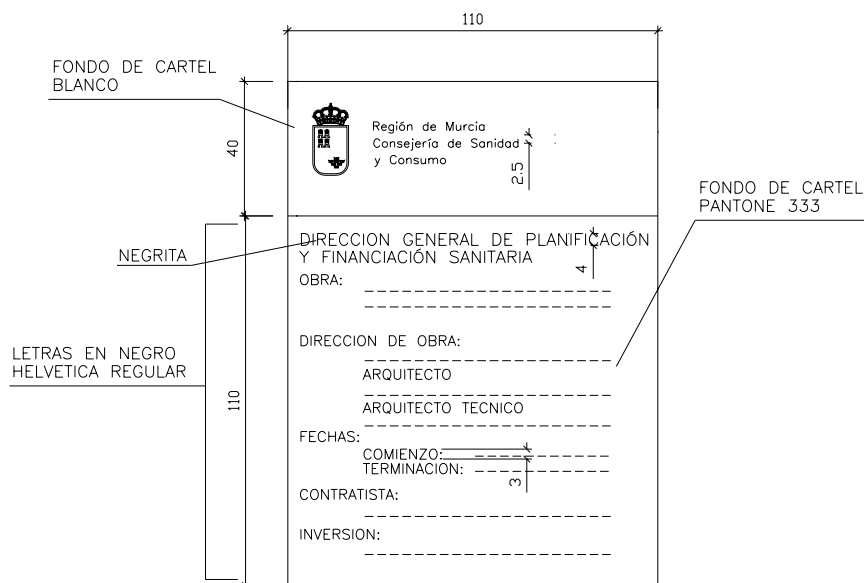


ANEXO 2: CARTEL INFORMATIVO DE OBRA



Unidades en centímetros

Consejería de Trabajo y Política Social

12320 Convenio Colectivo entre Ayuntamiento de Las Torres de Cotillas y su personal laboral fijo para los años 2001 - 2003.

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo para Ayuntamiento de Las Torres de Cotillas (Código de Convenio número 3000742) de ámbito Empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 12-2-2002, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 5-11-2002, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24-3-1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General de Trabajo.

RESUELVE

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 26 de noviembre de 2002.—El Director General de Trabajo, por delegación de firma (Resol. 20-9-99).—El Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

Convenio Colectivo entre Ayuntamiento de Las Torres de Cotillas y su personal laboral fijo para los años 2001 - 2003

CAPITULO I.

Disposiciones generales

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo que han de regir las relaciones laborales entre el Ayuntamiento de Las Torres de Cotillas y su personal laboral y aquellos con contratos superiores a seis meses.

1. Quedan excluidos de su ámbito de aplicación:

a) Los trabajadores procedentes del INEM para trabajos temporales de colaboración social o análogos, con las peculiaridades propias de la norma específica que regule su situación laboral.

Artículo 2.- Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su aprobación por el pleno del Ayuntamiento, si bien los efectos económicos de las retribuciones básicas, surtirán efectos desde el día 1 de enero de 2001, y el resto de conceptos económicos surtirán efectos desde el día 1 de enero de 2002. La duración del presente Convenio será de 3 años.

Artículo 3.- Unidad normativa.

Con el fin de mantener la adscripción reglamentaria, se establecen las siguientes reglas:

1.- El presente Convenio será el único aplicable a todos los trabajadores, incluidos en el artículo 1; se excluye la posibilidad de aplicación de otros convenios especiales del sector, con la excepción establecida en el punto 2 del mencionado artículo.

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

3.- Si se llegase a algún acuerdo con el Comité de Empresa una vez firmado el presente Convenio este será extensible automáticamente a todos los trabajadores.

CAPITULO II

Artículo 4.- Comisión seguimiento.

1.- Se constituirá una Comisión de seguimiento para la interpretación de este Convenio, que estará integrada por dos miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, un miembro de cada sección sindical firmantes del presente Convenio Colectivo y cinco representantes a designar por el Pleno del Ayuntamiento, que podrán tener el voto ponderado.

2.- Dicha Comisión se reunirá una vez al mes, si hay asuntos, o a petición de cualquiera de las partes y tendrá como principal función la interpretación y aplicación de las cláusulas de este Convenio Colectivo, así como la vigilancia del cumplimiento de lo pactado, todo ello sin perjuicio de las facultades que corresponden a la Jurisdicción Laboral.

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

4.- Los trabajadores al servicio del Ayuntamiento tendrán derecho a formular ante la comisión de seguimiento del Convenio cuantas consultas, denuncias o reclamaciones estimen pertinentes. La comisión remitirá copia de los informes emitidos y acuerdos adoptados a cada una de las partes y a la Concejalía de Personal a los efectos oportunos.

Artículo 5.- Denuncia del Convenio Colectivo.

La denuncia del Convenio Colectivo se efectuará por escrito que habrá de notificar la parte denunciante a la otra parte. En el escrito habrán de señalarse expresamente las materias objeto de la denuncia, manteniendo el resto en todas sus condiciones y formas. La denuncia habrá de efectuarse con un mes, al menos, de antelación a la fecha de finalización de la vigencia del Convenio.

En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas. Tanto económicas como sociales o de cualquier otra índole que, con carácter personal o colectivo, tenga establecida la empresa a favor de sus trabajadores al entrar en vigor de este Convenio.

Artículo 6.- Prórroga del Convenio Colectivo.

