

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Trabajo y Política Social

8458 Convenio Colectivo de Trabajo para Ayuntamiento de Yecla. Expte. 28/01.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Ayuntamiento de Yecla (Código de Convenio número 3001442), ámbito Empresa suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 15-01-2001 y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 16-07-2001, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24-03-1995, 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 18 de julio de 2001.—El Director General de Trabajo, por delegación de firma (Resolución 20-9-99), el Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

Texto del Convenio Colectivo para el Excmo. Ayuntamiento de Yecla y su personal laboral.

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.- 1. El presente Convenio regula las condiciones de trabajo que han de regir las relaciones laborales existentes entre el Excmo. Ayuntamiento de Yecla y los trabajadores municipales que a continuación se relacionan, con las peculiaridades que, para algunos de ellos, se especifican a lo largo de su articulado:

- a) El personal fijo correspondiente a la plantilla laboral.
- b) El personal contratado temporalmente que ocupa plaza existente en la plantilla laboral.
- c) El personal contratado temporalmente asimilable a plazas existentes en la plantilla laboral.
- d) El personal del Servicio Municipal de Escuelas Infantiles, que se incorpora al presente Convenio, con sujeción a las siguientes condiciones:

La integración de dicho personal en el presente Convenio será total, excepción hecha de las materias que seguidamente se indican, que seguirán siendo regidas por las disposiciones contenidas en el Convenio Colectivo de las Escuelas Infantiles Municipales.

- Jornada laboral de trabajo y horario lectivo / no lectivo.
- Vacaciones anuales.

2. Quedan excluidos de su ámbito de aplicación:
 - a) Los funcionarios de carrera, de empleo, interinos y contratados administrativos.
 - b) El personal contratado para puestos de alta dirección, al amparo de lo establecido en el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.
 - c) El personal contratado temporalmente para las obras municipales, que seguirán rigiéndose por el Convenio de la Construcción.
 - d) El personal contratado al amparo de convenios de colaboración con otras entidades.
 - e) Los trabajadores laborales temporales señalados en el artículo 14, exclusivamente en lo que se refiere a las ayudas contempladas en el capítulo 4.º de «Condiciones sociales». En lo demás les será de aplicación íntegra el presente convenio.
3. A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo se especificará siempre en el modelo de contrato y en la copia básica que se entrega al Comité de Empresa, que el Convenio de aplicación es el del Personal Laboral del Ayuntamiento de Yecla, excepto en los casos excluidos en el apartado anterior.

Artículo 2.- Ámbito temporal.- El presente Convenio entrará en vigor a partir de su aprobación por el Pleno Municipal, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2000 para retribuciones, y con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2001. Si ninguna de las partes denunciase el Convenio con dos meses de antelación al menos, a la fecha de su vencimiento, se entenderá prorrogado automáticamente de año en año.

Lo dicho tiene las siguientes salvedades:

- Las retribuciones se pactan hasta el 31 de diciembre de 2003.
- Ambas partes, de mutuo acuerdo, podrán convenir la renegociación de algunos temas que se consideren importantes, durante la vigencia del Convenio.
- Se acuerda iniciar, de acuerdo con la legislación general sobre retribuciones de los funcionarios públicos, el proceso tendente a la inclusión en las pagas extras de junio y diciembre de los complementos de destino y específico, en el periodo comprendido entre el 2001 y el 2003.

Artículo 3.- Con el fin de mantener unificadas las condiciones de trabajo aplicables a todo el personal laboral de los distintos servicios municipales y evitar la pluralidad de adscripción reglamentaria, aplicando así el principio de unidad de empresa, se establecen las siguientes reglas:

1. El presente Convenio será el único aplicable a todos los trabajadores incluidos en el artículo 1, excluyendo la posibilidad de aplicación de otros acuerdos especiales de sector.
2. En todo lo no previsto por el presente Convenio regirá subsidiariamente el Estatuto de los Trabajadores, las Leyes y disposiciones legales de carácter general para todas las actividades.

CAPÍTULO II.- PLANTILLA Y ESCALAFONES.-

Artículo 4.- El Ayuntamiento de Yecla publicará anualmente, en el tablón de anuncios, antes de su estudio

en la Comisión de Hacienda y Personal, la plantilla y el escalafón del personal laboral, con las modificaciones que se propongan. De dicha plantilla deberá emitirse preceptivamente un informe del Comité de Personal, antes de su aprobación por el Pleno de la Corporación, con motivo de la aprobación del Presupuesto Municipal.

