

Parcela mínima
Superficie mínima: 1.000 m²
Fachada mínima: 25 m
Fondo mínimo: 40 m
Altura máxima

Se establece una altura máxima de 2 plantas, 12 m, pudiendo superarse esta altura en aquellas industrias en las que se justifique la adecuación entre las instalaciones proyectadas y la altura pretendida.

Infraestructura

El Programa de Actuación Urbanística justificará adecuadamente que la infraestructura general de agua potable, saneamiento y abastecimiento de energía eléctrica sea suficiente para las necesidades del sector.

Zona Verde

La zona verde de 57.984, 61 m² grafiada en el plano nº 6. Detalle de Ordenación, se computará como Sistema Local.

Usos permitidos

Se permitirán únicamente los usos vinculados a servicios, prohibiéndose cualquier uso residencial o que tenga un uso predominante industrial.

Murcia, 2 de mayo de 2001.—El Director General de Vivienda, Arquitectura y Urbanismo, **José Anselmo Luengo Pérez**.

Consejería de Trabajo y Política Social

6056 Convenio colectivo de trabajo para el Ayuntamiento de Alhama de Murcia, expediente 17/01.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Ayuntamiento de Alhama de Murcia (Código de Convenio número 3000362), de ámbito Empresa suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 26-04-2001, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 8-05-2001, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 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, 15 de mayo de 2001.—El Director General de Trabajo.—P.D., el Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

TEXTO DEL CONVENIO LABORAL DE ÁMBITO DE EMPRESA SUSCRITO ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE ALHAMA DE MURCIA Y SU PERSONAL LABORAL

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.-

1.1.- El presente Convenio regula las condiciones de trabajo que han de regir para el personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Alhama de Murcia, afecto a obras y servicios municipales, cualquiera que sea la modalidad de su contrato, a tenor de lo dispuesto en los artículos 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Queda excluido del ámbito de aplicación de este Convenio los alumnos de los Programas de Garantía Formativa, Escuelas Taller, Talleres de Empleo y Casas de Oficios y el personal procedente de las Oficinas de Empleo para la realización de obras y servicios municipales en aplicación de las normas especiales dictadas por el Gobierno para fomentar el empleo o para regular la colaboración de las Corporaciones Locales con el Instituto Nacional de Empleo, en este supuesto las condiciones de trabajo serán las fijadas por la norma específica que las regule.

1.2.- Este Convenio entrará en vigor a partir de su aprobación por el Pleno Municipal y posterior publicación en el B.O.R.M., si bien las condiciones económicas que se pactan surtirán efectos desde 1 de enero de 2001. La duración será de tres años, hasta el 31 de diciembre de 2003, y si ninguna de las partes lo denuncia con un mes de antelación a su vencimiento se prorrogará de año en año, incrementándose las retribuciones dentro de lo que la Ley permita y/o los acuerdos a que se lleguen con la Corporación. En tanto no se llegue a un nuevo acuerdo seguirán en vigor las que hubieran estado establecidas.

1.3.- En todo lo no previsto en este Convenio serán de aplicación las normas legales vigentes en esta materia.

CAPÍTULO II

PLANTILLA

Artículo 2.- Puestos de trabajo y sus funciones.-

En cuanto a la Plantilla, Relaciones de Puestos de Trabajo y la definición de sus funciones, se estará a lo dispuesto en los acuerdos vigentes en cada momento (Plantilla, RPT).

CAPÍTULO III

ACCESO Y COBERTURA DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 3.- Sistemas de acceso.-

3.1.- Serán objeto de negociación entre las Secciones Sindicales y la Corporación Municipal las siguientes materias: la preparación de los planes de oferta de empleo,

los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los trabajadores, así como las bases de las convocatorias y la participación en los tribunales de selección.

3.2.- Para los casos de urgencia en la contratación se podrá recurrir al nombramiento de personal interino, y aquellas otras modalidades permitidas en la legislación vigente.

Artículo 4.- Cobertura de jefaturas.-

Se estará a lo dispuesto sobre sistemas de provisión de puestos de trabajo de la Administración Pública para funcionarios. En todo caso, los trabajadores que desempeñen puestos de jefatura, no adquirirán derechos sobre esos puestos, salvo los establecidos en las correspondientes Bases de Provisión de Puestos de Trabajo.

Artículo 5.- Cobertura provisional de puestos superiores.

Sólo podrán ejercerse las funciones de categorías superiores con carácter excepcional y transitorio, hasta su inclusión en la Oferta de Empleo Público y posterior cobertura de la plaza, cuando así lo autorice el órgano competente de la Corporación, previo informe, no vinculante, de los Delegados de Personal. En este supuesto, se abonarán las diferencias económicas correspondientes a las retribuciones complementarias del nuevo puesto de trabajo durante el tiempo en que dicha situación se mantenga. En ningún caso, el ejercer funciones de categoría superior supondrá la adquisición de derechos, para la provisión permanente del puesto de trabajo.

En el caso de que se ocupen puestos de superior categoría, provisionalmente, por motivos de baja laboral o vacaciones del superior jerárquico, a la persona que realice dichas funciones se le deberá retribuir con el complemento de destino y complemento específico correspondiente al puesto ocupado.