Denunciado el Convenio Colectivo y hasta tanto se logre un nuevo Convenio expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo.

Si no media denuncia o si mediado no se hace en tiempo y forma, el Convenio se prorrogará anualmente por tácita reconducción, por el plazo indefinido, salvo en lo que afecta al calendario laboral y al capítulo de retribuciones, que se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

CAPITULO III

Categorías profesionales

Artículo 7.- Categorías profesionales.

Se estará en lo dispuesto en la Relación de Puestos de Trabajo que a tal efecto será aprobada de forma anual por el Pleno de la Corporación una vez incluida en los Presupuestos Municipales de cada ejercicio económico.

Artículo 8.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la administración y su personal directivo.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- Aumento de la eficacia sin detrimento de la humanización del trabajo.
- Simplificación del trabajo y mejora de los métodos.
- La valoración de los puestos.
- La profesionalidad y la promoción.

La relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.), y la plantilla al servicio del Ayuntamiento de las Torres de Cotillas, comprenderá todos los puestos de trabajo debidamente clasificados reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, así como agrupado por grupos según su categoría profesional a la que el empleado debe pertenecer. Debiendo suponer esta el derecho del mismo a ser adscrito a puestos de trabajo para los que la RPT prevé su provisión con el grupo de Clasificación al que cada categoría pertenece. Con independencia de la unidad o centro de trabajo. La misma se aprobará anualmente previo acuerdo con el Comité de Empresa y con ocasión de la aprobación del Presupuesto.

A estos efectos se negociará por el Ayuntamiento en la Mesa General de Negociación conjuntamente con las Organizaciones Sindicales más representativas (de conformidad con los artículos 6.3c, 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical).

El Ayuntamiento de Las Torres de Cotillas deberá solicitar informe previo a los representantes legales de los trabajadores sobre las condiciones de trabajo o cualquier modificación de horario que sobre cualquier trabajador se pretenda realizar.

CAPITULO IV

Selección de personal, Relación de puestos de trabajo y provisión de puestos.

Artículo 9.- Selección de Personal de nuevo ingreso.

La selección del personal laboral del Ayuntamiento de Las Torres de Cotillas se realizará de acuerdo con las normas de aplicación específicas. En todos los Tribunales y/ o Comisiones de Selección se designará un vocal a propuesta de los sindicatos más representativos. De acuerdo con lo dispuesto en las leyes que regulen esta materia, siendo objeto de negociación la preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público, incluyendo expresamente las bases de selección de las correspondientes convocatorias.

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de la Relación de puestos de trabajo y

Presupuestos aprobados por la Corporación, del que se deducen las vacantes que no están cubiertas, el Ayuntamiento formulará públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

En todos los tribunales o Comisiones de Valoración se designará un miembro elegido por la Alcaldía, a propuesta de los Sindicatos más representativos.

La Concejalía de Personal informará puntualmente a los sindicatos más representativos de la composición nominal de los Tribunales, de las pruebas de acceso, de las bases de las convocatorias, lugar, fecha y hora de celebración de los ejercicios.

Para el acceso de personas con discapacidad, la Corporación reservará en la Oferta de Empleo Público el número porcentual que la Legislación prevea para este tipo de trabajadores, cumpliendo así con la Legislación vigente. A tal fin se hará constar en la Oferta de Empleo Público el número, denominación y características de la plaza que se trate.

Artículo 10.- Provisión de Puestos de Trabajo.

La convocatoria de las plazas que se encontraran ya cubiertas por personal laboral fijo y resultaran vacantes se hará con arreglo a lo dispuesto en el desarrollo de la Ley 30/84 de Medidas para la Reforma de la Función Pública y R.D. 781/86, Texto Refundido de Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local y demás de aplicación.

En lo posible las vacantes se cubrirán con procesos de promoción interna del personal laboral fijo de este ayuntamiento

Artículo 11.- Promoción Interna.

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

1.- Prueba práctico-selectiva sobre cuestiones relacionadas con la categoría profesional y el puesto de trabajo a cubrir, que se valorará de cero a diez puntos, siendo necesario obtener mas de cinco para acceder a la siguiente fase.

2.- Valoración de los años de servicio prestados en la categoría profesional que se ostenta con carácter definitivo, a razón de 0'30 puntos por año, hasta un máximo de 3 puntos, prorrateándose los periodos de tiempo inferiores a un año.

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

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

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

También podrán participar en estas pruebas aquellos trabajadores que, sin reunir el requisito de titulación exigido, ostenten durante un periodo continuado de dos años la categoría profesional inmediatamente superior, o equivalente, excepto en los casos de categorías profesionales para cuyo desempeño se exija titulación de grado medio o superior.

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

Los baremos aplicables en las modalidades de concurso de méritos o concurso-oposición se realizarán mediante acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo. En su defecto, se aplicarán los establecidos para cada Categoría en las convocatorias de selección de personal laboral de nuevo ingreso.

El Ayuntamiento se compromete a reservar el porcentaje máximo de plazas para promoción interna que permita la Legislación vigente.

Artículo 12.- Cobertura provisional de puestos superiores.

Cuando así lo exija las necesidades del servicio la Alcaldía podrá autorizar a trabajadores, previo informe de sus representantes, el desempeño de funciones correspondientes a una categoría superior a la que ostente, por un periodo no superior a cinco meses y un día, salvo por causas excepcionales, previo informe de la Comisión de Seguimiento. Se le adscribirá provisionalmente a dicho puesto percibiendo las retribuciones que por Ley corresponda por realizar dicha sustitución.