Artículo 5.- Categorías profesionales.- Las categorías profesionales en cuanto a su titulación, al igual que para los funcionarios, estarán reguladas por lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 30/84, es decir:

- Grupo A, Titulación Superior; Grupo B, Titulación de Grado Medio; Grupo C, Bachiller Superior; Grupo D, Graduado Escolar; y Grupo E, Certificado de Escolaridad.

Las categorías profesionales son las recogidas en el Anexo I de este Convenio. Las retribuciones básicas (sueldo, trienios y extraordinarias) vendrán determinadas por el grupo de titulación, mientras que las retribuciones complementarias vendrán determinadas por el puesto de trabajo, según las categorías profesionales.

Artículo 6.- Traslados entre servicios municipales.- Los traslados de turnos o puestos de trabajo se regirán por las siguientes normas:

a) Con la suficiente publicidad y plazo (mínimo de 15 días) se anunciarán los puestos de trabajo que deban cubrirse con los requisitos que reúnan los mismos. Las peticiones voluntarias de traslado serán estudiadas y admitidas o no por la Concejalía de Personal. Las retribuciones complementarias serán las del nuevo puesto de trabajo, si es de categoría superior.

b) Si no existieran voluntarios para proveer los puestos, la Concejalía de Personal, previo informe del Comité de Personal, determinará quien debe cubrirlo.

c) Se autorizarán las permutas de puestos de trabajo entre los trabajadores de la misma categoría, por resolución de la Alcaldía o acuerdo de la Comisión de Gobierno según proceda.

Artículo 7.- Sistema de acceso. 1. El sistema de acceso a las plazas de personal laboral será el recogido por la Ley 30/84, Ley 7/85, Decreto Legislativo 781/86 y normativa concordante; para los casos de urgencia en la contratación se podrá recurrir a la contratación temporal, correspondiendo la selección al Órgano de Selección que para cada caso se determine, en el cual habrá un vocal designado a instancias del Comité de Personal. Las contrataciones temporales supondrán la existencia de vacante incorporada a la Oferta de Empleo, o la incorporación de la citada vacante en la primera Oferta de Empleo que se elabore, una vez que dichos puestos de trabajo se hayan consolidado. Todas las propuestas de contratación laboral temporal deberán ser informadas por la Comisión Informativa de Control y Vigilancia de las Contrataciones, salvo casos de fuerza mayor.

2. Cobertura provisional de puestos superiores. Sólo podrán ejercerse funciones de categorías superiores con carácter excepcional y transitorio, cuando así lo autorice el órgano competente de la Corporación. En este supuesto, se abonarán las diferencias económicas correspondientes a las retribuciones complementarias, durante el tiempo en que

dicha situación se mantenga. En ningún caso, el ejercer funciones de categoría superior supondrá la adquisición de derechos para provisión permanente del puesto de trabajo.

3. Cobertura de puestos de trabajo con carácter permanente. A efectos de cobertura de plazas vacantes que constituyan las Ofertas de Empleo Público de cada anualidad, y con el fin de favorecer la promoción de los trabajadores y empleados municipales, se reservará para la promoción interna el 50 por 100 de las referidas vacantes, como mínimo.

4. Formación y promoción.

4.1. 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 jefatura y de creación de nuevos puestos estructurales dentro de cada categoría.

4.2. Por parte de la Corporación se desarrollarán cursos de formación específicos para los trabajadores, al objeto de conseguir una mejora de los conocimientos profesionales, así como cursos de capacitación del trabajador para el desempeño de nuevas tareas o de nuevos puestos de trabajo. Las calificaciones obtenidas en dichos cursos tendrán relevancia, dentro de lo que resulte legal, para promoción de los trabajadores municipales a jefaturas o categorías superiores. El Comité de Personal realizará a la Corporación propuestas concretas para realización de dichos cursos.

4.3. Los planes de formación, baremos de calificación para promoción interna, centros y plazos de realización, etc., se elaborarán por la Comisión de Personal, oído el Comité de Personal. La Concejalía de Personal presentará el acuerdo al órgano municipal correspondiente. Los créditos a consignar a este efecto para 2000 serán de 2.100.000' pts., aumentándose tal cantidad para años sucesivos, en el mismo porcentaje de incremento que experimente el I.P.C.

Las ayudas de formación quedarán supeditadas en todo caso a los resultados académicos obtenidos, salvo causa de fuerza mayor.