Artículo 6.- Cobertura de puestos de trabajo con carácter permanente.

6.1.- A partir de la aprobación por parte de los órganos competentes de los correspondientes Reglamentos de Provisión de Puestos de Trabajo y de las normas sobre Relaciones de Puestos de Trabajo, se elaborarán las correspondientes convocatorias para la adscripción a los mismos. Todos los puestos que compongan en ese momento el Catálogo de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento estarán abiertos como mínimo a dos grupos de titulación diferentes.

6.2.- Sólo será excepción a este criterio general, aquellos puestos explícitamente previstos en la Ley, y aquellos de jefatura para los cuales sea imprescindible la pertenencia al Grupo A, Titulación Universitaria Superior.

Artículo 7.- Formación y promoción.

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

7.2.- Por parte de la Corporación se desarrollarán cursos de formación específicos para los trabajadores, con el objeto de conseguir una mejora de los conocimientos profesionales, así como cursos de capacitación del trabajador para el desempeño de nuevas tareas o puestos de trabajo. Las calificaciones obtenidas en dichos cursos tendrán relevancia, dentro de lo que resulte legal, para la promoción de los trabajadores municipales a categorías superiores.

7.3.- Los planes de formación, baremos de calificación, centros y plazos de realización, etc., se elaborarán por la Comisión Interparitaria y a través de la Concejalía de Personal se presentará el acuerdo al órgano Municipal correspondiente. Los créditos consignados a este efecto se cifran en 2.000.000 ptas., de las cuales 200.000 ptas. se reservarán para cursos que proponga la Corporación, más los que se soliciten o se puedan recibir del exterior destinados a la formación del personal de las Administraciones Públicas, si para la realización de algunos cursos que la Corporación estime necesarios no hubiese consignación ésta se creará mediante la correspondiente modificación de crédito. De la puesta en práctica de los distintos cursos se pasará la debida información a todos los servicios, asegurando la máxima difusión entre todos los empleados públicos.

7.4.- En el supuesto de que las solicitudes de participación en los cursos de formación que constituyan el plan anual, fuesen superiores al cupo máximo de alumnos, la Comisión Interparitaria estudiará las solicitudes para establecer el orden de prelación de los aspirantes.

7.5.- De los cursos de formación provenientes del exterior, se dará conocimiento a la Comisión Interparitaria, que utilizando los mismos criterios que en los planes de formación propuestos por la Empresa procederá al reparto de plazas y fechas de asistencia.

7.6.- Para facilitar la formación profesional, la Administración se compromete a adoptar las siguientes medidas concretas:

1.- El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por distintos órganos de las Administración General del Estado para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, comprendidos los inscritos en los planes previstos por el acuerdo de formación continua de las Administraciones Públicas de 21 de marzo de 1995, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario de trabajo.

2.- Asimismo, para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal de los empleados públicos se concederán permisos para los siguientes supuestos:

a) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional, reconocidos, durante el tiempo necesario para su celebración.

b) Permisos, percibiendo las retribuciones básicas y complementarias, con un límite máximo de cuarenta horas al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional distintos a los contemplados en el número 1 de este apartado y cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la correspondiente carrera profesional administrativa, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente.

c) Permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional no directamente relacionados con la función pública, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

8.1.- Los traslados a puestos de trabajos entre distintos Servicios Municipales serán dispuestos por la Concejalía de Personal, previo informe, no vinculante, de los Delegados de Personal, siempre que no suponga promoción económica o profesional del trabajador. Excepcionalmente, por motivos de urgencia, la Concejalía de Personal podrá realizar el traslado mediante el oficio oportuno, dando en todo caso comunicación razonada a los Delegados de Personal. Estos traslados urgentes no podrán tener una duración superior a treinta días.

Asimismo en todos los traslados de puesto de trabajo, se deberá dar cuenta al Jefe de Sección correspondiente, o Jefe de la Brigada correspondiente y al Comité de Seguridad y Salud, al objeto de que por parte de los anteriores se adopten las medidas necesarias de formación e información de los trabajos a realizar en el nuevo puesto para evitar posibles accidentes laborales o siniestros previsibles.

Artículo 8.- Traslados entre servicios municipales.

Los períodos de disfrute de estos permisos no podrán acumularse a otros tipos de permisos y licencias.

8.2.- Los traslados de puesto dentro del mismo servicio serán dispuestos por la Concejalía correspondiente, dando opción a los distintos trabajadores de igual categoría profesional a que puedan optar al traslado de dicha plaza, mediante comunicación razonada al interesado, comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

8.3.- Previa autorización del Concejal delegado de Personal, se podrán autorizar las permutas de turnos entre trabajadores de la misma categoría, dándose conocimiento al Jefe de Servicio o Sección con suficiente de antelación.

CAPÍTULO IV

RETRIBUCIONES

Artículo 9.- Retribuciones.

9.1.- Sueldo base y trienios, abonándose doce mensualidades y dos extraordinarias en junio y diciembre. Las retribuciones anuales se distribuyen en catorce pagas mensuales por igual cuantía, con los importes fijados en la relación de puestos de trabajo que anualmente se publica.