Artículo 13.- Traslados y permutas entre Administraciones Públicas.

* Los traslados; Se estará al desarrollo legal previsto en la Legislación vigente.

* Permutas; Se mantendrán las situaciones previstas por la Legislación en esta materia.

Artículo 14.- Traslados y permutas entre servicios municipales.

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

a) Los traslados a puestos de trabajo que supongan promoción económica o profesional se realizarán siempre mediante concurso de provisión, cuyas bases y baremos serán negociados con carácter general, previo a su convocatoria, con los sindicatos más representativos. Además, en las comisiones de selección respectivas un vocal será designado a instancia de los sindicatos.

b) Los traslados a puestos de trabajo entre distintos servicios municipales, serán dispuestos por la Concejalía de Personal, con informe preceptivo de los sindicatos, siempre que no suponga promoción económica o profesional del empleado público.

c) Los traslados de turno o puestos dentro del mismo servicio serán dispuestos por la Concejalía de Personal, quienes darán cuenta a los sindicatos, estos traslados no podrán contravenir lo dispuesto en el punto a) de este artículo.

d) Se autorizan las permutas de puesto de trabajo o turnos entre trabajadores y funcionarios de mismas categorías o equivalentes.

e) Las peticiones voluntarias de traslados serán estudiadas y atendidas por la Comisión Paritaria. Las retribuciones complementarias corresponderán con el grado y puesto del nuevo puesto.

Artículo 15.- Formación.

Por parte del Ayuntamiento, se desarrollaran cursos de formación específicos para los trabajadores, al objeto de conseguir una mejora de los conocimientos profesionales,

así como cursos de capacitación para el desempeño de nuevas tareas o de nuevos puestos de trabajo, bien directamente o a través de conciertos con organismos oficiales, las calificaciones obtenidas en dichos cursos tendrán relevancia, dentro de lo que resulte legal, para la promoción de los trabajadores municipales a jefaturas o categorías superiores. En lo relacionado a la formación sobre seguridad e higiene en el trabajo, el Ayuntamiento a petición de los representantes sindicales, gestionará el Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene en el Trabajo y organizará con los técnicos de dicha institución los oportunos cursillos de formación.

Los planes de formación, baremos de calificación, centros, plazos para la realización, etc., se elaboraran por la Comisión Paritaria que a través de la Concejalía de Personal prestará de acuerdo al órgano municipal correspondiente. Los créditos consignados a este efecto serán para el año 2001, el que hay consignado en los presupuestos vigentes, para el año 2002 se cifran en 6010, 12 € y para el año 2003 se cifran en 9.015'18 €.

En el supuesto de que las solicitudes de participación en los cursos de formación que constituyan el plan, fuesen superiores al cupo máximo de alumnos, se creara una Comisión para establecer la selección de los participantes. En esta comisión participarán dos vocales designados a instancia de los Sindicatos más representativos. Este criterio regirá siempre que sea posible para la participación en cualquier actividad formativa.

Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, siempre que tenga relación con su puesto de trabajo. El personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación:

1º.- Estudios para obtención de título académico o profesional cuando se cursen, con regularidad, en Centros Oficiales o reconocidos, se establece una asignación del 60% de los gastos de matriculas y libros por realización de estudios oficiales y no oficiales relacionados con los servicios que preste el Ayuntamiento, previo acuerdo de la Comisión de Gobierno, haciendo partícipes de la decisión a los representantes de los trabajadores, siendo estos parte vinculante en la decisión que se adopte, la asignación del 60% de los gastos estará supeditada a la aprobación del 50% de las materias matriculadas.

Derechos:

- a) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes.
- b) Preferencia para elegir turno de trabajo.

Los trabajadores acreditarán debidamente que cursan con regularidad estudios para la obtención del título correspondiente y justificarán posteriormente su presentación a examen, cuando coincida con el horario de trabajo.

2º.- Cursos de perfeccionamiento profesional organizados por Ayuntamiento u otras instituciones relacionados con los servicios que se preste en el Ayuntamiento.

Derechos:

- a) Cien horas al año retribuidas.
- b) Adaptación de la jornada de trabajo una vez consumidas las cien horas del apartado anterior.

En el caso de la participación en cursos de formación o perfeccionamiento profesional suponga un desplazamiento, el trabajador tendrá derecho al abono de los gastos de viaje y dietas, contempladas en el artículo 28 del presente Convenio Colectivo.

CAPITULO VI

Tiempo de trabajo

Artículo 16.- Jornada laboral y horarios.

1.- La jornada laboral será de 35 horas semanales, 7 h. al día prestados de lunes a viernes en jornada continua de mañana por todo el personal, excepto en el polideportivo, en la Biblioteca Municipal y Obras y Servicios, salvo pacto entre Ayuntamiento y trabajador.

Se consideraran doble las horas fuera de jornada laboral.

2.- El horario se reducirá una hora diaria en verano desde el 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, así como Semana Santa y Navidad (dos o tres semanas según el calendario).

El horario quedará establecido de 8'00 a 14'00 horas.

3.- Se podrá conceder la reducción de jornada a 28 horas semanales por motivos justificados con la relativa disminución proporcional de retribuciones.