4.4. La Corporación gestionará e impulsará la realización de convenios de colaboración con otras Administraciones Públicas para celebración de cursos y planes de formación.

4.5. Se formará una comisión de formación continua compuesta por 3 representantes de los funcionarios, 3 representantes de los trabajadores laborales y una representación de la Corporación Municipal. Dicha comisión estudiará todas las solicitudes de asistencia a cursos de formación, informando, en su caso, las condiciones de asistencia a las acciones formativas solicitadas en lo referente a crédito horario, gastos de locomoción, dietas, etc.

CAPÍTULO III. JORNADA DE TRABAJO

Artículo 8.- 1. Con carácter general la jornada laboral será de 37 horas y 30 minutos semanales.

2. Aquellos servicios que por sus características realicen la jornada en turnos, respetarán el límite horario, en cómputo mensual. En el caso de no poder cumplirse este apartado, se incrementará la compensación económica o se librará por las horas prestadas que corresponda.

3. Se disfrutará de un descanso-almuerzo de 30 minutos; en los servicios que se trabaje a turno se disfrutarán con criterios semejantes.

4. Del 1 de julio hasta el final de la semana de la feria de septiembre, se reducirá el horario de salida en una hora diaria, al igual que en Semana Santa y Navidad.

5. Los días 24 y 31 de diciembre serán no laborales a todos los efectos.

6. Se disfrutará el día del Patrón, representando un día no laboral.

7. Se podrá conceder la jornada reducida de 30 horas semanales, con la correlativa disminución de haberes y por motivos justificados.

8. Aquellos servicios que por sus características no puedan realizar las jornadas citadas serán compensados mediante horas o días libres.

9. Seguirá en vigor el acuerdo sobre Uniformidad de Jornada de todos los servicios municipales, según acuerdo del Pleno Municipal de fecha 5 de julio de 1994.

Artículo 9.- Excesos de jornada y horas extraordinarias.

1. Los excesos de jornada, con carácter periódico, quedarán totalmente suprimidos a partir de la fecha de entrada en vigor de este Convenio, salvo casos excepcionales y previa consulta al Comité de Personal. 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 ésto 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 distribución entre todo el personal disponible y voluntario de dichos servicios para realización de los mismos.

2. Las horas extraordinarias serán compensadas con tiempo libre a razón de dos horas por cada hora extraordinaria trabajada. Si ello no fuera posible, serán abonadas en metálico, incrementándose el valor de la hora normal en un 90 por 100.

A partir del año 2001 el abono en metálico de las horas extraordinarias se hará con las siguientes cuantías respecto al importe de una hora de trabajo ordinaria.

- Año 2001: Al 175 por 100.

- Año 2002: Al 160 por 100.

- Año 2003: Al 150 por 100.

Su importe se abonará en nómina en el mismo mes de su ejecución, o en el siguiente.

Se entregará a los delegados de personal un listado mensual de las horas extras realizadas durante el mes siguiente a su realización, por grupos de trabajadores y servicios.

Artículo 10.- Vacaciones. 1. Las vacaciones serán de un mes (31 días) a disfrutar entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de cada año.

2. Los responsables de servicios o unidades administrativas elaborarán un plan de vacaciones, en el que tendrán en cuenta las preferencias del personal a su cargo. Este plan se presentará antes del 1 de abril de cada año. Posteriormente la Concejalía de Personal le dará el visto bueno y la correspondiente publicidad.

Artículo 11.- Licencias y permisos. Serán licencias retribuidas y se concederán permisos por los siguientes casos, debidamente justificados y solicitados con antelación:

1. Por el nacimiento de un hijo y la muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días cuando sea en distinta localidad.

2. Por matrimonio de padres, hijos o hermanos, un día, siempre que la celebración sea en día laboral.

3. Por traslado de domicilio, sin cambio de residencia, 2 días.

4. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración, más los imprescindibles para su desplazamiento si fuera necesario.

5. El trabajador con un hijo menor de doce meses tendrá derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo. Este periodo de tiempo podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción en la jornada de 1 hora diaria.

6. Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de hasta un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

7. En caso de matrimonio, se concederán 18 días naturales.

8. Durante el año los trabajadores municipales tendrán derecho a disfrutar de hasta 6 días de licencia o permiso por asunto particular, no incluidos en los puntos anteriores. De forma general se repartirán 3 días en Semana Santa y 3 en Navidad, disfrutándose en dos turnos rotatorios en esas fechas, salvo renuncia expresa del trabajador que, en este caso, podrá disfrutarlo a su elección y sin perjuicio del servicio, sin poder acumularlo a ninguno de los periodos de vacaciones anuales retribuidas.