9.2.- Todos los trabajadores percibirán un complemento salarial personal por años de servicio (antigüedad), consistente en trienios abonables a razón de 3.214 ptas. a partir del día primero del mes siguiente al que lo cumplan.

9.3.- Durante la vigencia de este Acuerdo, se podrán revisar y actualizar cuantas veces sea necesario las fichas de los puestos de trabajo con complemento específico, (especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, peligrosidad o penosidad, incompatibilidad y cualquier otro concepto) al objeto de subsanar o modificar las mismas, previa negociación con los representantes de los trabajadores.

9.4.- Durante el año 2001, se podrá crear una Comisión que elaborará un proyecto de evaluación y mejora de la productividad al objeto de optimizar la prestación de los servicios, para que éste una vez negociado y aprobado por el órgano competente se implante de forma gradual en el Ayuntamiento.

Dicha Comisión se creará con la representación de un miembro por cada categoría profesional, designado por la Junta de Personal y delegado de personal, más los miembros designados por la Corporación Municipal, los cuales evaluarán las propuestas emitidas por los Jefes de Servicio que propondrán a dicha Comisión las personas que deben de recibir dicho complemento.

Corresponde al Pleno determinar en el Presupuesto la cantidad global destinada a la asignación del complemento de productividad dentro de los límites máximo establecidos en la normativa vigente.

Corresponde al Alcalde-Presidente la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad con sujeción a los criterios establecidos en el Pleno.

9.5.- Cláusula de garantía.

En enero de 2001, la Corporación Municipal aplicará una revisión salarial, que se fijará de forma que el incremento de las retribuciones de los empleados públicos mantengan la misma diferencia en puntos respecto al IPC registrado en noviembre de 2000 cuando se elabora la Ley de Presupuestos Generales del Estado en relación al IPC de noviembre de 1999, siempre que la Ley de Presupuestos Generales del Estado Correspondiente a cada ejercicio lo permita.

Esta cláusula se aplicará de igual modo en años sucesivos.

Artículo 10.- Dietas.

10.1.- En cuanto a las dietas de manutención y alojamiento se estará a lo dispuesto en el R.D. 236/88 y disposiciones complementarias.

10.2.- Los trabajadores 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 realizar en vehículos de propiedad municipal y el trabajador utilizara su propio vehículo, la indemnización se efectuará por acreditación de los kilómetros realizados, mediante parte normalizado que la Concejalía de Personal dispondrá, siendo tramitado al mes siguiente de la prestación del servicio.

10.3.- El importe de esta indemnización se fija en 30 pesetas kilómetro para automóviles y en 18 pesetas kilómetro para motocicletas. Este importe suplirá todos los gastos que se produzcan por el uso de vehículo.

10.4.- Cuando por necesidades de los servicios se utilicen vehículos pertenecientes al Parque Móvil Municipal, se tenderá a que los desplazamientos que se efectúen fuera del caso urbano no se realicen en ciclomotor.

10.5.- A los Conserjes de los Colegios Públicos se les asignará la cantidad de 4.500 pesetas/mes, en concepto de suplidos, con el fin de hacer frente a los gastos de gasolina y mantenimiento del vehículo.

Artículo 11.- Asistencia a órganos Colegiados.-

La asistencia a juicios derivados del servicio o a órganos Colegiados, en calidad de secretario o asesor, se compensará de acuerdo con lo dispuesto en la Relación de Puestos de Trabajo.

Artículo 12.- Condiciones especiales de trabajo.-

Jornada partida (J.P).

Se incluye en la valoración puntual de cada puesto de trabajo, en el complemento específico, valorándose sólo en aquellos que lo realicen de forma habitual.

Y se incrementa en 1.000 ptas., traduciendo su equivalencia en puntos de dicho complemento.

Plus Conserje Parque y Casa Cultura.

El conserje del mismo seguirá percibiendo el plus actual de 26.000 ptas./mes por trabajar sábados y domingos, atender el Salón Casa de la Cultura y el Auditorio Municipal, incrementándolo anualmente con lo permitido por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

CAPÍTULO V

JORNADA Y HORARIOS

Artículo 13.- Jornada.-

13.1.- El cómputo anual se realizará a primero de año en concordancia con el calendario laboral que aprueba anualmente la autoridad administrativa, fijándose con independencia de su realización en régimen de jornada continuada, turnos, horario partido, festivos, etc.

13.2.- Todos los trabajadores disfrutarán de un tiempo de 20 minutos para el desayuno, debiendo éstos fichar al hacer uso del mismo, sin que esto pueda suponer, en ningún caso, que el servicio público quede desatendido, siendo los jefes inmediatos los responsables de establecer turnos u otras normas para velar por el cumplimiento de esta resolución.

13.3.- Los responsables del servicio jefes, jefes de sección) velarán por el cumplimiento de la jornada y horarios de trabajo establecidos, proponiendo la adopción de las medidas necesarias para la corrección de incumplimientos e infracciones. De forma expresa, deberán comunicar la falta de permanencia no justificada en su puesto de trabajo del personal a su cargo.

Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia del personal en su puesto de trabajo, en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso inmediato al responsable del servicio, así como su ulterior justificación acreditativa.

Artículo 14.- Horarios.-

Dada la existencia de diversos Servicios Municipales el horario de prestación de los mismos será el establecido en el Anexo I del presente acuerdo.

Dada la diversidad de servicios a prestar por este Ayuntamiento, de modo puntual y para determinadas fechas se negociará con los representantes de los trabajadores, la alteración de los horarios establecidos. Se podrá acordar, previa petición, un horario flexible en aquellos puestos que así lo autorice la Concejalía de Personal.

Artículo 15.- Horario de verano.-

El horario de verano será continuado de 8'00 horas a 15'00 horas, desde el día 15 de junio hasta el 15 de septiembre, ambos inclusive, excepto en aquellos servicios en que dicho horario sea incompatible con su prestación laboral. En la Brigada de Obras y Servicios se realizará de 7,00 a 14,00 horas.

En los períodos de Semana Santa (dos semanas), Feria (desde el día del chupinazo hasta el 12 de octubre) y Navidad (dos semanas), se realizará también el horario descrito en el párrafo anterior, con salida del trabajo a las 14,30 horas, en el resto de servicios dicha reducción será

proporcional. No obstante, dicho horario se aplicará en Semana Santa y Navidad a los trabajadores durante una sola semana, si éstos no utilizan el disfrute de días de asuntos propios en la forma general prevista en el artículo 19.11).

Artículo 16.- Jornada reducida.-

Excepcionalmente se podrá conceder la jornada reducida de 30 horas semanales con la correlativa disminución de haberes y por motivos suficientemente justificados, de conformidad a la Ley y a los apartados de este mismo acuerdo.

Artículo 17.- Excesos de jornada.-

17.1.- Los excesos de jornada, con carácter periódico, quedarán totalmente suprimidos a partir de la fecha de entrada en vigor de este acuerdo. Únicamente para resolver trabajos o situaciones imprevistas se solicitará por los Servicios permiso a la Concejalía de Personal para la realización de trabajos fuera de la jornada habitual, y 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.

Una vez autorizada la solicitud por la Concejalía de Personal, el Jefe del Servicio correspondiente dispondrá la realización de los servicios extraordinarios, atendiendo a la distribución entre todo el personal voluntario para la realización de los mismos.

Sólo por motivos de urgencia, plenamente justificados, se podrán realizar servicios extraordinarios sin la autorización de la Concejalía de Personal.

17.2.- A efectos de reconocimiento de excesos de jornada realizados por el trabajador, se considerarán como tales los realizados por encima de la jornada habitual, Anexo I, siempre y cuando excedan del cómputo semanal y todo lo que exceda sobre 8 horas diarias.

En el horario de verano, establecido en el párrafo segundo, el exceso será sobre 7 horas y 30 minutos.

17.3.- Los excesos de jornada realizados se compensarán por tiempo libre, en la proporción del 175%, es decir, por cada hora se compensará con una hora y cuarenta y cinco minutos de tiempo libre, en el mes siguiente a su realización.

No obstante, las primeras 7 horas y 30 minutos al año que se realicen como exceso de jornada por cada trabajador, con excepción del Cuerpo de la Policía Local, serán compensadas al 100% al objeto de evitar al máximo la realización de excesos de jornada.

17.4.- 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, dentro del mes siguiente.

CAPÍTULO VI

VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y SITUACIONES DE PERMISOS ESPECIALES

Artículo 18.- Vacaciones.-

18.1.- De forma general, salvo casos especiales, se establece como período de disfrute de vacaciones anuales los meses de julio y agosto, procurándose que se disfruten preferentemente en el mes de agosto. A lo largo del año se mantienen las vacaciones en aquellos servicios que por sus características así lo requieran, en cualquier caso, la duración de las vacaciones será de 31 días naturales.

Salvo por necesidades del servicio, las vacaciones se disfrutarán preferentemente de forma continuada. En todo caso, los períodos de vacaciones no serán inferiores a 15 días naturales continuados.

18.2.- Los responsables del servicio o sección elaborarán un plan de vacaciones en el que se tendrá en cuenta las preferencias del personal a su cargo por el orden siguiente: que coincidan con las de los hijos en edad escolar, el cónyuge trabajador y la antigüedad en el servicio, y ello de forma rotativa fallo a fallo.

El plan se presentará antes del 15 de marzo de cada año. Posteriormente, la Concejalía de Personal previo estudio e informe de la Comisión Interparitaria, aprobará dicho plan, dándole curso y publicidad en el tablón de anuncios.

Los planes de vacaciones atenderán muy especialmente a que en los puestos de responsabilidad de cada servicio o sección haya un contacto entre el turno entrante y el saliente.

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 19.- Licencias y permisos.

19. 1.- Se concederán permisos retribuidos, solicitados con antelación, por las siguientes causas debidamente justificadas:

a) Por el nacimiento de un hijo, muerte o enfermedad grave del cónyuge o de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días cuando el suceso se produzca dentro de la Región de Murcia, y cinco días cuando se produzca fuera de esta Región. Para los casos en que el familiar sea de segundo grado, se concederán dos y cuatro días, respectivamente.