4.- Se establece un descanso diario no recuperable de 30 minutos.

Artículo 17.- Excesos de jornada.

1.- Solo por motivos urgentes plenamente justificados se podrán realizar servicios extraordinarios con autorización del Concejal de Personal, el cual dará cumplida cuenta mensualmente a los representantes de los trabajadores de los servicios extraordinarios realizados, así como de la relación nominal de los afectados.

2.- A efectos de reconocimiento de exceso de jornada realizados por los trabajadores, se considerarán así las horas extraordinarias por encima de la jornada diaria.

3.- Control de horas extraordinarias. La realización de horas extraordinarias se realizara día a día entregando copia del resumen semanal al trabajador, y mensual a la representación sindical.

4.- Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en periodo nocturno y festivo, salvo en casos y actividades debidamente justificados previo acuerdo de los representantes de los trabajadores, y a instancias del Concejal de Personal.

5.- Tendrán consideración de horas nocturnas, las trabajadas en el periodo comprendido entre las 22:00 y las 6:00 de la mañana.

6.- Tendrán consideraciones de horas festivas, las trabajadas entre las 0:00 horas y las 24:00 horas de sábados, domingos y festivos.

CAPITULO VII

Vacaciones, licencias y permisos

Artículo 18.- Vacaciones.

1.- El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de 31 días naturales, no pudiendo ser compensadas en metálico. Se disfrutarán del 1 de Junio al 30 de Septiembre.

Se programará por el Ayuntamiento y el Comité de Empresa, antes del día 1 de abril la distribución de los turnos, atendiendo a las necesidades de cada servicio y a las peticiones de los funcionarios que irán rotando anualmente en el disfrute de sus vacaciones.

Las vacaciones se disfrutarán de forma continuada semanal, quincenal o mensualmente, iniciándose en día laborable, salvo pacto entre el trabajador y la Corporación, con el conocimiento de los representantes sindicales.

En caso de que el trabajador durante el periodo de vacaciones estuviese en baja por I.T. interrumpiría sus vacaciones. Dicho periodo se recuperará una vez conseguida el alta o en otro periodo a petición del trabajador previo consenso con la empresa.

Los trabajadores que por circunstancias personales, deseen su disfrute en otras fechas no incluidas en los párrafos anteriores, tendrán derecho previa notificación a la Concejalía de Personal, al aumento de tres días más de vacaciones.

Los funcionarios que por circunstancias del servicio, comunicado por el Concejal respectivo, no pudieran disfrutar sus vacaciones en el periodo establecido, tendrá previa notificación a la Concejalía de Personal, un aumento de cinco días más de vacaciones.

Artículo 19.- Licencias y permisos.

1.-El trabajador incluido en el art. 1 de este Convenio podrá solicitar licencias no retribuidas por un plazo no inferior a 15 días ni superior a 3 meses. Dichas licencias serán concedidas dentro del mes siguiente a la solicitud. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de 6 meses cada 2 años.

En lo no previsto en el párrafo anterior se estará en lo dispuesto por la Legislación Vigente.

2.-Se entenderán como licencias retribuidas:

a) Por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho; 15 días laborales.

b) Por nacimiento o adopción de un hijo; 3 días.

c) Por enfermedad grave o muerte de un familiar de 1er. grado de consanguinidad y afinidad; 3 días (si es dentro de la Región de Murcia), y 5 días (si es fuera de la misma). Para los casos en que el familiar sea de 2º grado de consanguinidad y afinidad se concederán 2 y 4 días respectivamente. En el caso de que dichos días sean festivos, se disfrutarán, como mínimo 2 días laborales y 1 festivo. Para los casos en que el familiar sea de 3er. grado de consanguinidad y afinidad se concederán 1 y 2 días respectivamente.

d) Por tramitación de separación, divorcio o nulidad matrimonial; 3 días. Estos días no se disfrutarán de forma continuada.

e) Por matrimonio de hijos, padres o hermanos; 1 día si se celebra en la Región de Murcia y 2 fuera de este.

f) Por el tiempo necesario para asistencias a exámenes o pruebas de aptitud, será imprescindible la justificación de dicho permiso mediante la presentación del correspondiente certificado expedido por el centro, donde se señale el día de celebración del examen, así como el carácter del mismo.

g) Por el tiempo necesario para la consulta médica.

h) Los trabajadores/as con 1 hijo menor de 9 meses tendrán derecho a 1 hora diaria de reducción de jornada, que

podrán ser fraccionada en 2 periodos de 30 minutos, siempre y cuando el cónyuge no lo disfrute y este trabajando. Asimismo gozaran de este derecho en aquellos casos de adopción por parte de algún trabajador/a.

i) 6 días al año por asuntos propios, que no podrán ser unidos a las vacaciones, los mismos se disfrutarán a criterio del trabajador, con un previo aviso al menos de 48 h., no pudiendo tomar más de cuatro días de forma consecutiva, salvo excepciones, entendiéndose concedido sino hay denegación expresa.

j) Los días 24 y 31 de diciembre serán festivos.

k) El día de la patrona, 22 de mayo, Santa Rita, se considerará festivo con carácter general a excepción del personal que no participe, al que se le considerará como día laborable y durante el mismo se desarrollarán actividades de convivencia, con las que en la medida de lo posible participará y colaborará el Ayuntamiento. Si esta fecha recayese en día no laborable se podrá adelantar o atrasar en las fechas que de común acuerdo se especifique.

l) Por traslado de residencia, 2 días.