9. Se podrán conceder permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

10. Por el tiempo indispensable para asistencia a consulta médica, siempre que no pueda realizarse dicha consulta fuera de la jornada de trabajo.

11. Se podrá conceder permiso de hasta un máximo de 15 días continuados, no acumulables a los periodos de vacaciones, siempre que se solicite con 15 días de antelación y con el informe del Jefe del Servicio. Estos días serán canjeables por días de vacaciones regladas o sin retribución.

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

Artículo 12.- Licencias especiales. Los trabajadores municipales tendrán derecho a licencias especiales, con reserva de su puesto, en los siguientes supuestos:

1. Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de 120 días naturales, distribuidos a opción de la interesada, con respeto en todo caso al periodo de descanso obligatorio posterior al parto legalmente establecido.

En el supuesto de adopción se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

2. Cumplimiento del Servicio Militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutorio o equivalente, con reincorporación al puesto de trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio.

Artículo 13.- Anticipos reintegrables.- Serán de cuantía máxima del duplo de las percepciones mensuales brutas. Aquellos trabajadores cuyo límite máximo esté por debajo de las 400.000' pesetas, podrán solicitar hasta dicha cantidad.

El plazo de devolución de los anticipos será, como máximo, el siguiente:

Grupo A, 14 meses; Grupo B, 15 meses; Grupo C, 16 meses; Grupo D, 17 meses; Grupo E, 18 meses.

La consignación presupuestaría dedicada a este concepto en 2000 será de 12.000.000. La referida cantidad será aumentada para años sucesivos en igual porcentaje de incremento que experimente el I.P.C.

En las solicitudes de anticipos reintegrables, deberá justificarse expresamente la necesidad de los mismos.

CAPÍTULO IV. CONDICIONES SOCIALES

Artículo 14.- El personal laboral contratado temporalmente incluido en el presente Convenio Colectivo podrá tener acceso a las ayudas contempladas en el presente capítulo cuando su contrato sea de duración igual o superior a un año, o lleve más de 12 meses con contratos de inferior duración en los 18 meses anteriores. En este último caso, las ayudas se concederán a partir del cumplimiento de los 12 meses, y por causas que acontezcan después de dicho plazo. Los trabajadores laborales temporales con contratos de menor duración de la señalada no tendrán acceso a las ayudas mencionadas.

Se entiende como «ayudas» aquéllas en las que el presente Convenio mejora lo establecido en las leyes.

Artículo 15.- Ayudas de carácter asistencial. 1. Ayudas en situación de I.L.T y accidente laboral. En todos los casos de I.L.T., ya sea por enfermedad o accidente laboral, así como en los supuestos de maternidad, la Corporación garantizará el 100 por 100 de las retribuciones básicas y complementarias, por un tiempo máximo de 6 meses.

2. Seguro de vida. Cubrirá a todos los trabajadores incluidos en este Convenio el seguro de vida concertado, en su caso, a través de la F.E.M.P. para los funcionarios municipales.

3. Seguro de accidentes. Cubrirá igualmente a todos los trabajadores incluidos en este Convenio el seguro de accidentes concertado, en su caso, a través de la F.E.M.P. para los funcionarios municipales.

4. Seguro de responsabilidad civil. Igualmente se mantendrá el Seguro General de Responsabilidad Civil concertado, en su caso, a través de la F.E.M.P.

Artículo 16.- Ayudas por hijos minusválidos.- La prestación por este concepto ampara los casos de minusvalía recogidos en el R.D. 2.741/74 y 147/80, así como los casos de autismo, dislexia, dislalia y otros,

siendo la cuantía máxima para 2000 de 15.925 pts., y aumentándose ésta para años sucesivos, en igual porcentaje de incremento que experimente el I.P.C. Para acceder a estas ayudas será necesaria la presentación de diagnóstico emitido por un organismo oficial competente. Su cuantía será acordada por la Comisión de Personal en función de los grados de minusvalía. Esta ayuda será incompatible con cualquier cantidad otorgada por otra Administración Pública, por el mismo concepto, hasta la cuantía de ésta, debiendo solamente la Corporación en estos casos, complementar hasta el importe total que se reconozca en este Ayuntamiento.