Grados de consanguinidad y afinidad: Primer grado de consanguinidad: padre, madre e hijos. Primer grado de afinidad: suegros, yernos y nueros. Segundo grado de consanguinidad: hermanos, abuelos y nietos. Segundo grado de afinidad: cuñados.

El cómputo de días a disfrutar en caso de nacimiento de un hijo, muerte o enfermedad grave de un familiar, comienza a contar al día siguiente del hecho causante, salvo que éste ocurra dentro de la jornada laboral, comenzando su cómputo ese mismo día.

Los días anuales de permiso serán a todos los efectos días naturales, con la excepción de que si durante esos días naturales no se disfrutara de un día hábil, y existiese la imposibilidad material de acceder a los Organismos y Registros Oficiales, si se hubiesen de formalizar documentos, en este caso el permiso se prolongaría al primer día hábil siguiente al día natural.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día, y hasta tres días si supone cambio de residencia.

c) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, anciano que requiera especial dedicación o a un disminuido psíquico, físico o sensorial, tendrá derecho a una disminución de hasta un medio de la jornada, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

En casos debidamente justificados basados en la incapacidad física del cónyuge, padre o madre que convivan con el trabajador, éste también podrá solicitar la reducción de jornada en las mismas condiciones señaladas en el párrafo anterior.

d) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con esta finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

f) Durante el año los trabajadores podrán disponer de hasta seis días de permiso por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. De forma general, se podrán repartir tres días en Semana Santa y tres días en Navidad, disfrutándose en dos turnos rotativos en esas fechas.

En caso de no disfrutarlos de acuerdo con el apartado anterior, el trabajador podrá disponer de ellos a su elección, sin perjudicar del servicio, y sin poder acumularlos a ninguno de los períodos de vacaciones anuales retribuidas.

g) Se celebrará el día del Patrón o Patrona de los distintos Servicios, representando medio día de permiso. Si dicha fecha coincidiera en sábado, domingo o festivo, se trasladará al viernes anterior.

19.2.- Se concederán licencias retribuidas, solicitadas con antelación y debidamente justificadas, en los siguientes casos:

a) Por razón de matrimonio se concederá una licencia de quince días naturales.

b) Por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica del INSALUD con posterior justificación, siempre que no se pueda realizar la consulta fuera de la jornada laboral.

Se concederá licencia para acudir a consulta médica en la Sanidad Privada, solamente en casos excepcionales y previa justificación y autorización de la Concejalía de Personal.

c) Se podrá conceder licencia durante un máximo de quince días continuados, no acumulables a períodos de vacaciones, siempre que se solicite con quince días de antelación, y con el informe del Jefe de la Sección y del Concejal Delegado del Servicio. Estos días serán canjeables por días de vacaciones regladas, o sin retribución.

d) Se podrá conceder, durante el mismo plazo y condiciones de preaviso indicados en el párrafo anterior, licencias superiores a quince días e inferiores a tres meses. Estas serán siempre sin retribución y el total cada dos años no podrá ser superior a tres meses.

e) Las Oficinas Públicas permanecerán cerradas los días 24 y 31 de diciembre, a excepción de los servicios de Registro General.

Artículo 20.- Situaciones de permisos especiales.-

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

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de 16 semanas, ampliables en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la interesada respetando lo determinado por la legislación vigente.

En el supuesto de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, y de menores, mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas, el permiso se concederá por el plazo y en la forma que determine la legislación aplicable.

b) Cumplimiento del Servicio Militar obligatorio o voluntario, o Servicio Social Sustitutorio o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del Servicio.

CAPÍTULO VII AYUDAS DE CARÁCTER ASISTENCIAL

Artículo 21.- Ayudas en caso de situaciones de IT e invalidez.

21.1.- En todos los casos de enfermedad común y accidente laboral, a excepción de la prestación por maternidad, la Corporación garantizará un complemento en

cuantía tal que sumado a las prestaciones de la Seguridad Social, el trabajador perciba el total de sus retribuciones mensuales.

En los casos de Accidente no laboral se estará a lo dispuesto en la normativa vigente, sin garantía empresarial, estos casos se someterán al estudio de la Comisión Interparitaria por si se considera necesario, y siempre en casos excepcionales, conceder la garantía empresarial.

En el caso de que la situación de IT sea derivada de enfermedad común, para tener derecho a estas prestaciones será imprescindible la justificación desde el primer día de ausencia, así como su renovación semanal con el correspondiente parte de confirmación.

La Corporación dispondrá las medidas de inspección y control que estime precisas.

21.2.- Solamente en los casos en que, a la vista del informe médico emitido por la Unidad de Salud Laboral, se inicie por el interesado la tramitación de jubilación o invalidez, la Corporación pasará a garantizar el 75% de sus retribuciones mensuales, desde el inicio de este trámite y hasta la resolución final del mismo. Esta ayuda tendrá carácter de anticipo reintegrable. El trabajador que la solicitara prestará garantía mediante aval bancario de que en su momento efectuará el reintegro del expresado anticipo.