Artículo 20.- Situación de licencias especiales o suspensión del contrato de trabajo.

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

a) maternidad de la mujer, por una duración de 18 semanas, distribuidos a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean posteriores al parto. En caso de partos múltiples o adopción, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

b) Se podrá conceder por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber de carácter publico personal.

CAPITULO VIII

Condiciones económicas

Artículo 21.- Retribuciones.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio serán retribuidos en el año 2001, 2002 y 2003 con una subida salarial igual a la establecida a la Ley General de Presupuestos. Estas subidas se aplicaran sobre todos los conceptos retributivos.

Exceptuando en aquellos casos en los que a raíz de la catalogación de los puestos de trabajo (R.P.T.) sufran un aumento mayor debido a las superiores responsabilidades y funciones, siendo estas complementarias a las subidas previstas.

Las retribuciones brutas anuales mínimas para todos los trabajadores, serán de 901,52 € brutos mensuales multiplicados por catorce.

Anualmente el salario aumentara en el porcentaje diferencial entre la subida establecida en la Ley de Presupuestos del Estado y el incremento del I.P.C. Regional aplicado a las retribuciones totales brutas.

1.- Retribuciones.

Las retribuciones para todo el personal afectado por este convenio y sin ningún tipo de excepción se contemplarán en:

1.- Retribuciones básicas

1.1.- Salario base.

1.2.- Trienios.

- 1.3.- Pagas Extraordinarias.
- 2.- Retribuciones complementarias.
 - 2.1.- Gratificaciones por servicios extraordinarios
 - 2.1.1.- Complemento de festividad.
 - 2.1.2.- Complemento de nocturnidad.
 - 2.1.4.- Complemento de productividad.
- 2.- Percepciones no salariales.
 - 2.1.- Dietas.
 - 2.2.- Gastos desplazamiento.

Artículo 22.- Complemento de Antigüedad.

Todos los trabajadores percibirán en concepto de antigüedad un complemento salarial del 5% por cada tres años de servicio efectivos. Su devengo se producirá desde el primer día de cumplir la antigüedad, cada periodo de tres años, aquellos trabajadores de nuevo ingreso tendrán una compensación del 4% por este concepto, todos aquellos trabajadores que su ingreso en esta Administración Local tengan una antigüedad reconocida desde el año 1.999.

Artículo 23.- Pagas extraordinarias.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio percibirán; en Julio y Diciembre, en proporción al tiempo de trabajo en el semestre natural, el importe de dos pagas extraordinarias equivalentes cada una de ellas al salario base, más antigüedad.

Los trabajadores que presten servicios en jornada inferior a la normal o por horas, tienen derecho a percibir proporcionalmente dichas pagas.

Artículo 24.- Otros complementos.

El complemento se destina a retribuir las condiciones particulares de determinados puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, responsabilidad, incompatibilidad, toxicidad, peligrosidad o penosidad. Su cuantía para cada puesto se cuantificará en la relación de puestos de trabajo.

Artículo 25.- Servicios extraordinarios.

Horas extraordinarias.

Tendrán esta consideración las trabajadas que excedan de 35 horas semanales. Se compensarán los excesos de jornada al 175% en salario de forma general. Excepcionalmente y previo pacto con el trabajador se compensarán al 200% en tiempo libre.

Se cobrarán las horas realizadas en Fiestas Mayores, Semana Santa, Navidad y causas de fuerza mayor.

Trabajos en periodos festivos.

Tendrán esta consideración las trabajadas en el periodo comprendido entre las 0:00 horas y las 24:00 horas de sábados, domingos y festivos, estas horas tendrán una gratificación consistente en 36,06 €/día festivo trabajado, a abonar como máximo al mes siguiente.

Las horas realizadas en horario de noche el día de Nochevieja y Nochebuena, serán compensadas con 150,25 € por noche completa de 22'00 horas a 6'00 horas del día siguiente, estas horas no se considerarán ni como festivas ni como nocturnas a efectos económicos.

Cláusula de absentismo laboral.

Se reconoce una paga adicional a todos aquellos trabajadores que a lo largo del ejercicio natural no hayan

superado 6 días laborables de falta al trabajo. Quedan excluidos de estos días todos los considerados licencias retribuidas del trabajador, vacaciones, Asuntos Propios y situaciones de maternidad y accidentes laborales y permisos por cuestiones sindicales.

Esta paga será de 300,51 € al año, que se abonará con la nómina de Enero.

Artículo 26.- Devengo de retribuciones.

Las retribuciones se harán efectivas por mensualidades vencidas y completas, con referencia a la situación y derechos de los trabajadores el día 1 del mes a que corresponda.

Las retribuciones se harán efectivas desde el día en que los trabajadores tomen posesión de su primer destino y hasta inclusive, el día en que cesen en el servicio activo.

En cualquier caso, serán incluidas en la nómina de la primera mensualidad completa que se formalice, cuando concurren salarios con subsidios de Seguridad Social, determinados estos.

El Ayuntamiento facilitará a todos los trabajadores municipales justificación de haberes a efectos de la declaración de la renta, antes del inicio del plazo para su realización.

Artículo 27.- Jornadas reducidas.

