclusivo para el uso de los trabajadores con taquillas individuales.

SALUD LABORAL.-

Al personal que realice funciones de socorrista se le facilitará la protección ocular conveniente.

Molina de Segura, 18 de diciembre de 2000.— POR LA CORPORACIÓN.— POR EL COMITÉ DE EMPRESA, EL PRESIDENTE, Bernardino Rguez. Palazón.— SECRETARIA, Mª José Illán Salazar.