21.3.- A efectos de control el Comité de Seguridad y Salud y los representantes de los Trabajadores recibirán trimestralmente informe sobre absentismo, así como cualquier otra documentación anexa que a efectos de supervisión soliciten.

Artículo 22.- Seguro de Vida.

La Corporación contratará un seguro de vida para todo el personal laboral por las siguientes cuantías mínimas:

- En caso de muerte natural, 1.000.000 ptas.
- En caso de invalidez permanente por A.T., 2.000.000 ptas.
- En caso de muerte por accidental laboral, 2.500.000 ptas.

El Ayuntamiento concertará una Póliza de Responsabilidad Civil para los trabajadores que por razón del ejercicio de su cargo sea necesario.

Artículo 23.- Ayudas y becas.

Serán beneficiarios de las ayudas recogidas en este artículo todos los trabajadores municipales. En el caso de las becas los beneficiarios podrán ser también sus hijos.

23. 1.- La Corporación otorgará ayudas por matrimonio y natalidad:

- Por matrimonio, 30.000 ptas.
- Por natalidad, 40.000 ptas.

Para el reconocimiento de estas ayudas será necesario estar prestando servicios al menos un año. Y en el caso de matrimonio en que ambos cónyuges tuvieran derecho a la prestación, la cuantía total será de 50.000 pesetas. Y en el supuesto de natalidad en que ambos padres sean funcionarios, la ayuda por este concepto será de 60.000 pesetas.

23.2.- Durante el tiempo de prestación del Servicio Militar o Prestación Social Sustitutoria, el trabajador que se encuentre en esta situación recibirá en los meses de junio y diciembre el importe de las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo que ocupaba antes de la incorporación al expresado Servicio.

23.3.- La prestación por hijos minusválidos deberá solicitarse al INSERSO de conformidad a lo dispuesto en la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establece en la Seguridad Social las prestaciones no contributivas (B.O.E. 306 de 22-12-90).

23.4.- Existe un fondo social de 3.000.000 de ptas. con destino a conceder ayudas por estudios, formación, perfeccionamiento profesional y otras (gafas, prótesis y similares). El funcionamiento, las cuantías a conceder y demás requisitos serán establecidos por la Comisión Interparitaria de acuerdo con las bases o reglamento que se apruebe a tal efecto.

En los casos de muerte de un empleado público la Comisión Interparitaria estudiará una posible ayuda económica para sus hijos menores de edad.

Artículo 24.- Jubilaciones.-

24.1.- El Ayuntamiento se compromete a que el trabajador que alcanzase la jubilación forzosa y que tenga derecho a percibir la cuantía de la pensión de jubilación que legalmente le corresponda perciba un anticipo durante el tiempo que transcurra la tramitación del expediente de jubilación, siendo ese importe cuantificado en el 75% de sus retribuciones mensuales como máximo y reintegrado al Ayuntamiento por el perceptor de dicha cuantía cuando haya recibido la confinanciación de la pensión. El trabajador solicitante prestará garantía mediante aval bancario de que en su momento efectuará el referido reintegro.

24.2.- En caso de cese en el servicio activo por motivos de fallecimiento, jubilación o retiro del trabajador sujeto a cualquier régimen de pensiones públicas se percibirán las retribuciones que se devengan con carácter fijo y periódico, y con referencia a la situación y derechos del trabajador referidos al primer día hábil del mes a que correspondan, más una paga extraordinaria completa.

24.3.- En el marco legal fijado por la Ley para las jubilaciones voluntarias, anticipadas al cumplimiento de los 65 años de edad, y siempre que el trabajador tenga un mínimo de antigüedad de cinco años consecutivos, se establecen a cargo de la Corporación las siguientes indemnizaciones:

60 años, 4.000.000 de ptas.
 61 años, 3.400.000 de ptas.
 62 años, 2.800.000 de ptas.
 63 años, 2.200.000 de ptas.
 64 años, 1.600.000 de ptas.

24.4.- 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, siempre que conserven la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, previo informe de la Unidad de Salud Laboral.

Incluso en los casos de invalidez total para el desempeño del puesto de trabajo habitual 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 de abril de 1969, artículo 24.3. En todo caso, las retribuciones serán las correspondientes al nuevo puesto de trabajo que ocupe.

24.5.- Creación de una Comisión que se encargue del estudio y viabilidad de los Planes de Empleo a fin de promover el empleo compartido y el acceso al trabajo de los jóvenes desempleados.

24.6.- Con efectos de 1 de enero de 2001 se continuará con el Plan de Pensiones que afectará exclusivamente al personal laboral fijo incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio. Existiendo para su ejecución, adjudicación y desarrollo una mesa negociadora.

El Plan de Pensiones tiene un importe de 4.341 pesetas mensuales para cada empleado público afectado, aumentándose la aportación a éste en 500 pesetas al 1 de enero de 2001, otras 500 al 1 de enero de 2002 y otras 500 al 1 de enero de 2003.