Artículo 17.- Ayudas por prestación del Servicio Militar.- Durante el tiempo de prestación el Servicio Militar o prestación social sustitutoria, el empleado municipal recibirá en los meses de junio y diciembre el importe de una mensualidad del salario de acuerdo con el nivel que ocupaba cuando se incorporó.

Artículo 18.- Ayudas por matrimonio, natalidad y sepelio.- La Corporación completará, en su caso, las ayudas que en estos conceptos otorguen los organismos públicos correspondientes (Seguridad Social), garantizándose en todo caso para el año 2000:

- Por matrimonio	24.200 pesetas.
- Por natalidad	8.275 pesetas.
- Por sepelio	38.654 pesetas.

Las referidas cantidades se aumentarán para años sucesivos en igual porcentaje de incremento que haya experimentado el I.P.C.

Artículo 19.- Prendas de trabajo.- El personal de oficios, así como limpiadoras, conserjes, monitores, educadoras y auxiliares de hogar recibirán dos uniformes completos al año, uno de verano y otro de invierno —que incluirá cazadora de invierno— y un equipo de agua para casos de necesidad. En todos los casos se incluirá el calzado apropiado. Los equipos de trabajo se entregarán, el de verano, antes del 30 de abril, y el de invierno, antes del 30 de octubre.

Artículo 20.- Derechos sindicales.- 1. La Corporación se compromete a negociar con lo representantes sindicales: la plantilla de personal laboral antes de su aprobación en el presupuesto de cada año, la clasificación de puestos de trabajo, la aplicación de las retribuciones, las materias de índole económica de prestación de servicios sindicales, asistenciales y en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de los empleados públicos y sus organismos sindicales con la Administración. tales como la preparación de los planes de Oferta de Empleo, los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional del personal acogido a Convenio, etc.

2. Todo el personal laboral acogido al presente Convenio tendrá derecho a dos horas mensuales para celebración de reuniones o asambleas en horas de trabajo, a petición como mínimo del 25 por 100 de los trabajadores o a convocatoria del Comité de Personal.

3. Las horas sindicales de los miembros del Comité de Personal serán de 20 mensuales para cada uno de sus miembros, pudiendo ser acumulables según lo previsto en la ley. Cuando se vaya a hacer uso de las citadas horas, se deberá poner en conocimiento del Jefe del Servicio correspondiente y del Concejal de Personal, evitando que vayan en grave detrimento del servicio.

Igualmente los responsables de secciones sindicales legalmente constituidas en este Ayuntamiento podrán disfrutar de un número de horas sindicales similar al de los miembros del Comité de Personal, en las mismas condiciones que éstos.

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

Las secciones sindicales podrán recaudar cotizaciones de sus afiliados, así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales. No obstante, a los trabajadores que lo soliciten por escrito, se les descontará en la nómina la cuota sindical, ingresándola en el sindicato que aquéllos indiquen.

Las secciones sindicales legalmente constituidas en este Ayuntamiento dispondrán de local sindical debidamente acondicionado con mesa, armario, máquina de escribir y teléfono.

Continuará a disposición exclusiva de los sindicatos representativos en este Ayuntamiento el actual local sindical, debidamente acondicionado con una mesa, dos armarios, máquina de escribir y un teléfono. La Corporación tendrá en cuenta la posibilidad de adjudicar a los sindicatos un local de mayores dimensiones en caso de futuras ampliaciones de la Casa Consistorial. Igualmente se reconoce a aquéllos el derecho a utilizar como salón de reuniones, el local habilitado a tal efecto en la planta baja de la Casa Consistorial.

Artículo 21.- Indemnizaciones por razón del servicio.- Las dietas de manutención y alojamiento, asistencias, kilometraje, justificantes, etc., se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento para la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

El personal acogido a este Convenio que presta servicios en el Parque de Bomberos percibirá mensualmente 3.000 pesetas en concepto de gastos de locomoción.

Artículo 22.- Jubilaciones.- 1. Jubilaciones anticipadas.- A los trabajadores con menos de 65 años de edad, que causen baja voluntaria en el Ayuntamiento por jubilación, se les indemnizará, por una sola vez, con las cantidades que se indican, para cada una de las edades que se detallan:

- A los 60 años cumplidos	1.302.500 pesetas.
- A los 61 años cumplidos	826.306 pesetas.
- A los 62 años cumplidos	685.636 pesetas.
- A los 63 años cumplidos	616.864 pesetas.
- A los 64 años cumplidos	481.404 pesetas.

