

Para la confección de las tablas salariales, se toma como referencia la previsión oficial de la inflación para cada año, debiendo regularizarse al final de cada año en el I.P.C. real.

Tercera.- En el momento de la firma y entrada en vigor del nuevo contrato entre el Excmo. Ayuntamiento y el adjudicatario del servicio, se incrementará la tabla salarial vigente en 2 puntos.

**Tabla salarial del personal adscrito al servicio de retirada,
depósito y custodia, de vehículos mal estacionados en las vías públicas de la ciudad de Murcia**

Vigencia: 1 de enero de 2005 a 31 de diciembre de 2005

Categorías	S. Base	P. Calidad	P. Productividad	P.Trans./Distan.	P. Extras	Total
	Día Natural	Día Trabajado	Día Trabajado	Día Trabajado	VER/NAV/BEN	
ENCARGADO	24,79	1,12	2,30	5,32	743,70	13.892,71
CONDUCTOR	24,06	1,12	2,30	5,32	721,80	13.560,56
VIGILANTE	21,92	1,12	2,30	5,32	657,60	12.586,86

F. TRABAJADO DÍA: 50,30 €
F. TRABAJADO NOCHE: 57,15 €

Consejería de Trabajo y Política Social

10493 Resolución de 6-09-2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de Ayuntamiento de Murcia (Personal Laboral).- Exp. 7/05.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de Ayuntamiento de Murcia (Personal Laboral), (Código de Convenio número 3000362) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 15-12-2004 por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Deposito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo de Trabajo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Murcia a 6 de septiembre de 2005.—El Director General de Trabajo, por Delegación de firma. El Subdirector General de Trabajo (Resolución de 20.09.1999), **Pedro Juan González Serna.**

PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE MURCIA

Convenio Colectivo de Trabajo

Años 2004-2006

INDICE

CAPITULO I.- ÁMBITOS

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.

1.1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

1.2.- ENTRADA EN VIGOR Y PLAZO DE VIGENCIA

1.3.- RÉGIMEN SUPLETORIO

1.4.- NORMATIVA

1.5.- CATEGORÍAS PROFESIONALES

CAPITULO II.- CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 2.- RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 3.- ACCESO Y COBERTURA DE PUESTOS DE TRABAJO

3.1.- ACCESO Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

3.2.- PROVISIÓN, PROVISIONAL Y DEFINITIVA DE PUESTOS DE TRABAJO SINGULARIZADOS

ARTÍCULO 4.- FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

4.1.- PROMOCIÓN PROFESIONAL

4.2.- FORMACIÓN PROFESIONAL

4.3.- PLANES DE FORMACIÓN

4.4.- ESTATUTO BÁSICO

ARTÍCULO 5.- TRASLADOS ENTRE SERVICIOS MUNICIPALES

5.1.- COBERTURA DE CATEGORÍAS BASE ENTRE SERVICIOS MUNICIPALES

- 5.2.- TRASLADOS DE PUESTOS ENTRE SERVICIOS MUNICIPALES
- 5.3.- TRASLADOS DENTRO DEL MISMO SERVICIO
- 5.4.- PERMUTAS DE PUESTOS
- 5.5.- PETICIONES DE TRASLADO
- 5.6.- CONCURSO DE TRASLADOS
- 5.7.- TRASLADO POR INCAPACIDAD
- ARTÍCULO 6.- TRASLADOS Y PERMUTAS ENTRE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS
- 6.1.- TRASLADOS
- ARTÍCULO 7.- RETRIBUCIONES
- 7.1.- INCREMENTOS ANUALES
- 7.2.- JORNADAS ESPECIALES
- 7.3.- RÉGIMEN DE REALIZACIÓN EFECTIVA DE LAS JORNADAS ESPECIALES
- 7.4.- ESPECIAL DEDICACIÓN
- 7.5.- ESPECIAL DISPONIBILIDAD
- ARTÍCULO 8.- DIETAS
- ARTÍCULO 9.- JORNADA Y HORARIO
- 9.1.- JORNADA DE TRABAJO
- 9.2.- CALENDARIO
- 9.3.- HORARIO
- 9.4.- DEDUCCIÓN POR DIFERENCIAS DE CÓMPUTO HORARIO
- 9.5.- HORARIO DE REDUCIDO
- 9.6.- DESCANSO DIARIO
- 9.7.- JORNADA REDUCIDA POR INTERÉS PARTICULAR
- 9.8.- ADSCRIPCIÓN A LA JORNADA DE ESPECIAL DEDICACIÓN
- 9.9.- ADSCRIPCIÓN A LA JORNADA DE ESPECIAL DISPONIBILIDAD
- 9.10.- EXCESOS DE JORNADA
- 9.10.1.- Servicios extraordinarios
- 9.10.2.- Reconocimiento de excesos horarios
- 9.10.3.- Compensación
- ARTÍCULO 10.- ANTICIPOS REINTEGRABLES
- CAPITULO III.- PERMISOS Y LICENCIAS
- ARTÍCULO 11.- VACACIONES
- 11.1.- CÓMPUTO DEL PERIODO VACACIONAL
- 11.2.- DISFRUTE DEL PERIODO VACACIONAL
- ARTÍCULO 12.- PERMISOS RETRIBUIDOS
- 12.1.- PERMISO POR NACIMIENTO, MUERTE O ENFERMEDAD GRAVE DE FAMILIAR
- 12.2.- TRASLADO DE DOMICILIO
- 12.3.- PERMISO PARA LA REALIZACIÓN DE EXÁMENES
- 12.4.- PERMISO POR HIJO MENOR DE 9 MESES
- 12.5.- PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS
- 12.6.- PERMISO POR RAZÓN DE GUARDA LEGAL
- 12.7.- ASUNTOS PROPIOS
- 12.8.- PERMISOS ESPECIALES
- 12.9.- PERMISO POR CUMPLIMIENTO DE DEBER INEXCUSABLE
- 12.10.- PERMISO POR ASISTENCIA A CLASES DE PREPARACIÓN AL PARTO
- 12.11.- PERMISO POR MATERNIDAD O PATERNIDAD
- 12.12.- PERMISO PARA LA FORMACIÓN
- 12.12.1.- Permiso por realización de cursos de formación fuera de la jornada laboral
- 12.12.2.- Permiso por realización de cursos de formación dentro de la jornada laboral
- 12.12.3.- Permiso por realización de cursos de formación distribuido en horario de mañana y tarde
- 12.13.- PERMISO POR EDAD
- ARTÍCULO 13.- LICENCIAS RETRIBUIDAS
- 13.1.- LICENCIA POR MATRIMONIO
- 13.2.- LICENCIA POR CONSTITUCIÓN DE PAREJA DE HECHO ESTABLE
- 13.3.- LICENCIA POR CONSULTA MÉDICA
- 13.4.- LICENCIA POR ENFERMEDAD
- ARTÍCULO 14.- PERMISOS Y LICENCIAS ESPECIALES
- 14.1.- LICENCIA POR MATERNIDAD
- 14.2.- PERMISO SIN RETRIBUCIÓN
- 14.3.- DÍA DEL PATRÓN
- CAPITULO IV.- AYUDAS SOCIALES
- ARTÍCULO 15.- AYUDAS DE CARÁCTER ASISTENCIAL
- 15.1.- AYUDAS EN SUPUESTOS DE BAJAS POR ACCIDENTE LABORAL O ENFERMEDAD PROFESIONAL Y PERMISOS POR MATERNIDAD
- 15.2.- AYUDAS CONTEMPLADAS PARA EL RESTO DE SUPUESTOS DE LICENCIA POR ENFERMEDAD
- 15.3.- AYUDAS EN SUPUESTOS DE HOSPITALIZACIÓN
- 15.4.- CONTROL DEL ABSENTISMO LABORAL
- ARTÍCULO 16.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL
- ARTÍCULO 17.- SEGURO DE VIDA
- ARTÍCULO 18.- PLAN DE PENSIONES
- ARTÍCULO 19.- AYUDAS FAMILIARES
- 19.1.- AYUDAS POR MATRIMONIO, NATALIDAD Y ADOPCIÓN
- 19.2.- AYUDA POR SEPELIO
- 19.3.- AYUDA POR HIJO MINUSVÁLIDO Y OTRAS
- 19.3.1.- Hijos minusválidos
- 19.3.2.- Dislexia, dislalia y otros
- 19.4.- AYUDAS POR GAFAS, LENTILLAS, ODONTOLOGÍA, PRÓTESIS Y SIMILARES
- 19.5.- BECAS DE ESTUDIO
- 19.6.- LÍMITES DE RENTA
- 19.7.- LÍMITES PRESUPUESTARIOS

ARTÍCULO 20.- INCENTIVOS POR JUBILACIÓN Y ANTI-GÜEDAD

20.1.- INCENTIVOS A LAS JUBILACIONES VOLUNTARIAS

20.2.- PREMIOS DE ANTIGÜEDAD

20.2.1.- Mes extra de vacaciones

20.2.2.- Abono de paga extraordinaria

20.2.3.- Jubilación forzosa

20.2.4.- Premio a la jubilación forzosa

ARTÍCULO 21.- TRABAJADORES CON MERMA FÍSICA Y PSÍQUICA

ARTÍCULO 22.- ASISTENCIA LETRADA

CAPITULO V.- SALUD LABORAL

ARTÍCULO 23.- SEGURIDAD Y SALUD

ARTÍCULO 24.- SALUD LABORAL

ARTÍCULO 25.- PRENDAS DE TRABAJO

CAPITULO VI.- DERECHOS Y DEBERES SINDICALES

ARTÍCULO 26.- DERECHOS Y DEBERES SINDICALES

ARTÍCULO 27.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

ARTÍCULO 28.- CENTROS DE TRABAJO

CAPITULO VII.- CONTRATACIÓN TEMPORAL

ARTÍCULO 29.- CONTRATOS EVENTUALES

ARTÍCULO 30.- CONTRATOS DE INSERCIÓN

ARTÍCULO 31.- CONTRATOS DE FORMACIÓN

ARTÍCULO 32.- CONTRATOS EN FORMACIÓN PARA TRABAJADORES MINUSVÁLIDOS

CAPITULO VIII.- FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 33.- FALTAS

33.1.- SERÁN FALTAS LEVES LAS SIGUIENTES

33.2.- Serán faltas graves

33.3.- Serán consideradas faltas muy graves

ARTÍCULO 34.- SANCIONES

34.1.- POR FALTAS LEVES

34.2.- POR FALTAS GRAVES

ARTÍCULO 35.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

ARTÍCULO 36.- RESPONSABILIDAD POR ENCUBRIMIENTO

ARTÍCULO 37.- DENUNCIA

CAPITULO IX.- DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 38.- HOJAS DE DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES

ARTÍCULO 39.- CALIDAD DE LOS SERVICIOS MUNICIPALES

ARTÍCULO 40.- LISTAS DE ESPERA/BOLSA DE TRABAJO

ARTÍCULO 41.- ALUMNOS DE LA ESCUELA TALLER

ARTÍCULO 42.- PERSONAL DOCENTE DE ESCUELAS TALLER

ARTÍCULO 43.- PERSONAL DE COLABORACIÓN SOCIAL

ARTÍCULO 44.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

ANEXO I

RETRIBUCIONES BÁSICAS

ANEXO II

PAGAS EXTRAORDINARIAS

ANEXO III

TABLA RETRIBUTIVA GENERAL AÑO 2004

ANEXO V

CATALOGO DE PUESTOS DE TRABAJO

CATALOGO DE PUESTOS DE PUESTOS DE TRABAJO URBANISMO

CATÁLOGO DE PUESTOS DE TRABAJO PATRONATO DE ESCUELAS INFANTILES

ANEXO VI

TABLA ASIGNACIÓN DE PUNTOS CET

ANEXO VII

CALENDARIO LABORAL

ANEXO VIII

BASES PARA LA CONCESIÓN DE BECAS DE ESTUDIO

CAPITULO I.- ÁMBITOS

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.

1.1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN:

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo que han de regir las relaciones laborales existentes entre el Ayuntamiento de Murcia y los trabajadores municipales que a continuación se relacionan, con las peculiaridades que, para algunos, se especifican a lo largo del articulado:

El personal laboral fijo correspondiente a la plantilla del Ayuntamiento y de cualquiera de sus Organismos Autónomos.

Los contratados con carácter temporal, en todo lo no previsto en el contrato específico que al efecto se suscriba.

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.

Los alumnos trabajadores de la Escuela Taller con las peculiaridades propias de las normas específicas que regulan su situación laboral y económica, excepto las condiciones especiales de trabajo que serán las asignadas en el catálogo de puntos CET para este colectivo.

Quedan excluidos de su ámbito de aplicación:

- Los funcionarios de carrera, empleo, interinos y contratados administrativos.

- El personal de alta dirección contratado al amparo de lo establecido en el artículo 1.3.c) del vigente Estatuto de los Trabajadores y en la legislación específica vigente.

- El personal contratado como profesor de adultos que se regirán por su convenio específico.

Las consignaciones económicas de los fondos sociales establecidos se fijan para el personal laboral incluido en el ámbito de este Convenio, con dos años de antigüedad continuada como mínimo. Se exceptúan las ayudas del artículo 19.

1.2.- ENTRADA EN VIGOR Y PLAZO DE VIGENCIA:

Este Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de su aprobación por el Pleno Municipal y tendrá efectos desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2006 y si ninguna de las partes lo denuncia con dos meses de antelación, se prorrogará de año en año, incrementándose las retribuciones dentro de lo que la legislación de aplicación autorice a la Corporación. En todo caso, el Convenio Colectivo mantendrá su validez en tanto no sea restituido por nuevo Acuerdo.

1.3.- RÉGIMEN SUPLETORIO:

En lo no previsto por este Convenio Colectivo de Trabajo, se estará a lo dispuesto en la normativa de aplicación de cada materia.

1.4.- NORMATIVA:

Con el fin de mantener unificadas las condiciones de trabajo aplicables a todo el personal de la plantilla laboral de los distintos servicios municipales y evitar la pluralidad de adscripciones reglamentarias, aplicando así el principio de unidad de empresa, se establecen las siguientes reglas:

El presente Convenio será el único aplicable a todos los trabajadores incluidos en el artículo 1.º, excluyendo la posibilidad de aplicación de otros convenios laborales especiales de sector.