Las retribuciones en jornada reducida se determinarán mediante la aplicación, a las retribuciones de jornada completa, del coeficiente formada por el cociente que resulte de dividir el número de horas que constituye la jornada máxima pactada en este Convenio.

Artículo 28.- Dietas y gastos de desplazamiento.

Las dietas y gastos de manutención se cualificarán en las siguientes cantidades:

* Alojamiento	48,08 €.
* Manutención	30,05 €.
*Dieta total diaria	78,13 €.

Los desplazamientos se harán en vehículos municipales. En caso de extrema necesidad, en los que se haga uso de vehículos particulares, se abonará la cantidad de 0,19 €/Km. para coches y 0,13 €/Km. para motos. De tratarse de otro tipo de desplazamientos (taxi, autobús, etc...) se abonarán los costes del desplazamiento previa presentación del correspondiente justificante.

La asistencia a Juzgados por los trabajadores de este Ayuntamiento con motivo de su labor profesional será compensada con una de estas dos formas:

1º.- Con un día de salario bruto del trabajador, más el kilometraje.

2º.- Con el día libre más el kilometraje.

CAPITULO IX

Condiciones sociales

Artículo 29.- Faltas y sanciones.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 30.- Garantías en caso de I.T.

En todos los casos de accidente laboral, maternidad e I.T., el Ayuntamiento garantizará el 100% del total de las

retribuciones mensuales desde el primer día y hasta que finalice el computo máximo por I.T. (doce meses).

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

A partir del doceavo mes, el Ayuntamiento garantizará las 3/4 partes del total de las retribuciones. Solo en los casos que, a la vista del informe médico emitido por la unidad de salud laboral inicie por el interesado la tramitación de la invalidez, el Ayuntamiento pasará a garantizar el total de las retribuciones desde el inicio de este trámite y hasta la resolución final del mismo.

Artículo 31.- Reconocimiento médico.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a un reconocimiento médico anual.

Artículo 32.- Seguro de vida.

Con independencia de lo establecido en la Legislación vigente el Ayuntamiento de Las Torres de Cotillas formalizará una póliza de seguros a favor de los trabajadores o de sus herederos, que cubran las contingencias de muerte natural o de cualquier clase de invalidez, tanto la incapacidad permanente parcial para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todos los trabajos y la gran invalidez, por las cantidades siguientes:

* En caso de muerte natural o invalidez por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional 30.050,60 €.

* En caso de muerte o invalidez por Enfermedad Común o Accidente no Laboral 18.030,36 €.

Artículo 33.- Jubilaciones anticipadas.

1. El Ayuntamiento abonará a todos los trabajadores, con ocasión de su jubilación y por una sola vez a aquellos que con más de 5 años de antigüedad, las cantidades que a continuación se determinan:

* 55 a 60 años	15.025,30 €.
* 61 años	9.015,18 €.
* 62 años	4.507,59 €.
* 63 años	3.005,06 €.
* 64 años	1.502,53 €.

Las mencionadas indemnizaciones por jubilación se harán efectivas al interesado cuando este acredite haber obtenido la jubilación por el órgano competente.

2. La edad máxima de jubilación será a los 65 años.

3. Excedencia voluntaria incentivada a partir de los 55 años, negociada entre el trabajador y este Ayuntamiento, con audiencia de los representante de los trabajadores.

Artículo 34.- Ayudas y becas.

La Corporación completará las ayudas que por estos conceptos otorguen los organismos públicos correspondientes garantizándose en todo caso:

Por matrimonio e inscripción en registro de parejas de hecho: 150,25 €.

Por natalidad, adopción y acogimiento Legal: 30,05 € mensuales durante el primer año.

Por sepelio del trabajador o cualquier miembro de su unidad familiar: 150,25 €.

- Por prótesis dental o estomatología, gafas, plantillas y similares, por prótesis auditivas o audífonos, se concederá una ayuda 300,51 € anuales.

Por hijo minusválido o deficiente físico o psíquico la Corporación concederá una ayuda según el grado de minusvalía, con el siguiente detalle:

- Si el hijo tiene un grado de minusvalía entre el 33% y el 64%, se establece una ayuda de 120,20 € anuales.

- Si el hijo tiene un grado de minusvalía entre el 65% y el 74% se establece una ayuda de 60,10 € mensuales.

- Si el hijo tiene un grado de minusvalía de más del 74% se establece una ayuda de 120,20 € mensuales.

Para acceder a estas ayudas, será imprescindible la presentación del diagnóstico emitido por el organismo competente. Para tener derecho a esta ayuda es necesario ser miembro de la unidad familiar del trabajador/a.

El Ayuntamiento garantizará en aquellos casos que debido a cualquier tipo de accidente o enfermedad y los servicios médicos diagnostiquen tratamientos o medicaciones que no cubran la Seguridad Social haciéndose cargo de las mismas el Ayuntamiento.

Los trabajadores con hijos que cursen estudios a partir de la enseñanza primaria incluidas Guarderías infantiles, percibirán una beca por cada uno de ellos de 90,15 € al año, en el mes de Septiembre, para lo será necesario la acreditación de la matrícula por medio de un certificado del centro. Renunciando a aquellas ayudas que la Corporación Municipal otorgue al resto de ciudadanos, exceptuando aquellos trabajadores que no perciban esta ayuda.

Artículo 35.- Asistencia letrada.

El Ayuntamiento garantizará a través de su asesoría jurídica, asistencia letrada a los trabajadores municipales que lo soliciten y precisen por razones de conflictos derivados de la prestación del servicio

Artículo 36.- Responsabilidad Civil.

El Ayuntamiento responderá patrimonialmente de los daños producidos por el funcionamiento de sus servicios, a cuyo efecto suscribirá una póliza de seguros de responsabilidad civil para cubrir de la forma más amplia posible tal responsabilidad. Los posibles siniestros y daños por uso y circulación de vehículos a motor.

Para cubrir la responsabilidad civil de los técnicos municipales, en el ejercicio de sus funciones de directores facultativos de las obras realizadas por el Ayuntamiento o contratadas por Procedimiento Administrativo, siempre y cuando no este cubierta dicha responsabilidad por la póliza de seguros mencionadas anteriormente, el Ayuntamiento suscribirá las pólizas complementarias que sean necesarias para cubrir la responsabilidad de estos.

Artículo 37.- Retirada del permiso de conducir.

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

Artículo 38.- Anticipo reintegrable.

Los importes que se fijan en concepto de anticipos reintegrables tendrán una cuantía máxima de dos

mensualidades de las retribuciones básicas liquidas del solicitante. Junto con el anticipo se podrá solicitar una cantidad adicional hasta completar una cantidad máxima de 1202,02 €, que habrá de reintegrarse en un máximo de 15 meses. Estos anticipos estarán incluidos en el límite presupuestario previsto en la partida presupuestaria.

Se fija un periodo 6 meses desde el último pago para realizar la nueva solicitud, para poder tener derecho a dicho anticipo. La concesión se hará por la Comisión de Seguimiento del acuerdo marco, siendo el criterio seguido por la Comisión el de necesidad.

Artículo 39.- Créditos de viviendas.

El Ayuntamiento gestionará entre las entidades bancarias públicas o privadas, la posible instauración de un sistema de créditos que permita a los trabajadores, obtener préstamos para la adquisición de vivienda propia en las mejores condiciones posibles.

Artículo 40.- Plan de Jubilación

El Ayuntamiento se compromete a desarrollar un plan de jubilación o pensiones colectivos que incluya a todo el personal afecto por este Convenio Colectivo, con una aportación mínima mensual de 30,05 € por cada trabajador. El mismo plan incluirá la posibilidad de aportación de los trabajadores de forma complementaria de las cantidades que estimen oportunas de forma individual, no siendo inferior a 30,05 € para aquellos trabajadores con sueldo líquido superior a 751,27 €.

Las cantidades a satisfacer en el Plan de jubilación o Pensiones se reflejarán anualmente en los Presupuestos Municipales.

CAPITULO X

Salud laboral

Artículo 41.- Seguridad e Higiene.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 42.- Prendas de trabajo.

Al personal afecto por este acuerdo se le facilitarán las siguientes prendas de trabajo:

Limpiadoras.- Dos batas anuales, guantes de goma y calzado adecuado.

Resto de personal.- Dos uniformes completos al año, uno de verano y otro de invierno, con anorak de invierno y calzado adecuado.

Los equipos se entregarán el de invierno antes del 30 de Octubre, y el de verano antes del 30 de Abril.

Si se demuestra rotura o deterioro de prendas de trabajo durante la prestación del servicio, estas serán repuestas por el Ayuntamiento.

La negativa a llevar dichas prendas, será objeto de falta, así como el uso fuera del Ayuntamiento.

Para la obtención o compra de las prendas de trabajo por el Ayuntamiento, se tendrá en cuenta la opinión, de los miembros del Comité de Empresa.

A tal efecto se contemplara en los Presupuestos Municipales del Ayuntamiento y de forma anual dos partidas presupuestarias diferentes, una para la compra de los

uniformes de trabajo del Personal Laboral y otra para la Policía Local.

El Coordinador de cada departamento, por necesidades reales del servicio, podrá alterar lo establecido en relación con la cantidad de prendas de trabajo necesarias.

Artículo 43.- Derechos y obligaciones del trabajador.

Todo trabajador tendrá el derecho y la obligación de utilizar los elementos de protección personal necesario. La protección personal no dispensará en ningún caso emplear los medios preventivos de carácter general conforme a lo dispuesto en la Legislación vigente.

El trabajador después de solicitar de su inmediato superior los medios de protección personal de carácter preventivo para la realización de su trabajo, queda facultado para demorar este en tanto no le sean facilitados dichos medios, debiendo dar cuenta del hecho a cualquiera de los componentes del Comité de Seguridad e Higiene.

En el supuesto de que las características de puesto de trabajo originen daño suficiente en la salud o integridad física o psíquica de un determinado trabajador, sin ocasionarles un daño no definitivo, el Ayuntamiento, vendrá obligado a trasladarle a un puesto de trabajo compatible con su estado de salud. El puesto deberá ser acorde con sus conocimientos, sin mengua en su retribución.

En todos los casos contemplados en el párrafo anterior, será perceptivo el dictamen facultativo que acredite el daño causado, la necesidad de un cambio de puesto de trabajo y la no procedencia de instar declaración de invalidez permanente en cualquiera de los grados que señala el Artículo 135 de la L.G.S.S..

Los trabajadores que por motivos de salud, edad u otra circunstancia vean disminuida su capacidad de trabajo sin que ello suponga ineptitud, serán destinados a puesto de trabajo adecuado, a sus conocimientos sin merma salarial alguna. Será perceptivo el dictamen médico acreditativo de la situación.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación a los trabajadores que pasen a las situaciones de incapacidad permanente parcial o total para su profesión habitual.

Las trabajadoras que durante el periodo de gestación desarrollen una actividad que pueda ser perjudicial para su salud o la del feto, serán destinadas a puestos de trabajo más adecuado a su estado, sin merma de salario. Tendrán derecho a elegir las vacaciones reglamentarias. A partir del sexto mes queda prohibido el trabajo nocturno.

Artículo 44.- Secciones Sindicales, Garantías Sindicales y Delegados de Personal.

1.- Secciones sindicales.

a) Los trabajadores del Ayuntamiento afiliados a una central sindical podrán constituir una sección sindical según lo regulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

b) Cada sección sindical tiene derecho a elegir un delegado de sección sindical (Delegado Sindical) que será reconocido como tal por el Ayuntamiento, el cual dispondrá de 15 horas mensuales retribuidas a salario real, para ejercer su actividad sindical tanto dentro como fuera de las dependencias del Ayuntamiento.

c) La Corporación facilitará un local debidamente acondicionado y dotado de material para cada sección

sindical. Asimismo, se dispondrá de un tablón de anuncios en todos los centros de trabajo para la publicidad sindical.

d) Los representantes de los trabajadores (miembros del comité de empresa y delegados de la sección sindical), tendrán 15 horas mensuales. Estas se acumularán en una bolsa de horas y se repartirán a criterio de su Sección Sindical.

No serán computables las horas empleadas en la negociación del Acuerdo Marco, ni las usadas en reuniones de órganos paritarios o de significación análoga, ni en aquellas realizadas a petición del Ayuntamiento.

Asimismo se podrá acumular las horas de un representante a otro, al igual que las de meses posteriores si no hubiesen sido tomadas.

2.- Garantías sindicales.

a) Ningún trabajador miembro de una sección sindical podrá ser discriminado ni trasladado de su puesto de trabajo por causa de su afiliación o actividad sindical.

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

c) Las secciones sindicales podrán difundir libremente publicaciones y avisos de carácter sindical. Así mismo 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 como cualquier otro tipo de aportación con fines sindicales.

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

f) Las secciones sindicales más representativas en base a los datos de representatividad que regula la Ley Orgánica de Libertad Sindical y que opten en cada momento en la Oficina de Elecciones Sindicales de la Región de Murcia tendrán derecho a recibir de la empresa toda la información y datos estadísticos que soliciten sobre temas relacionados con la vida laboral de los trabajadores en el Ayuntamiento.

g) Los trabajadores tendrán derecho a un máximo de 36 horas de reuniones anuales por trabajador dentro de la jornada de trabajo, (Ley Libertad Sindical, y Art. 42 de la Ley de Órganos de Representación) distribuidas:

-18 horas que podrán convocar las secciones sindicales más representativas.

-18 horas que podrán convocar los Órganos de Representación.

h) El Ayuntamiento descontará mensualmente la cuota sindical a los trabajadores que lo soliciten por escrito y lo remitirá mediante transferencia bancaria a la cuenta que le indique el sindicato correspondiente.

3.- Delegados de Personal.

Se reconoce a los Delegados de Personal y Miembros del Comité de Empresa las siguientes funciones:

a) Ser informado por el Ayuntamiento de la Política de Empleo.

Absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus causas.

- Índice de siniestralidad y medidas preceptivas que se utilizan.

Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante el Ayuntamiento u organismo competente.

b) Intervenir en las siguientes materias:

- Contrato de trabajo y finiquito.

- Contratos de aprendizaje y otros.

- Sistemas de rendimiento, organización y métodos de trabajo.

- Medidas disciplinarias que afecten a cualquier trabajador.

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

- Traslados.

- Participar en las negociaciones del Convenio Colectivo formando parte de la comisión negociadora.

- Conocer mensualmente el volumen de las horas extraordinarias y su distribución, proponiendo en estos casos medidas que tiendan a su disminución.

c) El Comité de Empresa será oído preceptivamente como órgano colegiado, en el supuesto de que se siga expediente disciplinario, quedando a salvo la audiencia del interesado. Tal circunstancia se expondrá en el tablón de anuncios.

Cláusula adicional

Se considerará como Unidad Familiar: Al cónyuge o pareja de hecho; a los hijos de cualquier naturaleza de ambos cónyuges o pareja de hecho; y en caso de que el trabajador fuera soltero/a al padre y la madre del mismo.

Consejería de Trabajo y Política Social

12321 Convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, Consejería de Trabajo y Política Social y la Asociación «Edad Dorada Mensajeros de la Paz», para la atención de personas mayores.

RESOLUCIÓN

Visto el texto del Convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, Consejería de Trabajo y Política Social y la Asociación «Edad Dorada Mensajeros de la Paz», para la atención de personas mayores, suscrito por la Consejera de Trabajo y Política Social en fecha 11 de noviembre de 2002 y teniendo en cuenta que tanto el objeto del Convenio como las obligaciones establecidas en el mismo, regulan un marco de colaboración que concierne al interés público de la Consejería de Trabajo y Política Social, y a los efectos de lo dispuesto en el art. 14 del Decreto Regional 56/1996, de 24 de julio, sobre tramitación de los Convenios en el ámbito de la Administración Regional,