Artículo 25.- Asistencia letrada.-

El Ayuntamiento garantiza la asistencia a través de su Asesoría Jurídica a los trabajadores municipales que lo soliciten y la precisaren por razones de conflicto derivadas de la prestación del servicio.

CAPÍTULO VIII

DERECHOS, DEBERES Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 26.- Seguridad y Salud.-

Con fecha 9 de diciembre de 1999, se ha constituido el nuevo Comité de Seguridad y Salud del Ayuntamiento de Alhama de Murcia, su composición, funciones, régimen de funcionamiento y organización son los dispuestos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal en el ámbito de los

órganos de representación previstos en las normas con arreglo a la siguiente escala:

De 50 a 100 trabajadores, 2 Delegados de Prevención.
 De 101 a 500 trabajadores, 3 Delegados de Prevención. De 500 a 1.000 trabajadores, 4 Delegados de Prevención.

No obstante, se pacta en este Acuerdo Regulador, la designación de los Delegados de Prevención en otros trabajadores que, sin ser representantes de los trabajadores, se encuentren cualificados para ejercer tales funciones, esta designación vendrá dada por quien ostenta la facultad (Delegado de Personal), con su renuncia y propuesta de cesión del cargo.

Artículo 27.- Revisiones Médicas.

Anualmente, a los trabajadores se les efectuará una revisión médica por los servicios médicos oficiales o por los servicios médicos de este Ayuntamiento.

En casos excepcionales, se verificará un reconocimiento para los trabajadores que lo soliciten por causa motivada. También se efectuará el reconocimiento médico a instancia de la Corporación Municipal.

Artículo 28.- Prendas de Trabajo.

Al personal de este Ayuntamiento afectado por este Convenio, así como al personal de obras de colaboración con el INEM, Consejos Comarcales de Empleo, Escuelas Taller, etc..., se les facilitará las prendas de trabajo y equipos de protección individual (EPI) necesarios para realizar su trabajo y todas aquellas que determine el Comité de Seguridad y Salud.

El trabajador utilizará obligatoriamente dichas prendas, siendo responsable del cuidado de las mismas.

Artículo 29.- Crédito sindical.

El ejercicio de las horas sindicales y las horas de cada miembro de los Delegados de Personal serán comunicadas por escrito, con una antelación mínima de 48 horas y, verbalmente, cuando por caso de urgencia sea necesario con menos de 48 horas, a la Concejalía de Personal para que ésta pueda adoptar las medidas oportunas (suplencias, confirmación a la Jefatura del Servicio, anotación en cómputo horario, etc.), justificándose una vez finalizada la utilización del crédito sindical solicitado. Dicha justificación se referirá tanto a la asistencia como al tiempo empleado.

Artículo 30.- Secciones Sindicales.-

Los trabajadores podrán constituir su Sección Sindical cuando su Sindicato haya obtenido más del 15% de los votos en las elecciones sindicales.

Cada Sección dispondrá de 10 horas mensuales retribuidas a salario real para ejercer su actividad sindical tanto dentro como fuera de las dependencias del Ayuntamiento para asuntos que afecten a sus trabajadores.

Artículo 31.- 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 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 tabloneros 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 propia.

f) Las Secciones Sindicales tendrán derecho de libre acceso a los asesores sindicales tanto en sus reuniones como en 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% del número de trabajadores o por convocatoria de los delegados de personal.

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

Artículo 32.- Garantía a conductores.

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, en estado de embriaguez, drogadicción, negligencia o descuido en su renovación o actualización del mismo.

Artículo 33.- Parejas de hecho.

A efectos de permisos, ayudas gratificables y becas, tendrán la misma consideración las parejas de hecho que las parejas de derecho, mediante la acreditación documentada que estime oportuna la Comisión Interparitaria.

Artículo 34.- Deberes y régimen disciplinario.**34.1.- 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 excluido ni excluyente:

a) Serán faltas leves las siguientes:

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

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

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.

4.- La falta de asistencia al trabajo de uno o varios días al mes, sin causa justificada.

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

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

7.- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

b) Serán faltas graves las siguientes:

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

2.- El incumplimiento de las órdenes e 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.

3.- La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

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.

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

6.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días y menos de ocho.

7.- El abandono del trabajo sin causa justificada.

8.- La simulación de enfermedad o accidente.

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

10.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

11.- Las negligencias que puedan causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.

12.- El ejercicio de actividades profesionales públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

13.- La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de que se tenga conocimiento por razón de trabajo en la Corporación.

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.

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

c) Serán consideradas faltas muy graves las siguientes:

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

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

3.- El abandono del servicio.

4.- La adopción de acuerdos manifiestamente legales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

5.- La publicación o utilización indebida de secretos oficiales declarados por la ley, o clasificados como tales.

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

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

8.- El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

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

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

11.- La participación en huelgas a los que la tengan expresamente prohibidas por la ley y la participación en huelgas no autorizadas.

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

13.- Los casos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.

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

15.- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

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

17.- La reincidencia en falta grave aunque sea de distinta naturaleza.

34.2.- Sanciones.-

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.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a cuatro días en un mes.
- Suspensión del derecho a 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.