En todo lo no previsto por el presente Convenio, regirán subsidiariamente el Estatuto de los Trabajadores y las leyes y disposiciones laborales de carácter general para todas las actividades.

1.5.- CATEGORÍAS PROFESIONALES:

Las categorías profesionales, al igual que para el personal funcionario, estarán reguladas en cuanto a titulación 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 Estudios Primarios.

Las retribuciones básicas (sueldo, trienios y extras) vendrán determinadas por el grupo de titulación, mientras que las retribuciones complementarias vendrán determinadas por el puesto de trabajo, con los límites de Complemento de Destino previsto para los empleados públicos.

CAPITULO II.- CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 2.- RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Durante el primer semestre del año 2005 se procederá a la realización y aprobación, previa negociación con los representantes sindicales, de la Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos

existentes al momento de su aprobación. Su confección se realizará conforme a la legislación del Estado sobre dicha materia.

ARTÍCULO 3.- ACCESO Y COBERTURA DE PUESTOS DE TRABAJO

3.1.- ACCESO Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO:

De conformidad con lo establecido en el artículo 32 de la Ley 9/87, de 12 de junio, serán objeto de negociación entre las secciones Sindicales reconocidas en dicha Ley y la Corporación Municipal, la preparación de los planes de Oferta de Empleo, los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los trabajadores públicos.

Para los casos de urgencia se podrá recurrir al nombramiento de trabajadores interinos, correspondiendo la selección a una Comisión de Valoración constituida al efecto para cada caso en concreto. En esta Comisión de Valoración habrá un vocal designado a instancias de la Comité de Empresa en un plazo máximo de 5 días desde la petición por el Servicio de Personal.

3.2.- PROVISIÓN, PROVISIONAL Y DEFINITIVA DE PUESTOS DE TRABAJO SINGULARIZADOS:

La cobertura provisional de puestos de trabajo singularizados, tendrá lugar a través de los sistemas establecidos en la legislación de aplicación.

En ningún caso la cobertura provisional en Comisión de Servicios supondrá la adquisición de derechos ni méritos para la provisión permanente del puesto de trabajo.

Anualmente se convocará un concurso de las vacantes que pudieran existir.

En la provisión definitiva de puestos de trabajo singularizados se aplicarán los sistemas establecidos en la legislación aplicable de conformidad con la Ley 30/84, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, Ley 7/85, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local, Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril, del Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes y Materia de Régimen Local, Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, del Reglamento General de Ingreso, Provisión de Puestos y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado y Acuerdo de Pleno de este Ayuntamiento de 27 de abril de 2000, sobre bases marco.

ARTÍCULO 4.- FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

4.1.- PROMOCIÓN PROFESIONAL:

Se promocionará a los trabajadores de modo objetivo, atendiendo a su cualificación, capacidad e idoneidad para el puesto de trabajo en cuestión. Esta promoción tendrá una doble vertiente, de acceso a puestos de jefaturas y de creación de nuevos puestos estructurales dentro de cada escala y subgrupos, atendiendo a las necesidades municipales y respetando la clasificación

de puestos por grados y niveles según marca la Ley 30/84, y sus modificaciones posteriores.

4.2.- FORMACIÓN PROFESIONAL:

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 jefaturas o categorías superiores.

4.3.- PLANES DE FORMACIÓN:

La aprobación de los planes anuales de formación, serán objeto de negociación en el seno de la Mesa Negociadora. Los planes de formación deberán permitir la participación sindical en la planificación, seguimiento y ejecución de los mismos. Los créditos de formación de personal consignados para el año 2004 se cifran en 74.000,00 euros. Se pasará la debida información de la puesta en práctica de los distintos cursos a todos los servicios, asegurando la máxima difusión entre todos los trabajadores municipales.

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 de Seguimiento estudiará las solicitudes y establecerá el orden de prelación de los aspirantes propuestos a la Junta de Gobierno, con carácter previo al inicio de los cursos.

4.4.- ESTATUTO BÁSICO:

Una vez aprobado el Estatuto Básico de la Función Pública, actualmente en fase de anteproyecto, el Ayuntamiento de Murcia se compromete a negociar la adecuación del mismo en esta Administración Local.

ARTÍCULO 5.- TRASLADOS ENTRE SERVICIOS MUNICIPALES.

5.1.- COBERTURA DE CATEGORÍAS BASE ENTRE SERVICIOS MUNICIPALES:

Con ocasión de la incorporación de nuevo personal laboral fijo, proveniente de la Oferta de Empleo Público, con carácter previo a su incorporación, se llevará a efecto un concurso para la cobertura de vacantes de las categorías base ofertadas, entre Servicios Municipales, para el personal laboral fijo de este Ayuntamiento que posea la misma categoría profesional que el personal de nuevo ingreso y desempeñe puestos base de categoría. No pudiéndose considerar que dicho concurso otorgue carácter definitivo al destino asignado. Será requisito imprescindible para llevar a cabo este concurso que existan vacantes de categoría base en más de un Servicio Municipal.

Serán aprobadas por la Junta de Gobierno las bases generales a que se han de someter estos concursos previa negociación con la Mesa Negociadora.

5.2.- TRASLADOS DE PUESTOS ENTRE SERVICIOS MUNICIPALES:

Los traslados a puestos de trabajo entre distintos Servicios Municipales, siempre que no supongan promoción económica o profesional del trabajador, serán dispuestos por la Concejalía de Personal, previo informe de la Comité de Empresa, que se realizará en un plazo máximo de 5 días.

Excepcionalmente, por motivos de urgencia, la Concejalía de Personal podrá realizar el traslado mediante el oficio oportuno, dando en todo caso comunicación razonada al Comité de Empresa. Los traslados con carácter de urgencia tendrán una duración máxima de un mes.

5.3.- TRASLADOS DENTRO DEL MISMO SERVICIO:

Los traslados de turno o puesto dentro del mismo Servicio Municipal serán dispuestos por la Tenencia de Alcaldía o Concejalía correspondiente, mediante comunicación razonada al interesado y a la Concejalía de Personal, quién dará cuenta a la Comité de Empresa. Con carácter previo a estos traslados, se estudiarán las solicitudes de traslado que puedan existir en ese mismo servicio.

5.4.- PERMUTAS DE PUESTOS:

Con carácter general se autorizarán las permutas de puestos de trabajo o de turnos, entre trabajadores de la misma categoría. En todos los casos, los Jefes de los Servicios afectados emitirán informe razonado al respecto. En el supuesto de que alguno de los informes sean negativos, se pasarán para negociación a la Comisión de Seguimiento. En caso de no existir acuerdo, la Corporación decidirá al respecto.

5.5.- PETICIONES DE TRASLADO:

Las peticiones voluntarias de traslado serán estudiadas y resueltas por la Concejalía de Personal. Dichos traslados serán comunicados al Comité de Empresa.

5.6.- CONCURSO DE TRASLADOS:

Los puestos de trabajo genéricos vacantes que no hayan sido provistos mediante los sistemas establecidos en este acuerdo o en la legislación que sea de aplicación y se encuentren dotados presupuestariamente e incluidos en la relación de puestos de trabajo serán objeto de provisión a través de un concurso de traslados entre el personal que cumpla los requisitos para poder desempeñar dichos puestos, este concurso tendrá carácter bianual.

5.7.- TRASLADO POR INCAPACIDAD:

En el caso de incapacidad o merma de capacidad física, si una vez alcanzados los 18 meses de baja, el organismo oficial correspondiente no procediera al reconocimiento de la invalidez, previo informe emitido por el Servicio de Salud Laboral sobre la incapacidad para el desarrollo de su categoría profesional, se ofrecerá un

puesto de trabajo, si lo hubiere, para el cual el empleado esté capacitado, abonándosele un plus por traslado por incapacidad (P.T.I.) de carácter fijo mensual por una cantidad que iguale, en el momento de producirse el traslado, las retribuciones fijas del nuevo puesto de trabajo con las percibidas en el anterior puesto (se considerará a este propósito exclusivamente el sueldo, trienios, destino, específico unido al destino y productividad fija).

ARTÍCULO 6.- TRASLADOS Y PERMUTAS ENTRE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

6.1.- TRASLADOS:

En los traslados se estará al desarrollo legal previsto en la Ley 30/84.

ARTÍCULO 7.- RETRIBUCIONES.

7.1.- INCREMENTOS ANUALES:

Las tablas retributivas vigentes (que figuran en los anexos I, II, III y VI) se actualizarán para cada año de conformidad con el incremento anual de subida de las mismas, aprobado por las respectivas Leyes de Presupuestos de cada ejercicio.

Asimismo se actualizarán con el mismo criterio los pluses por jornadas especiales, adscripción a los regímenes de especial dedicación y disponibilidad y turnicidad. Así como la cuantía de los incentivos para la jubilación voluntaria anticipada.

7.2.- JORNADAS ESPECIALES:

Las cuantías de las jornadas especiales para el año 2005 se establecen del modo siguiente:

JORNADAS ESPECIALES	IMPORTE
Jornada partida	9,00 €
Jornada festiva	29,00 €
Jornada nocturna	13,50 €
Jornada especial singularizada	39,82 € (*)
Jornada de sábado	9,00 €

(*)El importe correspondiente a esta jornada será revisado para el 2005 conforme a la subida de la Ley de Presupuestos del Estado.

7.3.- RÉGIMEN DE REALIZACIÓN EFECTIVA DE LAS JORNADAS ESPECIALES:

El régimen de realización efectiva de las jornadas especiales enunciadas será el siguiente:

1.- Jornada Partida: se entenderá por tal la jornada laboral habitual que se produce de forma permanente y que obliga al trabajador a asistir al puesto de trabajo mañana y tarde, con interrupción de la jornada en más de una hora, también se entiende por jornada partida las llevadas a cabo con ocasión de la aplicación de los regímenes de especial disponibilidad o especial dedicación.

2.- Jornada nocturna: Será la jornada realizada durante el período comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

3.- Jornada festiva: Se considerarán como tales aquellas jornadas laborales que se presten entre las

0:00 horas y las 24:00 horas de domingos y festivos señalados en el calendario laboral.

4.- Jornada de sábado: Se considerarán como tales aquellas jornadas laborales que se presten entre las 0:00 horas y las 24:00 horas de los sábados no festivos señalados en el calendario laboral.

5.- Jornada especial singularizada: se consideran como tales las jornadas prestadas el día del Bando de la Huerta, día del Entierro de la Sardina, día de la Romería, Nochebuena y Nochevieja.

Las condiciones para poder percibir las cuantías económicas por plus de jornadas especiales son las que siguen:

a) Realizar efectivamente la jornada laboral en cualquiera de las tres situaciones previstas anteriormente (jornada partida, nocturna, festiva, singularizada o sábado), excepto en los supuestos de accidente laboral o de vacaciones para los casos de tener asignada una jornada partida o nocturna diaria todo el año.

b) Realizar el cómputo horario correspondiente a la jornada laboral completa en cómputo trimestral, sin perjuicio de las faltas justificadas y permisos legales otorgados.

c) Tener concedida la autorización expresa, previa petición de la jefatura de cada servicio a la Concejalía de Personal, para la realización de trabajos en festivos, jornada partida, nocturna, singularizada y sábados.

d) Elaboración y remisión al Servicio de Personal, por parte de cada jefatura de servicio de los partes-resumen del todo el personal, con este tipo de jornadas, en donde se indicará las jornadas especiales totales mensuales efectivamente trabajadas, conformadas por el Teniente de Alcalde o Concejal respectivo.

e) Envío de dichos partes a la Concejalía de Personal, entre los días 1 a 7 del mes siguiente al correspondiente de realización de jornadas especiales.

f) A los efectos de abono de las cantidades económicas de los pluses por jornada festiva, nocturna, singularizada y sábados se tomará como unidad de valoración dos módulos:

- De 1 a menos de 5 horas, se abonará medio plus.

- De 5 a 8 horas, se abonará el plus completo que corresponda.

- Para los supuestos de jornadas que excedan de ocho horas se considerará como segunda jornada el exceso aplicándose los criterios anteriores de cómputo.

g) El abono del período de vacaciones, contemplado en el apartado a), se practicará en proporción al período de permanencia en el régimen especial, realizándose su liquidación en el mes de diciembre de cada año.

7.4.- ESPECIAL DEDICACIÓN:

El régimen de especial dedicación, es aquel que conlleva la obligación de prestar servicios efectivos durante 110 horas anuales. Con carácter general, dicho

exceso horario se realizará a razón de dos hora y media semanales, completando así una jornada semanal de 40 horas, incrementándose el complemento específico en las cuantías, que a continuación se relacionan, según grupo de titulación:

GRUPO DE TITULACIÓN	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL
A	2.151,84 €	179,32 €
B	1.903,56 €	158,63 €
C	1.655,28 €	137,94 €
D	1.489,80 €	124,15 €
E	1.324,20 €	110,35 €

Su abono se producirá mensualmente. En el mes de diciembre se procederá a llevar a cabo la liquidación de dicho complemento, para los supuestos de falta de prestación del total de las 110 horas anuales. Asimismo, se procederá a efectuar liquidación en los casos de baja en la adscripción al régimen, ya sea esta voluntaria o a propuesta del Servicio. Este complemento será incompatible, con el abono de horas extraordinarias, que se compensarán, si es preciso, por tiempo libre de acuerdo a lo dispuesto en el apartado correspondiente de este Acuerdo.

7.5.- ESPECIAL DISPONIBILIDAD:

El régimen de especial disponibilidad, es aquel que conlleva la obligación de prestar servicios efectivos durante 110 horas anuales, con localización permanente y plena disponibilidad para prestar servicios cuando así sea requerido o necesario. Incrementándose el complemento específico en las cuantías, que a continuación se relacionan, según grupo de titulación:

GRUPO DE TITULACIÓN	IMPORTE ANUAL	IMPORTE MENSUAL
A	3.269,16	272,43
B	2.855,40	237,95
C	2.524,20	210,35
D	2.276,04	189,67
E	2.027,64	168,97

Su abono se producirá mensualmente. En el mes de diciembre se procederá a llevar a cabo la liquidación de dicho complemento, para los supuestos de falta de prestación del total de las 110 horas anuales. Asimismo, se procederá a efectuar liquidación en los casos de baja en la adscripción al régimen, ya sea esta voluntaria o a propuesta del Servicio. Este complemento será incompatible, con el abono de horas extraordinarias, que se compensarán, si es preciso, por tiempo libre de acuerdo a lo dispuesto en el apartado correspondiente de este Acuerdo.