(Las referidas cantidades se pactan para el año 2000, aumentándose las mismas para sucesivos años, en igual porcentaje de incremento que experimente el I.P.C.).

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

2. Con independencia de lo indicado, todos los trabajadores municipales percibirán como indemnización, con motivo de su jubilación, el importe de dos pagas mensuales brutas.

Artículo 23.- Trabajadores con merma de capacidad física.- La Corporación adoptará las previsiones oportunas a fin de que los trabajadores de Servicios Especiales que por edad u otra razón tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, sean destinados a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida y siempre que conserven la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, ello, a ser posible, dentro del mismo servicio al que estén adscritos y previo informe médico correspondiente.

Artículo 24.- Crédito de vivienda.- El Ayuntamiento gestionará ante las entidades bancarias oficiales o privadas la posible instalación de un sistema de crédito que permite a los trabajadores municipales obtener préstamos en las mejores condiciones posibles.

Artículo 25.- Asistencia letrada.- El Ayuntamiento garantiza la asistencia jurídica a los trabajadores municipales que lo solicitaren y la precisaren por razones de prestación del servicio.

Artículo 26.- Salud laboral.- El Ayuntamiento se compromete a realizar una revisión médica general todos los años a los trabajadores que estén a su servicio.

Se llevarán a cabo las actuaciones oportunas para constituir el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 27.- Comisión Paritaria.- Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación de este acuerdo, que estará integrada por tres representantes de los trabajadores y otros tres de la Corporación Municipal. Dicha comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes y tendrá como principal función la de interpretar la aplicación de las cláusulas de este convenio, la vigilancia y cumplimiento de lo pactado y la denuncia del mismo.

Ambas representaciones podrán designar libremente un asesor, que podrá ser ajeno al Ayuntamiento, y que tendrá derecho a asistir a las reuniones, con voz, pero sin voto.

CAPÍTULO V. RETRIBUCIONES

Artículo 28.- Retribuciones año 2000-2003.- Las retribuciones para el periodo 2000-2003 serán las fijadas legalmente para cada Grupo y Nivel de Complemento de Destino, con los Complementos Específicos que para cada puesto de trabajo se señalan en relación adjunta correspondientes al año 2000. En los años 2001 al 2003, dichas retribuciones

se incrementarán de acuerdo con lo establecido en la Ley de Presupuestos del Estado para los funcionarios públicos, sin perjuicio de lo que resulte de aplicación por los efectos derivados de la Ley de Coordinación de Policías Locales de la Región de Murcia.

Se acuerda crear una bolsa de productividad pactada para el año 2001 de 12.000.000' de pesetas, destinada a todo el personal laboral y funcionario del Ayuntamiento de Yecla.

Para el año 2002 se incrementará la dotación del ejercicio anterior de la citada bolsa de productividad en 30.000.000' de pesetas.

Para el año 2003 se incrementará la dotación del ejercicio anterior de la citada bolsa de productividad en 30.000.000' de pesetas.

Dichas bolsas de productividad se percibirán en los términos pactados entre la Corporación y los representantes del personal laboral y del personal funcionario.

Artículo 29.- Plazas con características especiales. - 1. Personal de recaudación: A dicho personal, además de los complementos le pertenecerá, en su caso, el complemento de productividad en la cuantía que se reconozca en el Presupuesto Municipal.

2. Conserjes-vigilantes de colegios: Estas plazas podrán ser desempeñadas por personas con minusvalías, estándose entonces a lo dispuesto en la normativa reguladora de la contratación de tales personal.

3. Peones agrícolas: las personas que vaya a contratar el Ayuntamiento en tal concepto, tendrán la opción de ser contratadas en régimen laboral, sometidas por tanto al presente Convenio, o en el Régimen especial agrario.

4. Personal de Ayuda a Domicilio y otro no acogido al Convenio: aunque en principio este personal queda excluido del Convenio, por aplicación del artículo 1.º, ambas partes se comprometen expresamente a realizar cuantas gestiones sean precisas ante los organismos competentes, al objeto de regularizar su situación laboral.

- La Corporación se compromete a estudiar cada año con el Comité de Empresa la determinación de aquellos puestos de trabajo que sean susceptibles de ser cubiertos mediante contrato de aprendizaje.