34.3.- Procedimiento sancionador.-

a) El procedimiento sancionador se iniciará por Resolución del Alcalde o Concejal de Personal y previo informe del Negociado de Personal Laboral.

Las sanciones por faltas leves se resolverán directamente por el Alcalde o Concejal delegado de Personal, dándose en todo caso audiencia al interesado para su defensa o descargo. El aviso de sanción se hará como máximo en un plazo de treinta días después de conocida la infracción y el plazo de audiencia será de tres 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 faltas graves o muy graves corresponde al señor Alcalde o Concejal delegado de Personal, 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 con interposición de la reclamación previa en el plazo de veinte días.

b) 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.

c) 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.

34.4.- Prescripción.-

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de la comisión, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Disposición adicional primera.- Vinculación a la totalidad.

El presente convenio constituye un todo orgánico, único e indivisible, basado en el equilibrio de recíprocas obligaciones y mutuas contraprestaciones asumidas por las partes y, como tal, será objeto de consideración conjunta. En

consecuencia, no podrán tomarse aisladamente alguna o algunas de las materias pactadas y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en su cómputo anual.

Disposición adicional segunda.- Comisión interparitaria.

En la actualidad existe una Comisión interparitaria para la interpretación y seguimiento de este Acuerdo Regulador y del Convenio Colectivo, que está integrada por dos representantes de la Corporación Municipal y dos representantes de cada Sindicato más representativo.

Disposición adicional tercera.-

Si durante el período de vigencia de este convenio se modificaran las condiciones de trabajo de los funcionarios municipales, se incorporarán dichas modificaciones como anexo de este convenio colectivo, con los mismos efectos y garantías que se fijen para los funcionarios.

ANEXO I

HORARIOS

1.- Horario de oficina.

Se realizará una jornada de 37 horas y 30 minutos, de lunes a viernes, en jornada continuada de 8,00 a 15,00 horas y completando el resto hasta las treinta y siete horas y media en la tarde del martes a razón de dos horas y treinta minutos (de 16,30 a 19,00 horas).

2.- Horario del CIADJ y Patronato Deportivo.

Se realizará una jornada de 37 horas y 30 minutos, de lunes a viernes, en jornada continuada de 8,00 a 15,00 horas y completando el resto hasta la treinta y siete horas y media en una tarde a la semana de lunes a jueves a razón de dos horas y treinta minutos.

3.- Horario de Brigada y Obras y Servicios.

Se realizara una jornada de 37 horas y 30 minutos, de lunes a viernes, en jornada continuada de 8,00 a 15,00 horas y completando el resto hasta las treinta y siete horas y media en una tarde a la semana de lunes a jueves a razón de dos horas y treinta minutos.

4.- Horario de Biblioteca Municipal.

Se realizará una jornada semanal de 37 horas y 30 minutos, de lunes a viernes, en jornada partida de 9,30 a 13,30 horas y de 16,30 a 20,00 horas.

5.- Horario del Centro de Servicios Sociales.

Se realizará una jornada semanal de 37 horas y 30 minutos, de lunes a viernes, en jornada continuada de 8,00 a

15,00 horas y completando el resto hasta las treinta y siete horas y media en una tarde a la semana de lunes a jueves a razón de dos horas y treinta minutos.

ANEXO II

TABLAS SALARIALES

CATEGORÍA PROFESIONAL	NIVEL	BRUTO	BRUTO (14 PAGAS)
AUXILIAR DE CLÍNICA (30,6% jornada)	D-17-20	45.080	631.120
LIMPIADORA	E-14-22	170.369	2.385.164
OPERARIO JARDINERO	E-14-21,6	169.509	2.373.130
OPERARIO DE FONTANERÍA	E-12-18	155.076	2.171.070
CONSERJE	E- 12-18	155.076	2.171.070
ELECTRICISTA	E-12-18	155.076	2.171.064
MONITOR AEROMODELISMO	E-17-20	48.924	684.936

NOTA.- LAS EXPRESADAS CANTIDADES SE HAN ESTABLECIDO SIN TENER EN CUENTA LA ANTIGÜEDAD NI DETERMINADOS PLUSSES QUE AFECTAN A ALGUNOS TRABAJADORES.

4. ANUNCIOS

Consejería de Presidencia

6273 Anuncio de licitación contrato de servicios.

De conformidad con lo previsto en el Artículo 78.1. del R.D.L. 2/2000 de 16 de junio por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, se publican condiciones generales de la siguiente contratación:

Entidad adjudicadora:

Organismo: Consejería de Presidencia.

Dependencia que tramita el expediente: Secretaría General.

Nº expediente: 11/2001

Objeto del contrato:

Descripción del objeto: "Contratación del Suministro, establecimiento y explotación en pruebas de un prototipo del sistema Radiecam de la Dirección General de Protección Civil".

Lugar de ejecución: En los puntos que comuniquen la Dirección General de Protección Civil y siempre dentro del ámbito de la Región de Murcia.

Plazo de ejecución: Desde la formalización del contrato hasta 31 de diciembre de 2001.

Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:

Tramitación: Ordinaria.

Procedimiento: Abierto.

Forma: Concurso.