ARTÍCULO 8.- DIETAS

En cuanto a dietas de manutención y alojamiento se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, regulador de las indemnizaciones por razón del servicio del personal de la Administración General del Estado.

Los trabajadores municipales que por razones del servicio hubieran de desplazarse fuera de su centro de trabajo serán indemnizados por los gastos de locomoción que se ocasionen. En el caso de que estos desplazamientos no se pudieran producir en vehículos de propiedad municipal, y el trabajador utilizara su propio vehículo, la indemnización se realizará por acreditación de los kilómetros realizados mediante parte normalizada, que la Concejalía de Personal dispondrá, siendo tramitado al mismo tiempo que la nómina del mes de realización del servicio.

El importe de esta indemnización se fija en 0,237102 euros por kilómetro para automóviles y en 0,105378 euros por kilómetro para motocicletas desde la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo. En este importe se incluyen todos los gastos que se produzcan por el uso del vehículo.

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

El importe del kilometraje se actualizará para cada año de conformidad con el Índice de Precios al Consumo, de ámbito nacional, calculado de enero a diciembre del año anterior.

La Corporación abonará los gastos de tramitación de las renovaciones de los carnets de conducir distintos al A1 y B que resulten necesarios a los trabajadores municipales para el ejercicio de su función pública habitual y continuada.

ARTÍCULO 9.- JORNADA Y HORARIO

9.1.- JORNADA DE TRABAJO:

La jornada semanal de trabajo queda establecida en treinta y siete horas y treinta minutos en cómputo semanal.

El cómputo anual para el año 2004 se fija en 1.598'00 horas efectivas de trabajo, según calendario adjunto en Anexo VII, que se considerarán como cómputo mínimo para todo el personal municipal, con independencia de su realización en régimen de turnos, horario partido, festivos u otros. Durante la vigencia de este acuerdo, se aprobará cada año el calendario laboral para todos los servicios.

Para el año 2005 se adicionara una reducción anual de 15 horas.

Para el año 2006 se adicionara una reducción anual de 15 horas.

9.2.- CALENDARIO:

En Anexo VII se establece el calendario laboral general correspondiente al año 2004.

Durante la vigencia de este acuerdo, se aprobará cada año el calendario laboral para todos los servicios y las reducciones de horario previstas para los años 2005 y 2006 se realizarán ampliando los periodos de reducción existentes en el 2004.

9.3.- HORARIO:

El horario se establece, en general, en régimen de jornada continuada por la mañana (de ocho a quince treinta horas), o bien en jornada partida de mañana y tarde, de tarde o a turnos si el Servicio lo exige, sin perjuicio de propuestas de modificación en los horarios de otros servicios. Estas propuestas serán presentadas en la Mesa Negociadora, con carácter previo a su implantación. Se mantendrán los horarios especiales vigentes en los Servicios Municipales que así lo requieran.

La jornada diaria tendrá una flexibilidad de 15 minutos a la entrada y 15 minutos a la salida, sin perjuicio del cumplimiento del cómputo anual.

9.4.- DEDUCCIÓN POR DIFERENCIAS DE CÓMPUTO HORARIO:

Dando cumplimiento a lo preceptuado en el artículo 36 de la Ley 31/1991, de 30 de diciembre, modificado por el artículo 102.2 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre. La diferencia de cómputo horario, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el trabajador dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente deducción proporcional de haberes. En el Ayuntamiento de Murcia el cómputo se realizará trimestralmente.

9.5.- HORARIO DE REDUCIDO:

En los periodos de reducción correspondientes al cómputo anual de jornada del apartado 8.1 el horario se reducirá a la salida en una hora diaria.

9.6.- DESCANSO DIARIO:

Se dispondrá de un descanso diario retribuido de 30 minutos, 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; asimismo serán responsables de la presencia del personal a su cargo.

9.7.- JORNADA REDUCIDA POR INTERÉS PARTICULAR:

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. No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal adscrito a los regímenes de especial dedicación o disponibilidad.

9.8.- ADSCRIPCIÓN A LA JORNADA DE ESPECIAL DEDICACIÓN:

En aquellos Servicios Municipales que por su naturaleza, conveniencia de adaptación de horario o de plantillas, absorción de horas extraordinarias, o acumulación de tareas, se considere conveniente la adscripción al régimen de especial dedicación de todo o parte del personal adscrito al mismo, y siempre que medie solicitud expresa de los trabajadores afectados, se podrá llevar a cabo su adscripción de conformidad con el siguiente procedimiento:

La jefatura del servicio correspondiente, remitirá a la Concejalía de Personal, informe detallado de los motivos, horario y duración por la que se solicita la adscripción al régimen de especial dedicación del personal que voluntariamente desee adscribirse.

La Concejalía de Personal, a la vista del informe, si lo estima conveniente, elaborará la correspondiente propuesta a la Junta de Gobierno, la cual con carácter previo al acuerdo, será negociada por la Comisión de Seguimiento, que emitirá un informe al respecto, en el plazo máximo de diez días.

Las condiciones con carácter general, con independencia de las modificaciones, en su regulación, que por necesidades del Servicio deban recogerse en el acuerdo de adscripción al régimen de especial dedicación, son las siguientes:

a) La adscripción se realizará por un período máximo de 6 meses, coincidiendo con el semestre natural.

b) Transcurrido el plazo de adscripción, el trabajador afectado será dado de baja de oficio en el régimen especial, excepto en aquellos casos en que con una antelación de un mes a la fecha de finalización de la adscripción, la jefatura del Servicio correspondiente emita informe dirigido al Servicio de Personal solicitando su renovación motivada.

c) El plazo máximo de cada renovación no podrá ser superior a seis meses.

d) Las propuestas de adscripción especificarán el horario a cumplir, que deberá permitir el cumplimiento de las jornadas de tarde obligatorias señaladas más adelante en el apartado «i».

e) Esta adscripción supone, como norma general, la realización de una jornada semanal incrementada en dos horas y media adicionales a la jornada general de treinta y siete horas y media.

f) Las referidas horas son de inexcusable cumplimiento con independencia de las tardes a realizar, excepto en los supuestos de incapacidad por accidente de trabajo y disfrute de períodos vacacionales.

g) Realización mínima, como norma general, de dos tardes semanales, de dos horas y media cada una.

h) En los supuestos de tener asignado el horario de jornada continuada por la mañana, ésta, como norma general, se reducirá en media hora diaria, a recuperar en tiempo de tarde (quedando establecido el horario de mañana de ocho a quince horas).

i) El cómputo anual de tardes a realizar se fija, como norma general, en ochenta y siete tardes, una vez detraídos los períodos correspondientes a los 31 días de vacaciones, asuntos propios, días festivos y días 24 y 31 de diciembre.

j) En los supuestos de incumplimiento del número de tardes o del horario y jornada de tarde se procederá a dar de baja en el régimen y a la deducción proporcional en nómina del complemento de especial dedicación.

k) Sin considerar los permisos por vacaciones, asuntos propios y festivos, tenidos en cuenta en el apartado i el resto de licencias y permisos dará lugar a la correspondiente reducción en el número de jornadas de tarde a realizar mediante la compensación en media hora diaria por cada día no trabajado.

l) En los supuestos de coincidencia de la realización de las tardes con días festivos o cualquiera de las licencias del art. 10 de este acuerdo, se prestará, dicha tarde, los días inmediatamente anteriores o posteriores a los mismos.

m) Con independencia del plazo de adscripción, en cualquier momento podrán ser dados de baja en el régimen de especial dedicación, los trabajadores adscritos voluntariamente, si las circunstancias que motivaron la misma han sufrido variación, previo informe de la jefatura de servicio, o se considera innecesaria dicha adscripción por parte de la Concejalía de Personal, con conocimiento puntual a la Comisión de Seguimiento.

El régimen de especial dedicación es incompatible con cualquier régimen de reducción de jornada, excepto en el supuesto de disfrute del permiso de lactancia, así como con la posibilidad de tener un saldo horario negativo (para lo cual el cómputo se realizará trimestral y anualmente). En los casos de saldos horarios negativos al momento de producirse la baja en el régimen de especial dedicación o bien al finalizar el año, se procederá a considerar el mismo como incumplimiento de la especial dedicación, y por lo tanto se procederá a causar baja en el régimen y a la deducción proporcional en nómina del saldo negativo con cargo a las retribuciones que tienen su origen en el régimen que nos ocupa.

9.9.- ADSCRIPCIÓN A LA JORNADA DE ESPECIAL DISPONIBILIDAD:

Para aquellos puestos que, por razón del servicio, requieran una habitual y especial disponibilidad, consistente en la posibilidad de ser requeridos en cualquier momento por la naturaleza del servicio que prestan y el puesto que desempeñan, se podrá establecer, a propuesta de la Concejalía de Personal y previa negociación en Comisión de Seguimiento, el régimen de jornada de especial disponibilidad, que conllevará la obligación, con carácter general, de llevar a cabo en cómputo anual ciento diez horas.

El régimen de especial disponibilidad es incompatible con cualquier régimen de reducción de jornada, excepto en el supuesto de disfrute del permiso de lactancia, así como con la posibilidad de tener un saldo horario negativo (para lo cual el cómputo se realizará trimestral y anualmente). En los casos de saldos horarios negativos al momento de producirse la baja en el régimen de especial disponibilidad o bien al finalizar el año, se procederá a considerar el mismo como incumplimiento de la especial dedicación, y por lo tanto se procederá a causar baja en el régimen y a la deducción proporcional en nómina del saldo negativo con cargo a

las retribuciones que tienen su origen en el régimen que nos ocupa.

9.10.- EXCESOS DE JORNADA:

9.10.1.- Servicios extraordinarios:

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 disponible y voluntario para la realización de los mismos.

Sólo por motivos de urgencia, plenamente justificados, se podrán realizar servicios extraordinarios sin autorización de la Concejalía de Personal, la cual dará cuenta mensualmente al Comité de Empresa de los servicios extraordinarios realizados, así como de la relación nominal de los afectados. En estos casos, los servicios extraordinarios se comunicarán a la mayor brevedad posible a la Concejalía de Personal.

9.10.2.- Reconocimiento de excesos horarios:

A efectos de reconocimiento de excesos de jornada realizados por el trabajador se repartirán los cómputos anuales en cómputos trimestrales, y se considerará así las horas realizadas en exceso de este cómputo trimestral.

Asimismo, se considerarán como tales las realizadas por encima de 7'5 horas en cómputo diario, salvo en los casos en que este exceso se produzca por la libre y voluntaria adscripción del trabajador a alguna de las combinaciones de horario previstas, o por horarios especiales que respeten el cómputo anual.

9.10.3.- Compensación:

Los excesos de jornada se compensarán al 175%, en tiempo libre, es decir, por cada hora de exceso se disfrutará un hora y cuarenta y cinco minutos libres. Esta compensación se disfrutará dentro del trimestre natural en el que se hayan llevado a cabo, excepto las realizadas durante el último mes de cada trimestre natural, que podrán ser compensadas durante el primer mes del trimestre natural siguiente.

En el supuesto de no poder ser compensadas de esta forma, se procederá a su compensación económica en el tercer mes de cada trimestre natural, los servicios extraordinarios llevados a cabo en los dos primeros meses del trimestre natural anterior, junto con los del último mes del penúltimo trimestre natural anterior.

ARTÍCULO 10.- ANTICIPOS REINTEGRABLES

De conformidad con lo establecido en el artículo veinte apartado octavo de la Ley 46/85, de 27 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales del Estado para el año 1.986, el importe de los anticipos reintegrables tendrá una cuantía máxima de dos mensualidades de las retribuciones básicas líquidas del solicitante.

Junto con el anticipo se podrá solicitar una cantidad adicional, en concepto de préstamo, hasta completar la cuantía máxima 2.404,05 euros (anticipo más préstamo), que habrá de reintegrarse junto con el anticipo en las mismas condiciones que éste, en cuotas fijas de entre doce o veinticuatro mensualidades. En el supuesto de que la suma de las retribuciones básicas supere el máximo establecido en el presente artículo, se procederá a abonar la cantidad que resulte de sumar ambas mensualidades, previa petición expresa.

Estos préstamos estarán incluidos en el límite presupuestario previsto para anticipos, que estará fijado para 2004 en trescientos treinta mil euros.

La adjudicación de anticipos se realizará atendiendo a las posibilidades de liquidez en cada momento y según los criterios establecidos por la Comisión de Seguimiento.

CAPITULO III.- PERMISOS Y LICENCIAS**ARTÍCULO 11.- VACACIONES:****11.1.- CÓMPUTO DEL PERIODO VACACIONAL:**

Todos los funcionarios tendrán derecho, por años completo de servicios, a disfrutar de una vacación retribuida de 31 días naturales o 22 días hábiles anuales, o a los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos.

Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días hábiles por año natural. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados anteriormente.

A los efectos previstos en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

11.2.- DISFRUTE DEL PERIODO VACACIONAL:

Las vacaciones se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador, a lo largo de todo el año, concentrándose preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre.

Los períodos mínimos de disfrute, en los supuestos de cómputo en días naturales, se fijan en siete, quince o treinta y un días naturales consecutivos, debiendo, en todo caso, incluir como mínimo, dentro del período vacacional cuatro sábados y cuatro domingos.

Los períodos mínimos, en los supuestos de cómputo en días hábiles, se fijan en 5 días hábiles.

Los responsables del Servicio o Unidad elaborarán un plan de vacaciones, en el que se tendrá en cuenta las necesidades del Servicio y las preferencias del personal a su cargo por el orden siguiente: que coincidan con las de los hijos en edad escolar, con las del cónyuge y a igualdad de condiciones se dará preferencia al de más antigüedad en el Servicio, todo ello de forma rotativa año a año.