DISPOSICION ADICIONAL I: En caso de amortización de plazas de personal laboral fijo, la Corporación estudiará la posibilidad, a través de los mecanismos e instrumentos legalmente regulados, recolocar al trabajador en otro puesto de trabajo de similar categoría, garantizando su continuidad laboral en la empresa con respeto en todo caso a los derechos económicos adquiridos por el trabajador en concepto de antigüedad.

DISPOSICION ADICIONAL II: Queda sin efecto el Convenio Colectivo del personal de Escuelas Infantiles Municipales, cuyas relaciones laborales quedarán reguladas por lo dispuesto en el presente Convenio, excepción hecha de las materias señaladas en el art. 1.1.d) que seguirá rigiéndose por las disposiciones del referido Convenio Colectivo.

ANEXO

Puestos de trabajo desempeñados por los trabajadores laborales municipales con indicación de los correspondientes complementos específicos para el año 2000

Resp. Gab. Inf.	98.452.-
Resp. OMIC	98.452.-
Asist. Social	98.452.-
Ag. Desarrollo	98.452.-
Director Esc. Dibujo	88.414.-
Director Casa Cultura	98.452.-
Directora U.P.	98.452.-
Conserje-Ordenanza	73.065.-
Ordenanza-Telefonista	49.206.-
Vigilante nocturno	49.206.-
Administrativo Rec.	97.246.-
Auxiliar Rec.	73.065.-
Limpiadora	49.206.-
Limpiadora con JFS-T (1).	67.004.-
Conserje-Op. Colegios	49.206.-
Mantenedor P. Móvil	73.065.-
Font.-Mant.Calef.	73.065.-
Electricista	73.065.-
Ofic. Artes y Of.	73.065.-
Conductor	73.065.-
Conductor-Operario	73.065.-
Jardinero	73.065.-
Pintor	73.065.-
Ofic. Mantenimiento	73.065.-
Ayudante-Obras-Inspector Servicios	73.065.-
Tractorista	73.065.-
Oficial Brigada Obras	73.065.-
Oficial Artes y Oficios-Metalúrgico	54.009.-
Oficial Artes y Oficios-Electricista	54.009.-
Oficial Artes y Oficios-Fontanero	54.009.-
Oficial Artes y Oficios-Compresorista	54.009.-
Oficial Artes y Oficios-Pintor	54.009.-
Oficial 2.ª Brigada Obras	54.009.-
Técnico Auxiliar Medio Ambiente	25.934.-
Peón-Operario	49.206.-
Conserje Operario	49.206.-
Auxiliar Biblioteca	73.065.-
Coord. Esc. Artes. y Cost. Pop.	73.065.-
Prof. Esc. Dibujo (1/2 jornada)	24.603.-
Socorrista	73.065.-
Conserje con JFS-T (2).	67.004.-
Dctor. de EE II.	44.872.-
Profesora EE.II.	25.934.-
Educadora EE.II.	46.929.-
Cocinera EE.II.	46.929.-
Cocinera-Limpiadora EE.II.	46.929.-
Limpiadora EE.II	79.853.-

(1) Limpiadora con Jornada Festiva y Sábados-Tarde, a Turnos: en la cuantía de 64.528' pts/mes (774.336' pts/año distribuidas en doce mensualidades) se encuentran retribuidos, además de otros diversos conceptos, los que seguidamente se indican:

- Realización a turnos de una media de 24 domingos o festivos, a razón de 5.000' pts/jornada, 120.000' pts/año.

- Realización a turnos de una media de 19 jornadas anuales en sábados tarde, a razón de 2.500' pts/jornada, 47.500' pts/año.

- Por atención de necesidades horarias especiales del servicio, tales como realización de horario parcial nocturno, etc, a razón de 3.182' pts/mes, 38.180' pts./año.

(2) Conserjes con Jornada Festiva y Sábados-Tarde, a Turnos: en la cuantía de 64.528' pts/mes (774.336' pts/año distribuidas en doce mensualidades) se encuentran retribuidos, además de otros diversos conceptos, los que seguidamente se indican:

- Realización a turnos de una media de 24 domingos o festivos, a razón de 5.000' pts/jornada, 120.000' pts./año.

- Realización a turnos de una media de 19 jornadas anuales en sábados tarde, a razón de 2.500' pts/jornada, 47.500' pts/año.

- Por atención de necesidades horarias especiales del servicio, tales como realización de horario parcial nocturno, etc, a razón de 3.182' pts/mes, 38.180' pts./año.

El presente texto responde al preacuerdo alcanzado entre la representación del Equipo de Gobierno Municipal y los representantes del personal laboral con fecha 24 de octubre del año 2000.

Por el Equipo de Gobierno Municipal.—El Alcalde Presidente, **Vicente Maeso Carbonell**.—Por los representantes del personal laboral, Presidente Comité de Empresa, **José Rafael Martínez Martínez**.

4. ANUNCIOS

Consejería de Economía y Hacienda
Agencia Regional de Recaudación

8468 Enajenación en subasta pública de bienes.

Dª. Encarna Manzanares Lacárcel, Recaudadora Adjunta de la Agencia Regional de Recaudación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Hago saber: Que en el expediente de apremio que se sigue en el Servicio de Recaudación contra ROSNAHE S.A., C.I.F A30076053, por la Directora de la Agencia Regional de Recaudación, P.A. Resolución de 21 de septiembre de 2000, se ha acordado la enajenación en subasta pública de los siguientes bienes:

LOTE ÚNICO:

Urbana: Dos: 1/7 Parte Indivisa. Local sito en planta baja, destinado a garaje, sin distribución interior, del edificio en fase de construcción, sito en término de Murcia, partido de Llano de Brujas, en la calle Miguel de Cervantes, sin número. Esta situada al fondo del bloque I de la Fase I, según se mira al edificio desde la calle Miguel de Cervantes. Tiene una total superficie de ciento cuarenta y nueve metros y sesenta y tres decímetros cuadrados. De tal superficie sesenta y dos metros y cuarenta y seis decímetros cuadrados están edificadas como local para aparcamientos,

al que corresponde una superficie útil de cincuenta y siete metros cuadrados, y el resto de la superficie no es edificable y se destina a aparcamientos descubiertos.

Inscrita en el Registro de la Propiedad de Murcia nº. 5 con el n.º de finca 12.897, libro 100 del tomo 2.998 del folio 139.

Valor de los bienes: 300.000 Ptas.

Cargas que han de quedar subsistentes: ninguna

Tipo de subasta: 300.000 Ptas.

Tramos a los que se ajustarán las ofertas: 10.000 Ptas.

La subasta tendrá lugar el día 20 de septiembre, a las 10 horas en el Salón de Actos de la Consejería de Economía y Hacienda, sita en Avda. Teniente Flomesta s/n de esta capital, y se ajustará a las siguientes condiciones:

1.- Podrán tomar parte como licitadores todas las personas que tengan capacidad de obrar con arreglo a derecho, no tengan impedimento o restricción legal, y se identifiquen por medio del Documento Nacional de Identidad o pasaporte y con documento que justifique, en su caso, la representación que ostenten.

2.- Todo licitador habrá de constituir ante la mesa de subasta depósito de al menos el 20 por ciento del tipo de subasta. Depósito que perderá y se ingresará en firme en el Tesoro si, resultando adjudicatario de los bienes no completase el pago del precio del remate, en el acto o dentro de los cinco días siguientes, y sin perjuicio de la responsabilidad en que incurrirá por los mayores perjuicios que sobre el importe de la fianza, originase la ineffectividad de la adjudicación.

3.- Los licitadores que así lo deseen podrán presentar pujas en sobre cerrado, que deberán tener entrada en el Registro General de la Consejería de Economía y Hacienda hasta una hora antes de la fijada para el inicio de la subasta. En dicho sobre se indicará la cantidad máxima ofrecida y deberán ir acompañadas de un cheque conformado extendido a favor del Tesoro Público Regional por el importe del depósito de garantía del 20 por ciento del tipo de subasta.

4.- Los licitadores mediante sobre cerrado, serán representados por la Mesa, que pujará por ellos mejorando las ofertas que hagan los licitadores presentes, sin sobrepasar el máximo fijado en el sobre. Asimismo podrán participar personalmente en la licitación, mejorando las ofertas hechas en el sobre.

5.- La subasta se suspenderá en cualquier momento anterior a la adjudicación de los bienes, si se efectúa el pago de la deuda y costas del procedimiento.

6.- Los licitadores deberán conformarse con los títulos de propiedad obrantes en el expediente, que se encontrará de manifiesto en esta Agencia Regional de Recaudación hasta una hora antes del inicio de la subasta, no teniendo derecho a exigir otros distintos.

7.- Si al finalizar la licitación no se hubiesen adjudicado los bienes, la Mesa podrá acordar la celebración de una segunda licitación, que se anunciará en el mismo acto, y en la que se admitirán proposiciones