Este plan se presentará antes del 1 de Abril de cada año. Posteriormente la Concejalía de Personal, aprobará dicho plan dándole curso y publicidad en cada Servicio. En aquellos Servicios donde las vacaciones se disfruten a lo largo del año, el plan de vacaciones se presentará antes del treinta y uno de enero de dicho año.

Los planes de vacaciones atenderán, muy especialmente, a que en los puestos de responsabilidad de cada Servicio o Unidad haya 1 ó 2 días de solape entre el turno entrante y saliente, siempre que sea necesario procurando que, en los Servicios Administrativos, el plan de vacaciones se realice en un 80 % en el mes de Agosto.

Cualquier modificación posterior del plan se comunicará por las Tenencias de Alcaldía y Concejalías a la Concejalía de Personal con 30 días mínimos de antelación a su efecto, para su aprobación.

ARTÍCULO 12.- PERMISOS RETRIBUIDOS:

Se concederán permisos retribuidos por los casos que se detallan a continuación, siempre que los motivos sean debidamente justificados y solicitados con antelación. Estos permisos se computarán según las horas de trabajo efectivas que tenga asignado cada trabajador según su horario y jornada laboral, considerando que en aquellos Servicios Municipales que tengan establecida una jornada superior a siete horas y treinta minutos, cada día de permiso equivaldrá a siete horas y treinta minutos.

A efectos de los permisos recogidos en este artículo, tendrán la misma consideración las parejas de hecho que las parejas de derecho, mediante la oportuna certificación de inscripción en el respectivo registro de parejas de hecho o acreditación notarial.

12.1.- PERMISO POR NACIMIENTO, MUERTE O ENFERMEDAD GRAVE DE FAMILIAR:

Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad se concederán tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la

misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Estos días se disfrutarán consecutivos y a contar a partir del siguiente del hecho causante. En los supuestos de enfermedad grave se podrá disfrutar el permiso en días sueltos mientras permanezca el enfermo ingresado en un centro hospitalario; no pudiéndose disfrutar por el mismo enfermo y dolencia más de un permiso durante el año natural.

12.2.- TRASLADO DE DOMICILIO:

Por traslado de domicilio, se concederá 2 días hábiles consecutivos. Su acreditación se llevará a cabo mediante la presentación del certificado de inscripción en el padrón de habitantes donde figure el nuevo domicilio correspondiente; debiéndose disfrutar de este permiso en el plazo máximo de 2 meses anteriores o posteriores a la realización de dicha inscripción registral.

12.3.- PERMISO PARA LA REALIZACIÓN DE EXÁMENES:

Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para la obtención de títulos oficiales, se concederá el tiempo necesario para su realización, durante el día de celebración, así como el tiempo imprescindible para su desplazamiento, si fuera necesario.

12.4.- PERMISO POR HIJO MENOR DE 9 MESES:

La trabajadora, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio a al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.

12.5.- PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS:

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora, Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones

12.6.- PERMISO POR RAZÓN DE GUARDA LEGAL:

El trabajador que, por razón 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 que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de las retribuciones.

Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que

por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

12.7.- ASUNTOS PROPIOS:

Durante el año, los trabajadores municipales tendrán derecho a disfrutar hasta 6 días de permiso por asunto particular, no incluidos en los puntos anteriores. De forma general se repartirán 3 días en Semana Santa y 3 días en Navidad, disfrutándose en 2 turnos rotatorios en esas fechas, salvo renuncia expresa del trabajador que en este caso podrá disfrutarlo a su elección y siempre que no cause perjuicio al Servicio y, sin poder acumularlo, como norma general, a ninguno de los períodos de vacaciones anuales retribuidas.

12.8.- PERMISOS ESPECIALES:

Las oficinas públicas permanecerán cerradas los días 24 y 31 de diciembre, a excepción de los Servicios de Registro General e Información, y demás Servicios que se prestan habitualmente en festivos.

12.9.- PERMISO POR CUMPLIMIENTO DE DEBER INEXCUSABLE:

Se podrá conceder permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público personal.

12.10.- PERMISO POR ASISTENCIA A CLASES DE PREPARACIÓN AL PARTO:

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

12.11.- PERMISO POR MATERNIDAD O PATERNIDAD:

El personal laboral en el supuesto de parto tendrán derecho al permiso por maternidad. La duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba

permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria, del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengas especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarla de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los permisos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los trabajadores y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

12.12.- PERMISO PARA LA FORMACIÓN:

12.12.1.- Permiso por realización de cursos de formación fuera de la jornada laboral:

Los trabajadores que asistan a un curso de formación correspondiente al plan de formación continua o al propio de este Ayuntamiento, en los casos de asistencia al curso en horario no laboral, podrán reducir la jornada el día de asistencia al curso, en el tiempo equivalente al 50% de las horas de formación que efectivamente haya recibido ese día.

Este permiso se disfrutará, a la hora de finalización de la jornada laboral.

Excepcionalmente, cuando por razones de servicio no se pueda disfrutar de dicha reducción en los días

establecidos, se podrá acumular las horas de reducción y disfrutar posteriormente en días completos o en horas.

Para tener derecho a este permiso es requisito imprescindible el acreditar, posteriormente, la asistencia como mínimo al 90 % de las horas lectivas del curso correspondiente.

En los casos de afectar a trabajadores adscritos al régimen de especial dedicación, a criterio de la Jefatura del Servicio, podrá optar, los días de realización de curso que le coincida con la realización de jornadas de tarde, por no disfrutar del permiso en horario de mañana y acumular el mismo a las horas de obligado cumplimiento en horario de tarde.

Para los supuestos de realización de acciones formativas organizadas por la Escuela de Administración Local de la Comunidad Autónoma, así como las organizadas por la Federación de Municipios de la Región de Murcia, tendrán la misma consideración a efectos de reducción de jornada que las organizadas por el Ayuntamiento de Murcia, siempre y cuando, se comunique la asistencia al Servicio de Personal y este debidamente informada por el Jefe del Servicio correspondiente y el Concejal del Area. No se podrá disfrutar de estos beneficios para más de una acción formativa por cada uno de los organismos mencionados para cada año natural

12.12.2.- Permiso por realización de cursos de formación dentro de la jornada laboral:

Los trabajadores que asistan a un curso de formación correspondiente al plan de formación continua o al propio de este Ayuntamiento, en supuestos de realización del curso en horario laboral, se le concederá un permiso por el tiempo imprescindible para la asistencia al mismo, así como el necesario para su desplazamiento al lugar de impartición.

12.12.3.- Permiso por realización de cursos de formación distribuido en horario de mañana y tarde:

Los trabajadores que asistan a un curso de formación correspondiente al plan de formación continua o al propio de este Ayuntamiento, en supuestos de realización del curso en horario laboral y no laboral solo se le concederá un permiso por el tiempo imprescindible para la asistencia al mismo, así como el necesario para su desplazamiento al lugar de impartición, en lo que afecte al horario laboral. Se procurará, en este supuesto, que la acción formativa se realice al cincuenta por ciento dentro y fuera de la jornada habitual de trabajo.

12.13.- PERMISO POR EDAD:

Los trabajadores a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, establecida en el artículo 33 de esta Ley, podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos trabajadores que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

ARTÍCULO 13.- LICENCIAS RETRIBUIDAS:

13.1.- LICENCIA POR MATRIMONIO:

En caso de matrimonio se concederá un total de 15 días hábiles de licencia, sin incluir en el mismo el día de celebración del matrimonio. Los referidos días se podrán disfrutar con posterioridad o anterioridad a la fecha de celebración del enlace, siempre que la misma esté incluida dentro del período de licencia.

13.2.- LICENCIA POR CONSTITUCIÓN DE PAREJA DE HECHO ESTABLE:

En caso de constitución de pareja de hecho estable se concederá un total de 15 días hábiles de licencia.

Se entiende por pareja de hecho estable aquella unión con carácter de durabilidad en el tiempo y con la finalidad de constituir una comunidad de vida familiar.

Para tener derecho a esta licencia se deberá acreditar documentalmente dicha constitución a través de su inscripción en el registro de parejas de hecho de este Ayuntamiento si se reside en Murcia o en caso de no residencia en Murcia mediante presentación de acta notarial donde se hagan reflejar dichos extremos, requiriéndose, en todo caso, certificación del padrón de habitantes donde se acredite la residencia en común.

Se tendrá derecho a disfrutar de la licencia con posterioridad o anterioridad a la fecha de inscripción en el registro de parejas de hecho de este Ayuntamiento si se reside en Murcia y en caso de no residencia en Murcia, a la fecha de firma del acta notarial. Dicha fecha deberá estar incluida dentro del período de licencia.

13.3.- LICENCIA POR CONSULTA MÉDICA:

Se concederá el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica, siempre que no se pueda realizar la consulta fuera de la jornada laboral, con posterior justificación de la fecha y hora de la misma.

13.4.- LICENCIA POR ENFERMEDAD:

Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia del personal, en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor requerirán el aviso inmediato al responsable del Servicio correspondiente, en el plazo no superior a dos horas desde que se debió de producir su incorporación efectiva al puesto de trabajo.

Asimismo, será imprescindible su justificación documental mediante informe emitido por el organismo médico competente.

En todo caso, a partir del tercer día de enfermedad, será obligatorio presentar el correspondiente parte de baja emitido por el organismo de la Seguridad Social correspondiente, así como los sucesivos partes de confirmación con la periodicidad que

reglamentariamente proceda. Dichos partes deberán de presentarse en el Servicio Municipal correspondiente o en el Servicio de Personal en el plazo máximo de tres días desde que hayan sido emitidos por el organismo competente.

ARTÍCULO 14.- PERMISOS Y LICENCIAS ESPECIALES:

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

14.1.- LICENCIA POR MATERNIDAD:

Los empleados que hayan obtenido el correspondiente permiso por maternidad, en el momento de su reincorporación podrán demorar la misma una semana, o, en supuestos de partos múltiples, una semana adicional por cada hijo a partir del primero. Esta licencia tendrá carácter retribuido. En los supuestos de compartir el permiso de maternidad entre ambos cónyuges o pareja de hecho estable, el trabajador solo tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional que le corresponda según el permiso de maternidad que haya disfrutado.

14.2.- PERMISO SIN RETRIBUCIÓN:

Se podrá conceder permisos sin retribución hasta un máximo de 3 meses continuados, no acumulables, como regla general, a los períodos de vacaciones, siempre que lo soliciten con 15 días de antelación y con el informe positivo del Jefe del Servicio y Concejal correspondiente del mismo. El total de días acumulados en los dos años anteriores al inicio del permiso solicitado no podrá superar los tres meses.

En los casos de solicitar un permiso por un período inferior a quince días, éste podrá ser canjeado por días de vacaciones regladas retribuidas.

14.3.- DÍA DEL PATRÓN:

Se celebrará el día del Patrón o Patrona de los distintos Servicios Municipales, sin que represente día de permiso.

CAPITULO IV.- AYUDAS SOCIALES

ARTÍCULO 15.- AYUDAS DE CARÁCTER ASISTENCIAL

15.1.- AYUDAS EN SUPUESTOS DE BAJAS POR ACCIDENTE LABORAL O ENFERMEDAD PROFESIONAL Y PERMISOS POR MATERNIDAD::

El personal laboral en baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como en los casos de licencia por maternidad, percibirá, desde el primer día de la baja, un complemento en las retribuciones básicas y complementarias, que sumadas a las prestaciones oficiales alcance el 100% de los devengos retributivos mensuales.

15.2.- AYUDAS CONTEMPLADAS PARA EL RESTO DE SUPUESTOS DE LICENCIA POR ENFERMEDAD:

El personal laboral en baja por incapacidad temporal o ausente de su puesto de trabajo por enfermedad,

percibirá desde el primer día de la baja o ausencia del puesto de trabajo, un complemento en las retribuciones básicas y complementarias, que sumadas a las prestaciones oficiales alcance el 100 % de los devengos retributivos mensuales, hasta el sexto día, inclusive, de baja o ausencia del puesto de trabajo por enfermedad, en el año natural.

A partir del séptimo día en situación de baja por incapacidad temporal o ausencia del puesto de trabajo por enfermedad, a lo largo del año natural, se procederá a descontar del referido complemento la cantidad proporcional equivalente al complemento de productividad que tenga asignado, durante los primeros treinta días de cada parte de baja por incapacidad temporal que se presente, o por cada día de ausencia no cubierto por el referido parte de baja.

En los casos de llevar más de 9 meses en baja por incapacidad permanente derivada de un mismo proceso de enfermedad se procederá a descontar del complemento, ya referido, el veinticinco por ciento de las retribuciones fijas mensuales que tuviere asignado el trabajador en el momento de producirse su baja.

15.3.- AYUDAS EN SUPUESTOS DE HOSPITALIZACIÓN:

Para casos de hospitalización por enfermedad común, o accidente no laboral, se percibirá un complemento en las retribuciones básicas y complementarias, que sumadas a las prestaciones oficiales alcance el 100 % de los devengos retributivos mensuales, desde el primer día en situación de baja, descontándosele, únicamente, el veinticinco por ciento de las retribuciones fijas mensuales que tuviere asignadas, en el momento de producirse la baja, a partir del noveno mes en baja.

15.4.- CONTROL DEL ABSENTISMO LABORAL:

Semestralmente la Comisión de Seguimiento revisará la evolución de los índices de absentismo para que, comparándolos con la media del año anterior, se estudien y elaboren las propuestas de actuación que se consideren adecuadas. En todo caso, la Corporación se reserva la potestad de proponer para la negociación los sistemas de control que considere más adecuados para la disminución de dicho índice.

A efectos de control, el Comité de Seguridad y Salud, el Comité de Empresa y la Comisión de Seguimiento recibirán mensualmente el informe sobre absentismo, así como cualquier otra documentación anexa que a efectos de supervisión soliciten.

ARTÍCULO 16.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

El Ayuntamiento de Murcia siendo receptivo a lo estipulado en la Ley 39/1999, facilitará todo lo preceptuado en dicha Ley para cumplir los objetivos de la misma y, especialmente, la adecuación de horarios para las personas que se encuentren en dicha situación, previo informe del Servicio correspondiente y estudio en la Comisión de Seguimiento.

El Ayuntamiento de Murcia estudiará las posibilidades de búsqueda de financiación externa con el fin de valorar la futura implantación de un servicio de guardería para hijos de funcionarios a partir de las ayudas públicas que para este fin existan en el Ministerio de Asuntos Sociales o Consejería de la Comunidad Autónoma correspondiente.

ARTÍCULO 17.- SEGURO DE VIDA:

Para todo el personal municipal, que tenga la condición de laboral con una antigüedad mínima de tres años en este Ayuntamiento, la Corporación contratará un seguro de vida por las siguientes cuantías mínimas:

COBERTURA	CAPITAL
Fallecimiento por cualquier causa	7.368 €
Fallecimiento por accidente	14.735 €
Fallecimiento por accidente de circulación	23.064 €
Invalidez total y absoluta	9.610 €

ARTÍCULO 18.- PLAN DE PENSIONES:

La Corporación aportará al Plan de Pensiones de Empleo, suscrito por esta Corporación para todo el personal municipal, denominado Fondo de Pensiones Cajamurcia III, F.P, las cantidades siguientes según año:

- Año 2004, sin aportación municipal.
- Año 2005 la cantidad resultante de aportar 6 euros por mes por cada partícipe en activo integrante del Plan de Pensiones.
- Año 2006 la cantidad resultante de aportar 9 euros por mes por cada partícipe en activo integrante del Plan de Pensiones.

No será requisito necesario para ser partícipe del Plan de Pensiones realizar aportación dineraria individual alguna.

Para poder integrarse en el presente Plan de Pensiones se requerirá una antigüedad mínima de dos años al Servicio de este Ayuntamiento o cualesquiera de sus organismos autónomos.

ARTÍCULO 19.- AYUDAS FAMILIARES:

Serán beneficiarios de las ayudas recogidas en este artículo todo el personal laboral fijo de plantilla y el personal laboral temporal que tenga una antigüedad mínima, continuada o acumulada de veinticuatro meses en este Ayuntamiento. Dichas ayudas se abonarán en proporción al tiempo trabajado y siempre que el trabajador este en situación de alta en este Ayuntamiento a fecha de resolución de la ayuda.

Las ayudas recogidas en este apartado se actualizarán para cada año de conformidad con el Índice de Precios al Consumo Nacional calculado de enero a diciembre del año anterior.

19.1.- AYUDAS POR MATRIMONIO, NATALIDAD Y ADOPCIÓN:

La Corporación reconoce el derecho a percibir una ayuda por una sola vez al trabajador que acredite con la certificación expedida por el Registro Civil haber

contraído matrimonio o el nacimiento de un hijo. Las cuantías de las ayudas serán:

ACONTECIMIENTO	CUANTÍA	CUANTÍA
	INDIVIDUAL	CONJUNTA (*)
Por matrimonio	245,94 €	340,88 €
Constitución pareja de hecho estable	245,94 €	340,88 €
Por natalidad y adopción	143,79 €	212,11 €

(*) Cuantía a asignar a ambos cónyuges, pareja de hecho estable o padres en los casos de que ambos presten servicios en cualquiera de los organismos autónomos o servicios municipales.

19.2.- AYUDA POR SEPELIO:

En el supuesto de fallecimiento de un trabajador incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo, se abonará a su cónyuge, pareja de hecho estable la cuantía única de 294,26 euros.

En defecto de inexistencia de los beneficiarios anteriores la ayuda se concederá a los hijos o familiar que demuestre haberse hecho cargo de los gastos del funeral.

19.3.- AYUDA POR HIJO MINUSVÁLIDO Y OTRAS:

Estas ayudas serán incompatibles con la percepción de otras por el mismo concepto, salvo las otorgadas por organismos dependientes de la Seguridad Social, por lo cual en la solicitud se hará constar tal circunstancia.

19.3.1.- Hijos minusválidos:

La ayuda por este concepto ampara los supuestos de trabajadores con hijos menores de 18 años que tengan reconocido por el I.S.S.O.R.M., un grado de minusvalía superior al 33%.

Cada hijo minusválido dará derecho a la percepción de una ayuda.

Esta ayuda será de carácter mensual, abonándose a través de nómina, fijándose la cuantía mensual en 93,82 euros).

La cuantía que se establece se disminuirá en razón de la ayuda que por parte de la Seguridad Social se perciba por dicho concepto.

19.3.2.- Dislexia, dislalia y otros:

En supuestos de dislexia, dislalia o trastornos similares, en hijos menores de 18 años, y siempre que quede acreditado fehacientemente el padecimiento de los mismos, la Comisión de Seguimiento fijará la cuantía total a recibir por el solicitante, con el límite anual de 117,40 euros).

19.4.- AYUDAS POR GAFAS, LENTILLAS, ODONTOLOGÍA, PRÓTESIS Y SIMILARES:

Las cuantías a otorgar por este tipo de ayudas quedan establecidas como sigue:

TIPO DE AYUDA	CUANTÍA
Odontología	325,41 €
Gafas, lentillas, plantillas, ortopedia y similares	109,73 €
Ayudas especiales y laserterapia ocular	La suma de las cantidades anteriores

Este tipo de ayudas se concederán por gastos realizados, de dicha naturaleza, por el propio trabajador, cónyuges e hijos. Para los casos de parejas de hecho estables será requisito su acreditación mediante la inscripción en el registro de parejas de hecho de este Ayuntamiento si reside en Murcia o presentación de acta notarial en la que se refleje dicho extremo

Para solicitar dichas ayudas será imprescindible la presentación de la factura debidamente cumplimentada, junto con la instancia dirigida a la Concejalía de Personal.

No se podrá superar la cantidad resultante de la suma de ambas (432,14 euros), por trabajador y año.

Para casos especiales, se estudiará la situación concreta que se trate, atendiendo a criterios similares a los fijados en este apartado para la concesión de ayudas.

19.5.- BECAS DE ESTUDIO:

El fondo social para este concepto se establece para el año 2004 en 12.000 euros, las bases de solicitud y concesión de las mismas son las contenidas en el Anexo VII.

19.6.- LÍMITES DE RENTA:

Las ayudas contenidas en los apartados tercero y cuarto de este artículo se otorgarán progresivamente según los ingresos brutos anuales percibidos por el funcionario en el año anterior en esta Administración, de conformidad con la siguiente escala:

INGRESOS BRUTOS	PORCENTAJE AYUDA
Hasta 17.200 euros	100 %
Desde 17.200 hasta 18.300 euros	80 %
Desde 18.300 hasta 19.300 euros	60 %
Desde 19.300 euros en adelante	40%

El tope de 17.200 euros se podrá sustituir, a elección del interesado, por el resultado de multiplicar 4.300 euros por cada miembro de la unidad familiar (considerándose integrantes de dicha unidad los cónyuges, parejas de hecho estables e hijos menores de 24 años, siempre que estos últimos no obtengan ingresos anuales superiores al multiplicador).

19.7.- LÍMITES PRESUPUESTARIOS:

El límite presupuestario para las ayudas natalidad, matrimonio, sepelio y por gafas, lentillas, odontología, prótesis y similares se fija para el año 2004 en 11.000,00 euros y para las ayudas por hijo minusválido en 6.000,00 euros.

ARTÍCULO 20.- INCENTIVOS POR JUBILACIÓN Y ANTIGÜEDAD:

20.1.- INCENTIVOS A LAS JUBILACIONES VOLUNTARIAS:

En el marco legal fijado por la Ley 30/84, de 2 de agosto, para las jubilaciones voluntarias, anticipadas al cumplimiento de los 65 años de edad, se establecen a cargo de la Corporación los siguientes incentivos:

LÍMITE DE EDAD POR JUBILACIÓN VOLUNTARIA	CUANTÍA
Al cumplir 60 años	20.000,00
Desde 60 años y un día hasta 61 años	17.000,00
Desde 61 años y un día hasta 62 años	14.000,00
Desde 62 años y un día hasta 63 años	7.000,00
Desde 63 años y un día hasta 64 años	5.500,00
Desde 64 y un día hasta 64 años y seis meses	2.500,00

20.2.- PREMIOS DE ANTIGÜEDAD:

Por la antigüedad y permanencia en el Ayuntamiento de Murcia se fijan como premios:

20.2.1.- Mes extra de vacaciones:

A partir de los 60 años de edad y siempre que se hayan prestado 20 años de servicios ininterrumpidos, o 25 años acumulados, al servicio del Ayuntamiento de Murcia, el personal laboral municipal gozarán de un mes extra de vacaciones anuales (equivalente a treinta y un días naturales) hasta su jubilación, desde el día siguiente del cumplimiento de la edad de 60 años y reunir el requisito de antigüedad exigido. El régimen de disfrute del mismo se amoldará a lo dispuesto para el disfrute de las vacaciones reglamentarias, procurando, en la medida de la posible, que se disfruten ambos períodos conjuntamente.

20.2.2.- Abono de paga extraordinaria:

En los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación forzosa por cumplimiento de la edad, y, siempre que se lleven acumulados sin interrupción 25 o más años de servicios efectivos en el Ayuntamiento de Murcia, se percibirá una indemnización equivalente en su cuantía a una mensualidad completa de las retribuciones básicas y complementarias de carácter fijo que el trabajador tenga asignadas en el momento de efectuar su solicitud.

20.2.3.- Jubilación forzosa:

La jubilación será voluntaria para todos los trabajadores a los 65 años de edad.

20.2.4.- Premio a la jubilación forzosa:

Los trabajadores percibirán, en el momento de la jubilación forzosa por edad, una paga única de 890,00.

ARTÍCULO 21.- TRABAJADORES CON MERMA FÍSICA Y PSÍQUICA:

La Corporación adoptará las previsiones oportunas a fin de que el personal laboral 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 del Servicio de Salud Laboral.

Incluso en los casos de invalidez total para el desempeño de su puesto de trabajo, se podrá estudiar, a petición del interesado, la posibilidad de prestación de

servicio en otro puesto de trabajo compatible con su situación física, a cuyo efecto se atenderá a las cláusulas y condiciones, incluso la económica, derivadas de la O.M. de 15/4/69, art. 24/3.

ARTÍCULO 22.- ASISTENCIA LETRADA:

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

CAPITULO V.- SALUD LABORAL

ARTÍCULO 23.- SEGURIDAD Y SALUD:

El Comité de Seguridad y Salud del Ayuntamiento de Murcia, constituido conforme a la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se constituye conforme a la legislación vigente, integrando, en su seno, a representantes del personal funcionario y laboral, así como, representantes de la Corporación Municipal.

Para el desarrollo de las funciones de mejora de las condiciones de seguridad y salud se fija una asignación de 7.500,00 euros para 2004, elaborándose por el propio Comité el Plan de Actuación y las propuestas de adquisición o remodelación que considere necesarias, las cuales pasarán a estudio de los órganos de gobierno oportunos.

Cada Sección Sindical podrá, con cargo a su bolsa de horas, sustituir a un Delegado de Personal con funciones de Delegado de Prevención en el Comité de Seguridad y Salud por un trabajador con la acreditación de la formación necesaria para ser nombrado Delegado de Prevención.

ARTÍCULO 24.- SALUD LABORAL

Durante la vigencia de este Acuerdo se realizarán los exámenes de salud que se consideren necesarios a la vista de los resultados de años anteriores y previo informe del Comité de Seguridad y Salud, teniendo en cuenta a la persona y el puesto de trabajo, así como lo que se disponga en los Reglamentos de desarrollo de la ley 31/95 de 8 de Noviembre.

ARTÍCULO 25.- PRENDAS DE TRABAJO

Será de aplicación en todos sus términos el Reglamento de Vestuario aprobado por Acuerdo del Ayuntamiento Pleno de 23 de febrero de 1995. Las modificaciones necesarias se plantearán en la Comisión de Seguimiento. Durante la vigencia de este Acuerdo se revisará dicho Reglamento para adecuarlo a las necesidades actuales.

CAPITULO VI.- DERECHOS Y DEBERES SINDICALES

ARTÍCULO 26.- DERECHOS Y DEBERES SINDICALES

La Corporación facilitará en la medida de sus posibilidades un local debidamente acondicionado y dotado para el Comité de Empresa. Asimismo, se dispondrá de un tablón de anuncios en todos los centros de

trabajo para la publicidad del Comité de Empresa y las Organizaciones Sindicales. Además, al Comité de Empresa se le dotará mensualmente de una cantidad de 65,28 euros). El gasto se librará a nombre del Secretario o Presidente de dicho órgano.

Las secciones sindicales representativas en el Ayuntamiento, podrán contar con dos liberados cada una. El nombre de los liberados sindicales será comunicado por el responsable de la respectiva sección sindical, a la Concejalía de Personal, y una vez autorizado, no podrá ser modificada la designación hasta transcurridos 6 meses de la misma, salvo casos de enfermedad, cese, etc.

Las horas sindicales y las horas de cada miembro del Comité de Empresa serán comunicadas, por escrito o telefónicamente, con una antelación mínima de 48 horas, a la Jefatura de Personal, para que ésta pueda adoptar las medidas oportunas. En casos de urgente necesidad se podrán tomar, sólo con previa comunicación telefónica, horas sindicales, que en todo caso serán confirmadas por escrito con posterioridad.

La Corporación concederá, a propuesta de las secciones sindicales con representación en la Junta de Personal de Funcionarios y Comité de Empresa, la constitución de una bolsa de horas sindicales, con la consiguiente renuncia de los interesados al disfrute de las mismas. Dicha bolsa no podrá superar el tope de horas sindicales de la representación de cada sección sindical.

Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocar las reuniones a que se refiere el presente artículo. En este último caso, sólo podrán concederse autorizaciones hasta un máximo de 36 horas anuales. De estas, 18 corresponderán a las Secciones Sindicales y el resto a los Delegados o Juntas de Personal.

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

El Comité de Empresa será oída preceptivamente como órgano colegiado, en los supuestos en que se siga expediente disciplinario a uno de sus miembros, quedando a salvo la audiencia al interesado.

Para el desarrollo de sus funciones, los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito horario de 40 horas mensuales, las cuales podrán ser cedidas a la sección sindical correspondiente para la constitución de una bolsa de horas, previa autorización de los mismos. A estos efectos, no serán computables dentro de estas horas las empleadas en las Mesas de negociación, ni las usadas en reuniones de órganos paritarios o las realizadas a petición de la Corporación.

ARTÍCULO 27.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Con el fin de facilitar las relaciones laborales, así como el seguimiento de este Acuerdo, una vez

aprobado, se constituirá una Comisión de Seguimiento compuesta por:

- 1 miembro y 1 suplente por cada sección sindical firmante del Acuerdo.

- En la misma proporción, miembros designados por la Corporación.

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento tendrán carácter de ordinarias y extraordinarias, las ordinarias las convocará la Corporación mensualmente, y las extraordinarias, podrán ser convocadas a petición de cuales quiera de las partes, con una antelación de tres días, adjuntando el orden del día de la sesión.

La interpretación de asuntos de importancia que no pueda resolver la Comisión de Seguimiento, podrán remitirse a la Mesa Negociadora que se reunirá en un plazo de 30 días. Sólo, en el caso de no llegar a acuerdos negociados, las partes podrán tomar las medidas que consideren necesarias para la consecución de sus objetivos.

Las partes podrán ostentar la representatividad de todos los miembros designados, al efecto de llegar a acuerdos mediante votación, sin que sea necesaria la presencia de todos y cada uno de los miembros en la Comisión.

Corresponderá a esta Comisión la interpretación e informe de los puntos de desacuerdo que puedan surgir en la aplicación de los planes de vacaciones.

ARTÍCULO 28.- CENTROS DE TRABAJO

El Ayuntamiento de Murcia debe realizar las funciones propias dentro del término municipal y, para cumplir sus fines los trabajadores están destinados en lugares de trabajo, que no siempre son estáticos. Se establecen únicamente los siguientes Centros de Trabajo:

- Ayuntamiento, Glorieta de España, 1.
- Servicios Sociales, Plaza Beato Imbernón.
- Escuelas Infantiles, Avenida de la Fama.
- Servicio de Deportes, Avenida del Rocío s/n.
- Gerencia de Urbanismo, Plaza de Europa
- Parques, Obras y Jardines, Viveros del Malecón
- Policía Local, Infante Juan Manuel.
- S.E.I.S., Infante Juan Manuel.
- Cultura, Palacio Almuñí.

Los trabajadores que durante la jornada de trabajo tuvieran que desplazarse de un lugar a otro, lo efectuarán en vehículo oficial, y en el supuesto de tener que utilizar el vehículo propio, el Ayuntamiento abonará el kilometraje según lo estipulado en el art. 7. Por idéntico motivo se procederá trimestralmente, a las indemnizaciones que haya lugar y que se realicen en medios de transporte públicos.

CAPITULO VII.- CONTRATACIÓN TEMPORAL

ARTÍCULO 29.- CONTRATOS EVENTUALES

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.1b del T.R.E.T. y Real Decreto-Ley 8/1987, la duración

máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán ser de 12 meses trabajados en un periodo de 18. Este tipo de contratos podrán prorrogarse por una sola vez, dentro de este periodo máximo.

ARTÍCULO 30.- CONTRATOS DE INSERCIÓN

Los trabajadores eventuales contratados en programas de inserción laboral, se regirán en cuanto a la forma de contratación, retribuciones y periodicidad de los contratos en los términos estipulados por el R.D.Ley 5/2001 de 2 de marzo. Dichos contratos sólo se formalizarán si están incluidos en un proyecto de subvención y responden a lo preceptuado en el art. 15.1.d.

ARTÍCULO 31.- CONTRATOS DE FORMACIÓN

Se podrán celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menos de 21 años que carezcan de titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad, no será de aplicación cuando el contrato se concierte con trabajadores incluidos en algunos de los siguientes colectivos:

- Desempleados minusválidos.
- Trabajadores extranjeros, durante los 2 primeros años de vigencia de su permiso de trabajo.
- Desempleados que lleven más de 3 años sin actividad laboral.
- Desempleados en situación de exclusión social.
- Desempleados que se incorporen al programa de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo.

ARTÍCULO 32.- CONTRATOS EN FORMACIÓN PARA TRABAJADORES MINUSVÁLIDOS

Tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un nivel de cualificación de base de cada ocupación en el sistema de clasificación de la empresa.

La duración mínima del contrato de trabajo, según el art. 11.2.c. de la Ley 63/97, será de seis meses y la máxima de dos años, pudiéndose ampliar por Convenio Colectivo a un mínimo de seis meses y un máximo de tres o cuatro años, teniendo en cuenta el tipo de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar.

El Ayuntamiento de Murcia en la actualidad tiene contratos formativos con minusválidos sujetos a la duración máxima de dos años, al ser necesario para la formación adecuada mayor duración del tiempo de trabajo, y permitiendo la legislación vigente la ampliación del contrato formativo con minusválidos a tres o cuatro años, se acuerda, que los contratos formativos formalizados con minusválidos pueden prorrogarse si se estima necesario para su formación, hasta un máximo de cuatro años, en los mismos términos del contrato inicial en cuanto a la formación teórica y práctica.

CAPITULO VIII.- FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 33.- 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 excluyente ni exclusivo:

33.1.- 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 se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, uno o dos días al mes.
5. Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, de tres o cinco días al mes.
6. El descuido en la conservación de los locales, vehículos, material y documentos de los servicios.
7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

33.2.- Serán faltas graves:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.
2. El suplantar injustificadamente funciones encomendadas a otros compañeros de trabajo, o atribuidas al personal directivo o de órganos de gobierno de la Corporación, sin delegación o autorización expresa.
3. 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.
4. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
5. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros.
6. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante tres días al mes.
7. Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de ocho.
8. El abandono del trabajo, sin causa justificada.
9. La simulación de enfermedad o accidente
10. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

11. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal y pactado.

12. La negligencia que pueda causar daños graves en la conservación de locales, materiales o documentos de los servicios.

13. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

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

15. 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.

16. El uso indebido de las hojas de firmas o cualquier otro sistema de control, así como el uso suplantando al titular de los elementos de control de asistencia o permanencia.

17. El robo y hurto, dentro del ámbito laboral.

33.3.- Serán consideradas faltas muy graves:

1. El incumplimiento del deber de fidelidad a la Corporación 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 laboral.

3. El abandono del servicio.

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

5. La publicación o utilización indebida de secretos oficiales, así 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 políticas, 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 prohibida por la ley.

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 u opinión.

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 durante un período de tres meses.

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

ARTÍCULO 34.- SANCIONES

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

34.1.- POR FALTAS LEVES:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

- Descuento proporcional de retribuciones correspondientes al tiempo dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas

34.2.- POR FALTAS GRAVES:

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 30 días en un mes.

- Inhabilitación para el ascenso por un período de 2 a 6 años.

- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

- Despido

ARTÍCULO 35.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

El procedimiento sancionador se iniciará por Decreto de la Concejal Delegada de Personal, previo Informe del Negociado de Personal. Las sanciones por faltas leves se decretarán directamente por la Concejal Delegada de Personal, o persona en quien delegue, dándose en todo caso audiencia al interesado para su defensa o descargo.

El aviso de sanción se hará como máximo en un plazo de 30 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 aquellos en el mismo.

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

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

ARTÍCULO 36.- RESPONSABILIDAD POR ENCUBRIMIENTO.

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 o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento

ARTÍCULO 37.- DENUNCIA.

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

CAPITULO IX.- DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 38.- HOJAS DE DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES

Las Hojas de Descripción de Funciones aprobadas con anterioridad al presente Acuerdo de Condiciones y vigentes al día de la fecha continúan en vigor hasta tanto no sean modificadas o sustituidas por otras.

ARTÍCULO 39.- CALIDAD DE LOS SERVICIOS MUNICIPALES

Desde 1998 se viene trabajando con la participación de los trabajadores en la implantación del Plan de Calidad, Modelo Europeo de Gestión de Calidad, habiéndose implantado en la red municipal de bibliotecas e iniciado en el Patronato Municipal de Escuelas Públicas Infantiles. Durante el período 2004-2007 se continuará implantando dicho sistema entre otros Servicios municipales, como Información y Atención al Ciudadano, Centros Culturales y otros.

ARTÍCULO 40.- LISTAS DE ESPERA/BOLSA DE TRABAJO

Es necesario que el Ayuntamiento de Murcia, por su densidad de plantilla y por los servicios que presta al ciudadano tenga necesidad de dotarse de unas listas de espera de personal seleccionado en disposición de ser contratado de inmediato.

Para cumplir dicho objetivo, se hace necesario que en determinadas convocatorias públicas de procesos selectivos, se mande a los tribunales de selección a

constituir una lista de espera, con un orden de prelación para la posterior contratación en trabajos temporales o de sustitución en los Servicios. Las listas de espera tendrán una duración máxima de dos años a contar desde su constitución, o un periodo inferior si media un nuevo proceso selectivo, del cual saldrá la nueva lista

ARTÍCULO 41.- ALUMNOS DE LA ESCUELA TALLER

En todos los procesos selectivos que conlleven fase de concurso y puedan presentarse los alumnos-trabajadores contratados por las diversas Escuelas Taller Municipales, se les tendrá en cuenta los periodos de trabajo y formación, como tiempo de servicio prestado en el Ayuntamiento. Asimismo se recomendará al Servicio de Contratación que estudie la posibilidad de primar en los pliegos de condiciones la contratación de alumnos de Escuela Taller de este Ayuntamiento.

ARTÍCULO 42.- PERSONAL DOCENTE DE ESCUELAS TALLER

Con total respeto a la normativa específica que para la selección de este personal existe, el Ayuntamiento recomendará que la citada selección se realice, preferentemente, a través del sistema de concurso.

ARTÍCULO 43.- PERSONAL DE COLABORACIÓN SOCIAL

Durante la vigencia de este Convenio se estudiara la situación del personal de colaboración social, tanto en sus aspectos económicos, sociales y de planificación organizativa del colectivo. Dicho estudio estará encaminado a encontrar soluciones para las partes.

ARTÍCULO 44.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en el presente Acuerdo de Condiciones de Trabajo forman un todo orgánico indivisible y han sido aceptadas ponderándose globalmente, de tal modo que la supresión de alguna de sus cláusulas conducirá a que la Comisión Negociadora del mismo estudie la ineficacia del texto negociado en su conjunto.

ANEXO I

GRUPO	RETRIBUCIONES BÁSICAS			
	BÁSICAS MES	BÁSICAS AÑO	TRIENIOS MES	TRIENIOS AÑO
A	1.048,63	12.583,60	40,29	483,48
B	890,00	10.680,00	32,24	386,88
C	663,43	7.961,16	24,20	290,40
D	542,47	6.509,64	16,17	194,04
E	495,24	5.942,88	12,13	145,56

ANEXO II

PAGAS EXTRAORDINARIAS

PAGAS EXTRAORDINARIAS CORRESPONDIENTES A SUELDO Y TRIENIOS

GRUPO	JUNIO	DICIEMBRE	JUNIO	DICIEMBRE
	EXTRA SUELDO	EXTRA SUELDO	EXTRA POR CADA TRIENIO	EXTRA POR CADA TRIENIO
A	1.048,63 €	1.048,63 €	40,29 €	40,29 €
B	890,00 €	890,00 €	32,24 €	32,24 €
C	663,43 €	663,43 €	24,20 €	24,20 €
D	542,47 €	542,47 €	16,17 €	16,17 €
E	495,24 €	495,24 €	12,13 €	12,13 €

PAGA EXTRAORDINARIA CORRESPONDIENTE DE UNA MENSUALIDAD DEL COMPLEMENTO DESTINO (40 %)

NIVEL	JUNIO	DICIEMBRE
30	368,32 €	368,32 €
29	330,38 €	330,38 €
28	316,48 €	316,48 €
26	265,46 €	265,46 €
25	235,52 €	235,52 €
24	221,63 €	221,63 €
23	207,74 €	207,74 €
22	193,84 €	193,84 €
21	179,96 €	179,96 €
20	167,17 €	167,17 €
19	158,63 €	158,63 €
18	150,09 €	150,09 €
17	141,55 €	141,55 €
16	133,03 €	133,03 €
15	124,49 €	124,49 €
14	115,96 €	115,96 €
13	107,41 €	107,41 €
12	98,87 €	98,87 €

Las pagas extraordinarias percibidas en los meses de junio y diciembre serán complementadas con la cantidad de 465,80 euros en cada extra, esta cantidad se verá incrementada para cada año en las siguientes cantidades según grupo de titulación:

- Año 2004: Grupo A y B 200 euros en cada extra.
Grupo C 175 euros en cada extra.
Grupo D y E 150 euros en cada extra.
- Año 2005: Grupo A y B 200 euros en cada extra.
Grupo C 175 euros en cada extra.
Grupo D y E 150 euros en cada extra.
- Año 2006: Grupo A y B 200 euros en cada extra.
Grupo C 175 euros en cada extra.
Grupo D y E 150 euros en cada extra.

Este complemento de productividad semestral esta destinado a conseguir el cien por cien en la pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre de los conceptos retributivos fijos de nómina (destino, específico y productividad fija) establecidos en el Anexo III de este acuerdo, así como los puntos CET asignados al puesto de trabajo que desempeñe cada funcionario.

De este complemento se detraerán las cantidades que por Ley del Estado o Comunidad Autónoma, incrementen las pagas extraordinarias por encima del sueldo base y trienios.

Para aquellos funcionarios que por aplicación del complemento aquí referido, superen el cien por cien de una mensualidad real de los conceptos retributivos anteriores (destino, específico y productividad fija del anexo III de este acuerdo y puntos CET asignados al puesto de trabajo), percibirán la diferencia en un concepto retributivo de nómina denominado «exceso productividad semestral».

ANEXO III

TABLA RETRIBUTIVA GENERAL AÑO 2004

NIVEL	DESTINO		ESPECIFICO		PRODUCTIVIDAD		TOTAL	TOTAL
	MES	ANUAL	MES	ANUAL	MES	ANUAL	MES	ANUAL
2030	920,80 €	11.049,60 €	3.896,79 €	46.761,48 €	401,54 €	4.818,48 €	5.219,13 €	62.629,56 €
1930	920,80 €	11.049,60 €	2.700,30 €	32.403,60 €	361,58 €	4.338,96 €	3.982,68 €	47.792,16 €
1830	920,80 €	11.049,60 €	2.317,97 €	27.815,64 €	302,23 €	3.626,76 €	3.541,00 €	42.492,00 €
1730	920,80 €	11.049,60 €	1.553,35 €	18.640,20 €	242,39 €	2.908,68 €	2.716,54 €	32.598,48 €
1729	825,94 €	9.911,28 €	1.469,28 €	17.631,36 €	237,50 €	2.850,00 €	2.532,72 €	30.392,64 €
*1628	791,20 €	9.494,40 €	1.419,22 €	17.030,64 €	232,61 €	2.791,32 €	2.443,03 €	29.316,36 €
**1628	791,20 €	9.494,40 €	1.285,07 €	15.420,84 €	222,81 €	2.673,72 €	2.299,08 €	27.588,96 €
*1626	663,65 €	7.963,80 €	1.285,07 €	15.420,84 €	222,81 €	2.673,72 €	2.171,53 €	26.058,36 €
**1626	663,65 €	7.963,80 €	1.159,34 €	13.912,08 €	186,48 €	2.237,76 €	2.009,47 €	24.113,64 €
*1526	663,65 €	7.963,80 €	1.033,62 €	12.403,44 €	150,15 €	1.801,80 €	1.847,42 €	22.169,04 €
**1526	663,65 €	7.963,80 €	903,51 €	10.842,12 €	150,15 €	1.801,80 €	1.717,31 €	20.607,72 €
*1425	588,80 €	7.065,60 €	796,61 €	9.559,32 €	125,59 €	1.507,08 €	1.511,00 €	18.132,00 €
**1425	588,80 €	7.065,60 €	744,11 €	8.929,32 €	109,41 €	1.312,92 €	1.442,32 €	17.307,84 €
*1324	554,07 €	6.648,84 €	689,71 €	8.276,52 €	101,02 €	1.212,24 €	1.344,80 €	16.137,60 €
**1324	554,07 €	6.648,84 €	599,36 €	7.192,32 €	101,02 €	1.212,24 €	1.254,45 €	15.053,40 €
1223	519,35 €	6.232,20 €	544,98 €	6.539,76 €	96,61 €	1.159,32 €	1.160,94 €	13.931,28 €
1322	484,59 €	5.815,08 €	599,36 €	7.192,32 €	101,02 €	1.212,24 €	1.184,97 €	14.219,64 €
1222	484,59 €	5.815,08 €	490,59 €	5.887,08 €	92,23 €	1.106,76 €	1.067,41 €	12.808,92 €
1121	449,91 €	5.398,92 €	410,30 €	4.923,60 €	86,72 €	1.040,64 €	946,93 €	11.363,16 €
1120	417,93 €	5.015,16 €	354,64 €	4.255,68 €	81,23 €	974,76 €	853,81 €	10.245,60 €
819	396,58 €	4.758,96 €	329,33 €	3.951,96 €	71,42 €	857,04 €	797,33 €	9.567,96 €
818	375,23 €	4.502,76 €	354,64 €	4.255,68 €	66,50 €	798,00 €	796,38 €	9.556,44 €
718	375,23 €	4.502,76 €	309,61 €	3.715,32 €	61,61 €	739,32 €	746,45 €	8.957,40 €
617	353,88 €	4.246,56 €	289,91 €	3.478,92 €	58,97 €	707,64 €	702,76 €	8.433,12 €
616	332,58 €	3.990,96 €	263,68 €	3.164,16 €	56,32 €	675,84 €	652,58 €	7.830,96 €
515	311,22 €	3.734,64 €	233,62 €	2.803,44 €	52,87 €	634,44 €	597,71 €	7.172,52 €
414	289,89 €	3.478,68 €	194,22 €	2.330,64 €	47,74 €	572,88 €	531,84 €	6.382,20 €
313	268,53 €	3.222,36 €	169,42 €	2.033,04 €	46,69 €	560,28 €	484,64 €	5.815,68 €
212	247,17 €	2.966,04 €	137,45 €	1.649,40 €	41,78 €	501,36 €	426,39 €	5.116,80 €

ANEXO V

CATALOGO DE PUESTOS DE TRABAJO

DENOMINACIÓN DEL PUESTO	CÓDIGO DE PUESTO
Limpiadora	212
Acomodador	313
Conserje de Polideportivo	313
Conserje Operario	313
Maquinista	313
Operadora Telefonista	313
Operario	313
Operario Sepulturero	313
Ordenanza	313
Portero	313
Taquillero	313
Agente de Zoonosis	414
Ayudante	414
Ayudante de Rentas	414
Cobrador de Rentas	414
Conductor Lacero	414
Conserje Colegio Público	414
Conserje del Teatro Romea	414
Guardajardines	414
Portero Mayor	414
Vigilante	414
Vigilante Inspector de Plazas y Mercados	414
Vigilante Limpieza Colegio Público	414
Vigilante Viviendas	414
Agente Recaudación	515
Auxiliar Administrativo	515
Auxiliar Biblioteca	515
Conductor Primera	515
Inspector Limpieza Viaria y Transporte Público	515
Inspector Tráfico y Transportes	515
Monitor Natación	515
Oficial	515
Técnico Deportivo Segundo Nivel	515
Vigilante	515
Vigilante Inspector Plazas y Mercados	515
Bombero Servicio Extinción de Incendios	616
Conductor Alcaldía	616
Conductor Vehículos Especiales	616
Coordinador Programas Deportivos	616
Grabador Operador	616
Oficial Alumbrado Conductor Vehículos Especiales	616
Oficial Conductor Vehículo Especial	616
Oficial Electricista Mantenimiento Informático	616
Oficial Mecánico Conductor de Primera	616
Policía Local	216
Técnico Auxiliar Actividades Socioculturales	616
Técnico Auxiliar Bibliotecas	616
Administrativo	617
Auxiliar Alcaldía	617
Bombero Conductor	617
Informador Oficina Información al Contribuyente	617
Responsable Información y Gestión al Ciudadano	617
Auxiliar Técnico Industrial	718
Auxiliar Técnico Laboratorio	718

DENOMINACIÓN DEL PUESTO	CÓDIGO DE PUESTO
Auxiliar Técnico Topografía	718
Delineante	718
Técnico Auxiliar Actividades Juveniles	718
Técnico Auxiliar Actividades Socioculturales (Juventud)	718
Monitor Deportivo Servicio de Extinción de Incendios	718
Técnico Deportivo Primer Nivel	718
Administrador Juntas Vecinales	718
Cabo Policía Local	318
Coordinador de Instalaciones, Actividades y Programas Deportivos	718
Jefe Sala y Relaciones Públicas Teatro Romea	718
Jefe de Unidad	718
Secretario/a Particular	718
Cabo del S.E.I.S.	818
Capataz	819
Educador Grupo C (a extinguir)	819
Responsable Centros Culturales	819
Técnico Responsable Bibliotecas	819
Operador Planificador	1120
Programador Base	1120
Jefe de Negociado	1222
Jefe Programas	1222
Sargento del S.E.I.S.	1121
Sargento Policía Local	421
Ayudante Técnico Sanitario	1222
Diplomado en Biblioteca y Documentación	1222
Educador	1222
Graduado Social	1222
Jefe Actividades Culturales	1222
Programador Analista	1222
Técnico Medio en Educación y Cultura	1222
Gestor Red Local Informática	1222
Jefe Oficina Municipal Información Consumidor	1222
Jefe Vacunaciones	1222
Técnico Medio Gestión Proyectos	1222
Técnico de Administración General de Jardines	1222
Adjunto Sección Prevención e Inserción (Atención Especializada)	1222
Adjunto Sección Prevención e Inserción (Infancia-Adolescencia)	1222
Adjunto Sección Comunicación y Participación 3.ª Edad	1222
Adjunto Sección Comunicación y Participación-Mujer	1222
Adjunto Sección Información Ciudadana	1222
Adjunto Sección Intervención Ingresos	1222
Adjunto Sección Recaudación Ejecutiva	1222
Asistente Social	1222
Oficial Policía Local	522
Suboficial Servicio de Extinción de Incendios	1322
Arquitecto Técnico	1223
Diplomado en Ciencias Empresariales	1223
Ingeniero Técnico	1223
Analista Programador	1223
Asesor Jurídico (Servicios Sociales)	1223
Biólogo	1223
Médico	1223
Profesor Educación Física Policía Local	1223
Psicólogo	1223

DENOMINACIÓN DEL PUESTO	CÓDIGO DE PUESTO
Sociólogo	1223
Veterinario	1223
Arquitecto Superior	1324**
Economista	1324**
Ingeniero Superior	1324**
Técnico de Administración General	1324**
Técnico de Gestión (empleo y programas europeos)	1324**
Jefe Sección Actividades Deportivas	1324**
Jefe Sección Planificación Evaluación Presupuestaria	1324**
Jefe Sección Programas Deportivos	1324**
Jefe Sección Recaudación Voluntaria	1324**
Jefe Sección Social (Vivienda)	1324**
Jefe Sección Técnica (Arquitecto Técnico)	1324**
Jefe Sección Técnica (Ingeniero Técnico Agrícola)	1324**
Jefe Sección Técnica (Ingeniero Técnico Industrial)	1324**
Jefe Sección Técnica (Ingeniero Técnico Topografía)	1324**
Jefe Sección Técnica (Ingeniero Técnico Obras Públicas)	1324**
Jefe Sección Tributos de Base Económica	1324**
Director Centro Ciudad de Murcia	1324*
Director Centro Murcia Norte	1324*
Director Centro Murcia Sur	1324*
Jefe Sección Administración de Personal	1324*
Jefe Sección Archivo	1324*
Jefe Sección Centro de Arte Almuñé	1324*
Jefe Sección Contabilidad de Gastos	1324*
Jefe Sección Contratación, Suministros y Responsabilidad Patrimonial	1324*
Jefe Sección Cultura	1324*
Jefe Sección de Información y Registro	1324*
Jefe Sección Empleo	1324*
Jefe Sección Familia e Iniciativa Social	1324*
Jefe Sección Festejos	1324*
Jefe Sección Información y Participación Ciudadana	1324*
Jefe Sección Museo	1324*
Jefe Sección Patrimonio	1324*
Jefe Sección Prevención e Inserción Social	1324*
Jefe Sección Selección y Formación	1324*
Jefe Sección Técnica (Asesor Jurídico)	1324*
Jefe Sección Técnica (Biólogo)	1324*
Jefe Sección Técnica (Psicólogo)	1324*
Jefe Sección Técnica (Veterinaria)	1324*
Jefe Sección Tributos de Base Inmobiliaria	1324*

CATALOGO DE PUESTOS DE PUESTOS DE TRABAJO URBANISMO

DENOMINACIÓN DEL PUESTO	CÓDIGO DE PUESTO
Arqueólogo	1324*
Jefe Sección de Compensación del Servicio de Obras de Urbanización	1324*
Jefe Sección de Cooperación del Servicio de Obras de Urbanización	1324*

DENOMINACIÓN DEL PUESTO	CÓDIGO DE PUESTO
Jefe Sección de Tesorería	1324*
Jefe Sección 1.ª de Apoyo de Planeamiento	1324**
Jefe Sección 2.ª de Apoyo de Planeamiento	1324**
Jefe Sección de Cartografía	1324**
Jefe Sección 1.ª Técnica de Gestión	1324**
Jefe Sección 2.ª Técnica de Gestión	1324**
Jefe Sección 3.ª Técnica de Gestión	1324**
Jefe Sección Topografía del Servicio de Gestión de Urbanización	1324**
Jefe Sección de Sistemas Generales de Obras de Urbanización	1324**
Jefe Sección Topografía de Obras de Urbanización	1324**
Jefe 1.ª Sección Técnica del Servicio Técnico de Intervención Urbanística	1324**
Jefe 2.ª Sección Técnica del Servicio Técnico de Intervención Urbanística	1324**
Jefe 3.ª Sección Técnica del Servicio Técnico de Intervención Urbanística	1324**
Jefe 4.ª Sección Técnica del Servicio Técnico de Intervención Urbanística	1324**
Jefe Sección Disciplina Urbanística del Serv. Técnico de Intervención Urban.	1324**
Jefe Sección Ruinas del Servicio Técnico de Intervención Urbanística	1324**
Jefe Sección de Información Urbanística del Servicio Central	1324**
Jefe Sección de Informes, Proyectos de Actividades e Infraestructuras	1324**
Jefe Sección de Inspección Técnica de Actividades de Urbanización Serv. Activ. e Infr.	1324**
Jefe Técnico de Cartografía	1324**
Jefe Técnico de Topografía	1324**
Técnico Auxiliar de Información Urbanística	819
Auxiliar Técnico de Obras y Servicios Urbanísticos	718
Auxiliar Técnico de Infraestructuras Eléctricas	718
Maestro Industrial Químico del Servicio de Actividades e Infraestructuras	718
Auxiliar Técnico de Cartografía	718
Auxiliar Técnico de Topografía de Obras de Urbanización	718
Oficial Inspector de Infraestructuras de Obras de Urbanización	616
Conductor del Teniente de Alcalde	616

CATÁLOGO DE PUESTOS DE TRABAJO PATRONATO DE ESCUELAS INFANTILES

DENOMINACIÓN DEL PUESTO	CÓDIGO DE PUESTO
Gerente Patronato	1626**
Técnico de Educación y Cultura	1222
Jefe de Negociado	1222
Educador	819
Auxiliar Educador	617
Auxiliar Administrativo	515
Cocinero	515
Cocinero	414
Operario Escuela Infantil	313

ANEXO VI

TABLA ASIGNACIÓN DE PUNTOS CET

<u>DENOMINACIÓN DEL PUESTO</u>	<u>CÓDIGO DE PUESTO</u>
Personal de la Policía Local (Agente, Cabo, Sargento, Suboficial, Oficial, Subinspector e Inspector Jefe)	49
Personal del S.E.I.S. (Bombero, Conductor-Bombero, Cabo Bombero, Sargento Bombero, Suboficial, Oficial y Jefe)	49
Operario acequero, Sobreacequero y equipo de bacheo asfáltico	39
Oficial, Ayudante y Operario de Alumbrado	36
Agente de Zoonosis, Sepulturero y Brigada de Señalización	35
Capataz, Oficial, Ayudante y Operario de Obras y Jardines, Oficial de Proyectos de Obras, Mecánico del Parque Móvil	34
Conductor de Vehículos Especiales, Brigada de Construcciones Escolares y Brigada del Servicio de Deportes.	33
Talleres de Carpintería, Cerrajería y Pintura, Cocinero de EE.II.	33
Conserje de Colegio Público y Vigilante de Limpieza de Colegio Público	28
Conductor de Alcaldía y Tte. Alcalde de Urbanismo, Vigilante Inspector de Abastecimiento y Consumo, Cobrador, Guardajardines y Guardas Forestales, Limpiador / a, Ing. Tec. Indus. inspección aperturas, Arq. Tec. Disciplina Urbanística, Delineante Información Urbanística, Inspector Urbanístico, Subalterno EE.II., Operario Conserje de Piscinas.	28
Vigilante de Limpieza Viaria, Obras y Tráfico, Oficial Inspector de Obras de Urbanización, Conductor Operario de Obras de Urbanización, Ayudante del Gabinete de Tráfico, Conductor y Mantenimiento, Ordenanza-Notificador. Auxiliar y Operario de Topografía, Fotocopista, Coordinador del Servicio de Deportes, Técnico Deportivo, Monitor Socorrista de Deportes, Operador C.P.D., Asistente Social y Educador de Servicios Sociales, Auxiliar y Operario de Laboratorio, Técnicos y Auxiliares de Actividades Juveniles, Profesor y Educador de EE.II., Administrativo, Auxiliar Administrativo, Informador y Responsable de Oficina de Información, Administrador de Junta de Vecinos, Ordenanza y Telefonista.	28
Resto de Categorías (Grupos A, B, C, D y E)	16

(*) Valor punto C.E.T: 4,48 euros.

ANEXO VII

CALENDARIO LABORAL

AYUNTAMIENTO DE MURCIA.- CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 2004

MES	DIAS	FIEST.			ASUNT.			DIAS	TOTAL
		DOMING.	NAC.	LOCAL.	SABAD.	PROPIOS	VACAC.		
ENERO	31	4	1	0	4	0	0	22	165
FEBRERO	29	4	0	0	4	0	0	20	150
MARZO	31	4	1	0	5	0	0	21	157,5
ABRIL	30	5	1	1	4	3	0	16	120
MAYO	31	4	1	0	4	0	0	22	165
JUNIO	30	4	0	0	5	0	0	21	157,5
JULIO	31	5	0	0	4	0	0	22	165
AGOSTO	31	4	1	0	4	0	22	0	0
SEPTIEMBRE	30	5	0	1	5	0	0	19	142,5
OCTUBRE	31	4	1	0	4	0	0	22	165
NOVIEMBRE	30	4	1	0	4	0	0	21	157,5
DICIEMBRE	31	4	2	0	4	3	0	16	120
TOTAL	366	52	9	3	52	6	22	222	1665,00

FIESTAS LABORALES:

FIESTAS NACIONALES:

- 1 de enero, Año Nuevo
- 6 de enero, Epifanía del Señor (sábado)
- 19 de marzo, San José
- 13 de abril, Viernes Santo
- 1 de mayo, Fiesta del Trabajo
- 9 de junio, Día de la Región (Sábado)
- 15 de agosto, Asunción de Nuestra Señora
- 12 de octubre, Fiesta Nacional de España
- 1 de noviembre, Día de todos los Santos
- 6 de diciembre, día de la Constitución Española
- 8 de diciembre, Inmaculada Concepción (Sábado)
- 25 de diciembre, Natividad del Señor

FIESTAS LOCALES:

- 17 de abril, Bando de la Huerta
- 11 de septiembre, Romería de la Virgen
- (*) Días de Nochebuena y Nochevieja

DIAS CON REDUCCIÓN DE JORNADA:

- Del 1 al 7 de enero: 2 horas
- Del 1 de julio al 31 de julio: 22 horas
- Del 1 al 15 de septiembre: 10 horas
- Semana Santa (9 al 20 abril): 7 horas (7 días)
- Navidad (del 17 al 31 diciembre): 11 horas (11 días)
- Nochebuena y Nochevieja: 15 horas (2 días)

TOTAL REDUCCIÓN DE JORNADA: 67 HORAS

TOTAL CÓMPUTO HORARIO CON REDUCCIÓN DE JORNADA: 1598,00 HORAS

ANEXO VIII

BASES PARA LA CONCESIÓN DE BECAS DE ESTUDIO

PRIMERA. SOLICITANTES Y BENEFICIARIOS.

1. El objeto de estas bases es la concesión de ayudas económicas por estudios a los funcionarios y trabajadores fijos de plantilla de este Ayuntamiento, con un mínimo de dos años de antigüedad.

2. Podrán ser beneficiarios de tales becas los mismos empleados municipales así como sus cónyuges e hijos, que durante el Curso 2000/2001 estén cursando estudios de la clase que después se indica, en **Centros Oficiales o reconocidos**, y siempre que se justifique la correspondiente matrícula. (En el caso de que el funcionario o trabajador que genere el derecho estuviera legalmente separado o divorciado, la ayuda se concederá a la persona que ostente la tutela legal de sus hijos, cuando así se haga constar en la solicitud.)

SEGUNDA. ESTUDIOS QUE COMPRENDE.

1.- Tipos de Estudios:

1. Guardería, Preescolar y Educación Infantil	40,46 euros
2. Educación Primaria, LOGSE.	57,01 euros
3. E.S.O., Bachiller y F.P. I , II y III	95,05 euros
4. Estudios Universitarios, con residencia en Murcia	376,40 euros
5. « « , con residencia fuera de Murcia	476,87 euros
6. Otros estudios en Centros Oficiales (Idiomas, Música y Solfeo, Artes y Oficios, Arte Dramático y Danza, etc.)	74,79 euros

2.- En el caso de que el beneficiario no esté matriculado del curso completo que se pretenda becar, se podrán otorgar ayudas parciales, que en ningún caso excederán del importe justificado de matrícula.

3.- Están expresamente **excluidos** de esta convocatoria los estudios correspondientes al tercer ciclo universitario (doctorado), los de especialización («masters»), investigación y los realizados en escuelas o academias privadas sin carácter oficial, así como los de Educación Especial.

TERCERA. SOLICITUDES Y DOCUMENTOS.

1. Las solicitudes de Ayuda deberán presentarse en el Servicio de Personal de este Ayuntamiento, conforme al modelo oficial que en cada momento se facilite en dicho Servicio. En dicha instancia, y bajo su responsabilidad, el solicitante formulará declaración sobre los extremos que figuran en la misma.

2. A la instancia habrá de acompañarse:

- Certificación o documentos acreditativos de estar matriculado en el Curso 2000/2001.

Certificación o fotocopia compulsada del documento original, acreditativo de las calificaciones que obtuvo en cada una de las asignaturas del curso anterior, y nota media (la nota media no será necesaria en los supuestos de Guardería, Educación Infantil, Educación Primaria y Primer ciclo de EGB).

- Fotocopia compulsada por el Negociado de Personal de la Declaración de Renta, completa, sellada en todas sus páginas por la Delegación de Hacienda o entidad bancaria, del año que corresponda, o bien declaración jurada de no haber estado obligado a presentar aquella, con expresión detallada de los ingresos obtenidos por todos los miembros de la familia en el año correspondiente, uniendo a esta declaración jurada las certificaciones que acrediten dichos ingresos.

En el caso de que exista más de un miembro de la unidad familiar que perciba ingresos, y declaren individualmente, se deberá adjuntar igualmente fotocopia de la Declaración de la Renta, sellada y compulsada, de cada uno de ellos.

Cualquier otro documento que el solicitante estime oportuno para acreditar su derecho a la obtención de la ayuda.

CUARTA. CRITERIOS PARA LA CONCESION DE LA AYUDA.

1. La adjudicación de las becas se llevará a cabo por Acuerdo de la Junta de Gobierno, a propuesta de la Concejalía de Personal y Régimen Interior, la cual hará la selección atendiendo a la necesidad económica familiar y al rendimiento del alumno, exceptuando de este último requisito a los alumnos de Preescolar, Educación Primaria y Primer Ciclo de EGB.

El criterio de prelación de las solicitudes será el obtenido a partir la fórmula matemática siguiente:

$$N.º \text{ Praelación} = (\text{Nota Media} + 10) \frac{(\text{Renta} / N.º \text{ miembros familia})}{150,25}$$

La nota media será la que figure en el certificado académico, aplicando la tabla de puntuación del M.E.C. En el supuesto de Guardería, Preescolar, Educación Primaria y Primer Ciclo de E.G.B. se operará con nota media de 6.

La Renta Familiar neta (a dividir entre los miembros de la unidad familiar), se obtendrá restando de la Base Imponible (previa a la aplicación del mínimo personal y familiar), la cuota líquida que figura en la declaración de la Renta aportada, a cuyo resultado se le efectuarán las siguientes deducciones:

- Por cada uno de los 3 primeros hijos: 130,00 euros.
- Por cada uno de los restantes hijos: 190 euros.
- Por cada hijo que sea disminuido físico, psíquico o sensorial, sin ingresos de naturaleza laboral: 950,00 euros.

Se considerarán miembros de la Unidad Familiar los incluidos en las declaraciones de la Renta del año correspondiente que hayan podido presentar los diversos miembros de la Unidad Familiar. En el supuesto de que se solicite ayuda para más de un miembro de la unidad familiar, se calculará el número de prelación para cada uno de ellos.

2. Una vez determinado el orden de prelación, las ayudas se irán concediendo hasta consumir la totalidad de la consignación presupuestaria existente, que para

cada ejercicio establezca. La cuantía de las ayudas para cada tipo de estudios será la establecida en este acuerdo.

3. Los solicitantes deberán acreditar, mediante fotocopia de la última Declaración de la Renta realizada, que su Renta Familiar Neta no excede de 20.500 euros, y para aquellos que excedan de dicha cantidad, que no superan las 4.500 euros por miembro de la unidad familiar.

4.- Perderán el derecho a beca los beneficiarios que, habiendo obtenido beca anteriormente de este Ayuntamiento para algún tipo de estudios, no hubieran superado los estudios becados. De la misma forma quedarán excluidas las solicitudes de beca para asignaturas sueltas, cuando correspondan a cursos que hayan sido becados en anteriores convocatorias.

QUINTA. INCOMPATIBILIDADES.

Serán causas de pérdida o anulación de la ayuda económica, con la consiguiente obligación de devolver las cantidades percibidas y sin perjuicio de las responsabilidades en que se hubiera podido incurrir:

1. Disfrutar de ayuda o beca concedida al mismo beneficiario y para los mismos estudios por cualquier otro organismo público o privado.

2. Si después de concedida ayuda por este Ayuntamiento fueran comprobadas las concesiones aludidas en el párrafo anterior, quedarán anuladas las otorgadas por esta Corporación, sin perjuicio de las sanciones a que hubiere lugar por falsificación de los documentos que se exigen en la convocatoria.

3. En el caso de que el beneficiario opte por la ayuda de este Ayuntamiento, cuando la concesión sea simultánea o posterior a ésta, podrá disfrutar de la Ayuda concedida, siempre que se acredite la renuncia a las concedidas por otras Instituciones.

4. La falta de iniciación de los estudios objeto de ayuda, así como la interrupción sin causa justificada de los mismos, comportará la obligación de devolver el importe total de la beca.

5.- Estar en posesión de una titulación universitaria de igual o superior nivel a la que se pretenda becar.

6.- No se otorgará más de una ayuda por beneficiario.

SEXTA. RESOLUCION.

1. La resolución municipal sobre la concesión de estas ayudas se publicará en el tablón de anuncios del Servicio de Personal. La publicación en el tablón de anuncios de dicha resolución, servirá de notificación suficiente a todos los efectos.

2. Los solicitantes de ayudas que se consideren lesionados en sus posibles derechos por la resolución recaída respecto a su solicitud, podrán interponer la correspondiente reclamación ante la Alcaldía Presidencia, durante los quince días siguientes a la fecha de publicación de la resolución en el tablón de anuncios.

Consejería de Industria y Medio Ambiente

10523 Resolución de la Secretaría General en el expediente de expropiación forzosa sobre el proyecto de instalaciones "Línea eléctrica a 132 kV., E-S en S.T. El Pozo de L/ El Palmar-Alhama y S.C. entre S.T. Fudeport y S.T. El Pozo", en el término municipal de Alhama de Murcia, en la provincia de Murcia. Expte.: 3E04AT6506.

Con fecha 10 de agosto de 2005 se ha dictado Resolución, por la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se autoriza, se aprueba el proyecto de ejecución y se reconoce en concreto la utilidad pública del proyecto de instalaciones "Línea eléctrica a 132 kV., E-S en S.T. El Pozo de L/ El Palmar-Alhama y S.C. entre S.T. Fudeport y S.T. El Pozo", en el término municipal de Alhama de Murcia, en la provincia de Murcia.

Dicho reconocimiento, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 54.1 de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico y en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, lleva consigo la necesidad de ocupación de los bienes o de adquisición de los derechos afectados por la obra proyectada e implica la urgente ocupación de los mismos a los efectos del artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa, de 16 de diciembre de 1954.

A petición de la empresa beneficiaria, IBERDROLA DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA, S.A.U, que ha justificado haber intentado, sin éxito, la adquisición amistosa de los bienes y derechos, procede iniciar el expediente expropiatorio, siguiendo los trámites previstos en el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa.

En su virtud, a propuesta del Servicio Jurídico, **resuelvo:**

Primero. Designar como representante de la Administración en este expediente a D. Manuel Gil Quiles, Jefe del Servicio Jurídico de esta Consejería.

Segundo. Fijar para el levantamiento de las Actas Previas a la Ocupación el próximo día 6 de octubre de 2005, a partir de las 11:00 horas y el próximo día 7 de octubre de 2005, a partir de las 9:00 horas, ambos en el Ayuntamiento de Alhama de Murcia.

Tercero. Citar individualmente a cada interesado en este expediente.

Cuarto. Publicar esta Resolución en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, así como en los diarios "La Verdad" y "La Opinión" de Murcia, a los efectos, igualmente, de notificación que determina el art. 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, a los titulares que se relacionan a continuación: