

## Hospital "Rafael Méndez"

Categoría	Número	Horario
TÉCNICO ESPECIALISTA LABORATORIO	5	De 8,00 a 15,00 horas
TÉCNICO ESPECIALISTA LABORATORIO	2	De 15,00 a 22,00 horas
TÉCNICO ESPECIALISTA LABORATORIO	2	De 22,00 a 24,00 y de 0.00 a 8,00 horas
TÉCNICO ESPECIALISTA RADIODIAGNÓSTICO	3	De 8,00 a 15,00 horas
TÉCNICO ESPECIALISTA RADIODIAGNÓSTICO	2	De 15,00 a 22,00 horas
TÉCNICO ESPECIALISTA RADIODIAGNÓSTICO	1	De 22,00 a 24,00 y de 0,00 a 8,00 horas
TÉCNICO ESPECIALISTA ANATOMÍA PATOLÓGICA	2	De 8,00 a 15,00 horas

## Hospital "Virgen del Castillo"

Categoría	Número	Horario
TÉCNICO ESPECIALISTA LABORATORIO	2	De 8,00 a 15,00 horas
TÉCNICO ESPECIALISTA LABORATORIO	1	De 15,00 a 22,00 horas
TÉCNICO ESPECIALISTA RADIODIAGNÓSTICO	1	De 8,00 a 15,00 horas

## Consejería de Trabajo y Política Social

**11569 Resolución de 30-09-2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de trabajo para Ayuntamiento de Las Torres de Cotillas (Personal Laboral). Exp. 40/05.**

Visto el expediente de Convenio de Trabajo de Ayuntamiento de Las Torres de Cotillas (Personal Laboral), (Código de Convenio número 3000742) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 18-05-2005 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 («Boletín Oficial del Estado» 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 («Boletín Oficial del Estado» 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 30 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.**

**INDICE**

## CAPITULO I

## DISPOSICIONES GENERALES.

Art. 1 Ámbito de aplicación.

Art. 2 Ámbito temporal.

Art. 3 Unidad normativa.

## CAPITULO II

## COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, DENUNCIA Y PRORROGA DEL CONVENIO COLECTIVO

Art. 4 Comisión de Seguimiento.

Art. 5 Denuncia del Convenio Colectivo

Art. 6 Prórroga del Convenio Colectivo

## CAPITULO III

## CATEGORÍAS PROFESIONALES

Art. 7 Organización del trabajo. Relación de los puestos de trabajo (R.P.T)

## CAPITULO IV

## SELECCIÓN DE PERSONAL. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y PROVISIÓN DE PUESTOS.

Art. 8 Selección de personal de nuevo ingreso y categorías profesionales.

Art. 9 Provisión de puestos de trabajo.

Art. 10 Promoción interna.

Art. 11 Cobertura provisional de puestos superiores.

Art. 12 Traslados y permutas entre Administraciones Públicas.

Art. 13 Traslados y permutas entre servicios municipales.

Art. 14 Formación

## CAPITULO V

## TIEMPO DE TRABAJO.

Art. 15 Jornada laboral y horarios

Art. 16 Excesos de jornada

## CAPITULO VI

## VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS.

Art. 17 Vacaciones.

Art. 18 Permisos.

Art. 19 Situación de licencias especiales.

## CAPITULO VII

## CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 20 Retribuciones.

Art. 21 Pagas extraordinarias.

Art. 22 Servicios extraordinarios.

Art. 23 Devengo de retribuciones.

Art. 24 Jornadas reducidas.

Art. 25 Dietas y gastos de desplazamiento.

## CAPITULO VIII

## CONDICIONES SOCIALES

Art. 26 Faltas y sanciones.

Art. 27 Garantías en caso de I.T

Art. 28 Reconocimiento médico.

Art. 29 Seguro de vida.

Art. 30 Jubilaciones anticipadas

Art. 31 Ayudas y becas.

Art. 32 Asistencia letrada.

Art. 33 Responsabilidad Civil.

Art. 34 Retirada del permiso de conducir.

Art. 35 Anticipo reintegrable.

Art. 36 Créditos de viviendas.

Art. 37 Plan de jubilación.

## CAPITULO IX

Art. 38 Seguridad e higiene.

Art. 39 Prendas de trabajo.

Art. 40 Derechos y obligaciones del trabajador.

Art. 41 Secciones Sindicales, garantías sindicales y miembros de la Comité de Empresa

## CLAUSULA ADICIONAL

**Capítulo I.****Disposiciones generales****Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo que han de regir las relaciones entre el Ayuntamiento de Las Torres de Cotillas y su personal laboral fijo.

Quedan expresamente excluidos de su ámbito de aplicación:

a) Los trabajadores con contrato laboral de duración inferior o igual a seis meses.

b) Los trabajadores procedentes del I.N.E.M. o del S.E.F. para trabajos temporales de colaboración social o reinserción, con las peculiaridades propias de la norma específica que regule su situación laboral.

La disposición transitoria primera solo se aplicará al personal laboral fijo.

**Artículo 2. Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento, si bien todos los aspectos económicos, surtirán efectos a partir del día 1 de enero de 2005. La duración del presente Convenio Colectivo será desde el 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre del 2007.

**Artículo 3. Unidad normativa.**

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

1.- El presente Convenio será el único aplicable a todos los trabajadores incluidos en el artículo 1.

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

3.- Si se llegase a algún acuerdo con el Comité de Empresa o delegado de personal una vez firmado el presente acuerdo, éste será extensible automáticamente a todos los trabajadores.

**Capítulo II****Artículo 4. Comisión Seguimiento.**

1.- Se constituirá una Comisión de Seguimiento, que estará integrada por dos miembros del Comité de Empresa, un miembro de cada sección sindical firmante del presente Convenio Colectivo y cinco representantes a designar por el Ayuntamiento, que podrán tener el voto ponderado.

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

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

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

**Artículo 5. Denuncia del Convenio Colectivo.**

La denuncia del Convenio Colectivo se efectuará por escrito debiendo notificarse por parte del denunciante a la otra parte. En el escrito habrán de señalarse expresamente las materias objeto de la denuncia, manteniéndose el resto en todas sus condiciones y

formas. La denuncia habrá de efectuarse con un mes, al menos, de antelación a la fecha de finalización de la vigencia del Convenio.

#### **Artículo 6. Prórroga del Convenio Colectivo.**

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

Si no media denuncia o si mediada no se hace en tiempo y forma, el Convenio se prorrogará anualmente por tática reconducción, salvo en lo que afecta al calendario laboral y al capítulo de condiciones económicas.

### **Capítulo III**

#### **Categorías profesionales**

#### **Artículo 7.- Organización del Trabajo.**

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

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

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

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

#### **RELACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO (R.P.T)**

La relación de los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Las Torres de Cotillas es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se determinan los requisitos para el desempeño de cada puesto en los siguientes términos:

a) La relación comprenderá, conjuntamente, los puestos de trabajo del personal funcionario de cada departamento o centro, el número y las características de los que puedan ser ocupados por personal eventual así como los de aquellos otros que puedan desempeñarse por personal laboral.

b) La relación de puestos de trabajo indicará, en todo caso, la denominación y características esenciales de los mismos; los requisitos exigidos para su desempeño; el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico que corresponda a los mismos, cuando hayan de ser desempeñados por personal funcionario, o la categoría profesional y régimen jurídico aplicable cuando sean desempeñados por personal laboral.

c) Con carácter general, los puestos de trabajo de Administración y dirección, serán desempeñados por funcionarios públicos.

d) Se exceptúan de la regla anterior y podrán desempeñarse por personal laboral:

- Los puestos de naturaleza no permanente y aquellos cuyas características se dirijan a satisfacer necesidades de carácter periódico y discontinuo.

- Los puestos cuyas características sean propias de oficios, así como los de vigilancia, custodia, porteo y otros análogos.

- Los puestos de carácter instrumental correspondientes a las áreas de mantenimiento y conservación de edificios, equipos e instalaciones, artes gráficas, protección civil y comunicación social, así como los puestos de las áreas de expresión artística y los vinculados directamente a su desarrollo, servicios sociales y protección de menores.

- Los puestos correspondientes a áreas de actividades que requieran conocimientos técnicos especializados cuando no existan Cuerpos o Escalas de funcionarios cuyos miembros tengan la preparación específica para su desempeño.

- Los puestos con funciones auxiliares de carácter instrumental y apoyo administrativo.

e) La creación, modificación, refundición y supresión de puestos de trabajo se realizará a través de las relaciones de puestos de trabajo.

f) La relación de Puestos de Trabajo se aprobará anualmente previa negociación con los representantes de los trabajadores y con ocasión de la aprobación del Presupuesto, a estos efectos se negociará por el Ayuntamiento en la Mesa General de Negociación conjuntamente con las organizaciones sindicales mas representativas (De conformidad con los artículos 6,3 c), 7,1 y 7,2 de la Ley Orgánica de Libertad sindical)

g) La provisión de puestos de trabajo a desempeñar por el personal funcionario, así como la formalización de nuevos contratos de personal laboral fijo, requerirán que los correspondientes puestos figuren detallados en las respectivas relaciones. Este requisito no será preciso cuando se trate de realizar tareas de carácter no permanente mediante contratos de trabajo de duración determinada y con cargo a créditos correspondientes a personal laboral temporal o a programas con financiación total o parcial de otros entes públicos o se realice con cargo al capítulo de inversiones.

h) Los puestos de trabajo reservados a personal laboral serán de adscripción indistinta para todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio Colectivo. Únicamente podrán adscribirse con carácter exclusivo puestos de trabajo a trabajadores de una determinada categoría profesional cuando tal adscripción se derive necesariamente de la naturaleza y de la función a desempeñar en ellos y en tal sentido lo determine la Alcaldía-Presidencia.

i) Los contratos por acumulación de tareas que se celebren por el Ayuntamiento podrán tener una duración máxima de nueve meses dentro de un periodo de 18 meses.

j) La relación de puestos de trabajo será pública.

## Capítulo IV.

### Selección de personal

#### Relación de puestos de trabajo y provisión de puestos.

#### Artículo 8. Selección de Personal de nuevo ingreso y categorías profesionales.

La selección del personal trabajador del Ayuntamiento de Las Torres de Cotillas se realizará de acuerdo con las normas de aplicación específicas.

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

En todos los Tribunales y/o Comisiones de Selección se designará por el Alcalde un vocal a propuesta de los representantes legales de los trabajadores. De acuerdo con lo dispuesto en las leyes que regulen esta materia, siendo objeto de negociación, la preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público, incluyendo expresamente las bases de selección de las correspondientes convocatorias.

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de la Plantilla y Relación de puestos de trabajo y Presupuestos aprobados por la Corporación, de los que se deducen las vacantes que no están cubiertas, el Ayuntamiento formulará públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

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

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

#### Artículo 9. Provisión de Puestos de Trabajo.

La convocatoria de las plazas que se encuentren ya cubiertas por personal laboral y que resulten vacantes se hará con arreglo a lo dispuesto en el desarrollo de la Ley 7/85, R.D. 781/86 y demás Disposiciones Legales Vigentes en materia de acceso a la función pública.

En lo posible las vacantes se cubrirán con procesos de promoción interna de los trabajadores de este ayuntamiento, si se cuenta con la debida titulación.

#### Artículo 10. Promoción Interna.

En la provisión de plazas por turnos de promoción interna, la selección de los candidatos se realizará entre los trabajadores que reúnan los requisitos adecuados, estableciéndose en las correspondientes convocatorias:

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

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

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

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

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

En la resolución del concurso para la adjudicación de las plazas y en igualdad de méritos tendrán preferencia los trabajadores de mayor antigüedad.

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

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

#### Artículo 11. Cobertura Provisional de Puestos Superiores.

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

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

#### Artículo 12.- Traslados y Permutas entre Administraciones Públicas.

Los traslados: Se estará a lo previsto en la legislación aplicable vigente.

Permutas: Se estará a lo previsto en la Legislación aplicable vigente.

#### Artículo 13.- Traslados y permutas entre servicios municipales.

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

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

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

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

d) Se autorizan los cambios de turno entre trabajadores de la misma categoría.

e) Las peticiones voluntarias de traslados o permutas de puestos de trabajo entre trabajadores del mismo grupo o categoría deberán autorizarse por el Alcalde-Presidente o en su caso el Concejal-Delegado de Personal previo informe de la Comisión de Seguimiento. Las retribuciones complementarias corresponderán con el puesto efectivamente desempeñado

#### **Artículo 14.- Formación.**

Por parte del Ayuntamiento, se desarrollarán cursos de formación específicos para los trabajadores, al objeto de conseguir una mejora de los conocimientos profesionales, así como cursos de capacitación para el desempeño de nuevas tareas o de nuevos puestos de trabajo, bien directamente o a través de conciertos con organismos oficiales, las calificaciones obtenidas en dichos cursos tendrán relevancia, dentro de lo que resulte legal, para la promoción de los trabajadores municipales a jefaturas o categorías superiores. En lo relacionado a la formación sobre seguridad e higiene en el trabajo, el Ayuntamiento una vez constituido el Comité de Seguridad y Salud organizará los oportunos cursos de formación.

Los planes de formación, baremos de calificación, centros, plazos para la realización, etc., se elaborarán por la Comisión de Seguimiento que a través de la Concejalía de Personal presentará el acuerdo al órgano municipal correspondiente. Los créditos consignados a este efecto serán para el año 2004, los siguientes: 9.000,00 Euros con destino a cursos de formación de personal laboral, y en los años sucesivos la partida presupuestaria a tal fin destinada se incrementará en la misma cuantía que el IPC Regional interanual de Octubre a Septiembre.

En el supuesto de que las solicitudes de participación en los cursos de formación que constituyan el plan, fuesen superiores al cupo máximo de alumnos, se creará una Comisión para establecer la selección de los participantes. Este criterio regirá siempre que sea posible para la participación en cualquier actividad formativa. Esta comisión estará constituida por los mismos Miembros que la Comisión de Seguimiento.

La comisión de Seguimiento llevará un control exhaustivo de todos los cursos cuya realización conlleve gasto de matrícula, teniendo la potestad de autorizarlos o denegarlos en base a la repercusión que tengan para el buen funcionamiento del Negociado, para lo cual se podrá solicitar informe a la Concejalía. También se tendrá en cuenta la rotación de los Trabajadores y Negociados que realicen estos cursos con la finalidad de que el Presupuesto sea lo más y mejor repartido posible.

Todos los Negociados están obligados a remitir al Negociado de Personal y este a la Comisión de Seguimiento cuanta información llegue relativa a cursos, jornadas, simposiums, etc...

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

1º.- Estudios para obtención de título académico o profesional cuando se cursen, con regularidad, en Centros Oficiales o reconocidos, se establece una asignación del 60% de los gastos de matrículas y libros por realización de estudios oficiales y no oficiales relacionados con los servicios que preste el Ayuntamiento, previo acuerdo de la Comisión de Seguimiento. La asignación del 60% de los gastos estará supeditada a la aprobación del 50% de las materias matriculadas.

Derechos:

a) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes.

b) Preferencia para elegir turno de trabajo, siempre que el servicio lo permita, no modificando las condiciones de trabajo del resto de trabajadores.

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

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

Derechos:

a) Cien horas al año retribuidas, que se disfrutaran a criterio del trabajador.

b) Adaptación de la jornada de trabajo una vez consumidas las cien horas del apartado anterior, no modificando las condiciones de trabajo del resto de trabajadores.

En el caso de la participación en cursos de formación o perfeccionamiento profesional suponga un desplazamiento, el trabajador tendrá derecho al abono de los gastos de viaje y dietas, contempladas en el artículo 25 del presente Convenio Colectivo.

### Capítulo V

#### Tiempo de trabajo

##### Artículo 15. Jornada laboral y horarios.

1.- La jornada laboral será igual a la del Convenio anterior, en jornada continua de mañana parra todo el personal, excepto el personal de las instalaciones deportivas, de la Biblioteca Municipal y de Obras y Servicios, salvo pacto entre Ayuntamiento y trabajador.

2.- El horario se reducirá una hora diaria en verano desde el 9 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, así como Semana Santa, Fiestas de Primavera y Navidad (del 22 de Diciembre al 5 de Enero, ambos inclusive). El horario quedará establecido de 8'00 a 14'00 horas.

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

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

5.- Todos los trabajadores de este Ayuntamiento, a partir de los 63 años de edad y siempre que tengan veinticinco años de cotización de los que nueve ha de ser en el Ayuntamiento, o bien veinte años de antigüedad en este Ayuntamiento, podrán acogerse a un régimen de jornada y horario a determinar por la concejalía de personal, en función de las necesidades de los servicios municipales previo informe favorable de la comisión de Seguimiento.

##### Artículo 16. Excesos de jornada.

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

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

3.- El control de horas extraordinarias se realizará día a día, debiendo entregar copia del resumen semanal al trabajador, y mensual a la representación sindical.

4.- Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en periodo nocturno y festivo, salvo en casos y actividades debidamente justificados previo acuerdo de los

representantes de los trabajadores, y a instancias del Concejal de Personal.

### Capítulo VI

#### Vacaciones, licencias y permisos

##### Artículo 17. Vacaciones.

1.- Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal, serán de treinta y un días naturales o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio, o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural preferentemente entre el 15 de Junio y el 30 de Septiembre, y hasta el quince de enero del año siguiente, salvo pacto en contrario, cuando por motivos de necesidades del servicio no pudiera ser disfrutadas antes, no pudiendo ser compensadas por dinero. Las vacaciones se disfrutaran en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los periodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

Su disfrute se hará de alguna de las siguientes formas:

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

- Los trabajadores que por circunstancias personales comunicadas al Comité de Empresa antes del 25 de marzo, deseen su disfrute en otras fechas no incluidas en el punto anterior, tendrán derecho previa notificación a la Concejalía de Personal, al aumento de tres días naturales más de vacaciones.

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

2.- En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.

Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.

Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.

Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

En el supuesto de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el periodo vacacional,

quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo del permiso por maternidad, dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente.

#### Artículo 18. Permisos.

Se concederán permisos por las siguientes causas justificadas:

a) Por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho; 18 días naturales a elección del trabajador.

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

c) Por enfermedad grave o muerte de un familiar de 1er. grado de consanguinidad y afinidad; 3 días hábiles (sí es dentro de la misma localidad), y 5 días hábiles (sí es fuera de la misma). Para los casos en que el familiar sea de 2º grado de consanguinidad y afinidad se concederán 2 y 4 días hábiles respectivamente. Para los casos en que el familiar sea de 3er. grado de consanguinidad y afinidad se concederán 1 y 2 días hábiles respectivamente.

d) Por tramitación de separación, divorcio o nulidad matrimonial; 3 días hábiles a elección del trabajador.

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

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

g) Por el tiempo necesario para la consulta médica.

h) Los trabajadores/as con 1 hijo menor de 9 meses tendrán derecho a 1 hora diaria de reducción de jornada, que podrán ser fraccionada en 2 periodos de 30 minutos, siempre y cuando el cónyuge no lo disfrute y este trabajando. Asimismo se gozará de este derecho en aquellos casos de adopción por parte de algún trabajador.

i) 6 días al año por asuntos propios, que no podrán ser unidos a las vacaciones, los mismos se disfrutarán a criterio del Trabajador, con un previo aviso al menos de 48 h., siempre que no obedezca a razones de urgencia, mediante la entrega de copia en el Registro de Entrada y en la Concejalía de Personal, no pudiendo tomar más de cuatro días de forma consecutiva, salvo excepciones, entendiéndose concedido si no hay denegación expresa, durante las 24 horas siguientes.

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

k) El día de la patrona, 22 de mayo, Santa Rita. Durante el mismo se desarrollarán actividades de convivencia, con las que en la medida de lo posible participará y colaborará el Ayuntamiento. A estos efectos se creará una Comisión de Fiestas de Santa Rita en la que

estarán representados todos los departamentos la cual organizará las actividades de común acuerdo con la Concejalía de Personal. Cada miembro de dicha comisión nombrará a su sucesor para las fiestas del año siguiente. Si esta fecha recayese en día no laborable se podrá adelantar o atrasar en las fechas que de común acuerdo se especifique.

l) Por traslado de residencia, 2 días.

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

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

En caso de denegación de cualquier permiso de los establecidos en este artículo, que habrá de ser motivada, se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa.

#### Artículo 19. Situación de licencias especiales.

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

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

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

b) Permiso por maternidad y paternidad.- En el supuesto de parto, 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 funcionaria 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 período 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 supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 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, tengan 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 por 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.

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 artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

c) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores. En caso de que dos trabajadores generasen el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El período de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos. Durante el primer año, los trabajadores tendrán derecho a la reserva del

puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este período, dicha reserva lo será al puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

## Capítulo VII

### Condiciones económicas

#### Artículo 20. Retribuciones.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este acuerdo serán retribuidos en el año 2004, 2005, 2006 y 2007 con una subida salarial igual a la establecida en la Ley General de Presupuestos del Estado. Exceptuando en aquellos casos en los que a raíz de la Relación de los Puestos de Trabajo (R.P.T.) sufran un aumento mayor debido a las superiores responsabilidades y funciones, siendo estas complementarias a las subidas previstas.

Hasta que no se realice la R.P.T. se gratificará a aquellos trabajadores que realicen trabajos a turnos o jornada partida con 50,00 €/mes por cada concepto, salvo que esté establecido en el contrato de trabajo y con excepción de aquellas categorías o puestos de trabajo en los que su jornada de trabajo se encuentre establecida por turnos así como para aquellos en los que ya se encuentre incluido en algún complemento de productividad.

Las retribuciones para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio y sin ningún tipo de excepción son:

- 1.- Retribuciones básicas
  - 1.1.- Salario base.
  - 1.2.- Antigüedad.
  - 1.3.- Pagas Extraordinarias.
- 2.- Complementos salariales.
  - 2.1.- Gratificaciones por servicios extraordinarios.
  - 2.2.- Complemento fijo de puesto.
  - 2.3.- Complemento de condiciones de trabajo.
    - Complemento de festividad.
    - Complemento de nocturnidad
    - Complemento de Trabajo a turnos.
    - Complemento de Jornada Partida.
  - 2.4.- Complemento de productividad
- 3.- Percepciones no salariales.
  - 3.1.- Dietas.
  - 3.2.- Gastos de desplazamiento.

Se establecerá un complemento salarial denominado de mínimos para garantizar que todos los trabajadores perciban una retribución bruta anual igual a catorce pagas de cuantía 950,00 € cada una de ellas.

A partir de 1 de enero de 2.006, el importe de las retribuciones brutas anuales será igual a catorce pagas de las cuantías que se indican para cada una de las siguientes categorías laborales:

CATEGORIA LABORAL/TITULACION EXIGIDA	SALARIO BASE	C. FIJO DE PUESTO	CUANTIA RETRIBUCION	CUANTIA RETRIBUCIÓN
			MINIMA MENSUAL	MINIMA BRUTA ANUAL
GRUPO A-LICENCIADO	1.069,62 €	600,58 €	1.670,20 €	23.382,80 €
GRUPO B- DIPLOMADO	907,80 €	458,91 €	1.366,71 €	19.133,94 €
GRUPO C- BACHILLER SUPERIOR	676,70 €	404,52 €	1.081,22 €	15.137,08 €
GRUPO D- ESO	553,32 €	317,45 €	870,77 €	12.190,78 €
GRUPO E- CERTIFIC. ESCOLAR.	505,15 €	230,37 €	735,52 €	10.297,28 €

No obstante, las cuantías del salario base y del complemento fijo de puesto serán actualizadas en el ejercicio 2.006 y 2.007 de conformidad con lo dispuesto respecto del incremento de retribuciones en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dichos ejercicios.

Todos los trabajadores percibirán en concepto de antigüedad un complemento salarial del 5% sobre sueldo base, por cada tres años de servicio efectivos. Su devengo se producirá desde el primer día de cumplir la antigüedad, cada periodo de tres años, aquellos trabajadores de nuevo ingreso tendrán una compensación del 4% por este concepto, todos aquellos trabajadores, que se integrará en el complemento de puesto correspondiente una vez realizada la Relación de Puestos de Trabajo.

La Relación de Puestos de Trabajo incluirá en el complemento salarial de condiciones de trabajo correspondiente a cada puesto, mediante la graduación del factor de dedicación o de peligrosidad, las cantidades establecidas en el presente Convenio Colectivo para retribuir los trabajos realizados a jornada partida, por turnos, periodos festivos, en nocturno y conducción en moto

Se reconoce el derecho a un complemento de productividad a todos los trabajadores en función del grado del cumplimiento de los siguientes objetivos:

1. Mejorar permanentemente la atención al ciudadano.
2. Promover e impulsar la gestión de calidad en la Administración.
3. Mejorar las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos para incrementar la calidad de los servicios.
4. Conseguir una organización flexible, eficaz y eficiente.
5. Impulsar medidas correctoras necesarias, para la disminución del absentismo laboral, y en concreto, no superar 4 días laborables de falta al trabajo en el primer y segundo semestre del año natural de que se trate. Quedan excluidos de estos días todos los considerados licencias retribuidas al trabajador, vacaciones, asuntos propios y situaciones de maternidad, accidentes laborales y permisos por cuestiones sindicales.
6. Apoyar la conciliación de la vida familiar y laboral.
7. Potenciación de la prevención de riesgos laborales y la salud laboral.

8. Garantizar la capacitación profesional, asegurando la igualdad en el acceso a la formación.

9. Reducción de la temporalidad en el empleo, bajando la tasa de la misma al 7%.

10. Agilizar los procesos de selección, provisión y carrera profesional, posibilitando, a su vez procesos de movilidad voluntaria.

11. Continuar con las medidas tendentes a la percepción del 100% de las retribuciones en las pagas extraordinarias.

12. Establecer medidas destinadas a mejorar el marco de las relaciones laborales.

13. Facilitar el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, estableciendo el 5% de las plazas ofertadas.

14. Establecimiento de un marco financiero que permita hacer posible las medidas contempladas en este Acuerdo.

Dicho complemento de productividad se estructura de conformidad con lo establecido en el ANEXO 1.

#### **Artículo 21. Pagas extraordinarias.**

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este acuerdo percibirán en Julio y Diciembre, en proporción al tiempo de trabajo en el semestre natural, el importe de dos pagas extraordinarias equivalentes cada una de ellas a salario base mas antigüedad mas complemento fijo de puesto mas el componente fijo del complemento de condiciones de trabajo.

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

#### **Artículo 22. Servicios extraordinarios y Condiciones particulares de trabajo.**

**GRATIFICACIONES POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS.**

Tendrán esta consideración las horas trabajadas que excedan de la jornada laboral semanal. Se compensarán los excesos de jornada al 175% en salario de forma general. Excepcionalmente y previo pacto con el trabajador se compensaran al 200% en tiempo libre. El mínimo de gratificación a percibir será el correspondiente a 2 horas, salvo en los casos en que el trabajador tenga atribuido en su puesto de trabajo especial dedicación. No obstante las horas realizadas en Fiestas Mayores, Semana Santa, Navidad y causas de fuerza mayor no podrán compensarse en tiempo libre.

En todo caso se cobrarán las horas realizadas en Fiestas Mayores, Semana Santa, Navidad y causas de fuerza mayor.

#### TRABAJOS EN PERIODOS FESTIVOS y NOCTURNOS.

Tendrá la consideración de festivo el periodo comprendido entre las 22:00 horas del viernes y las 6 horas del lunes y entre las 22 horas de víspera de festivos hasta las 6 horas del día siguiente al festivo.

Tendrá la consideración de nocturno el periodo comprendido entre las 22,00 horas y las 6,00 horas.

El complemento salarial correspondiente de cada puesto recogerá, mediante la graduación del factor dedicación, los trabajos realizados en jornada partida, por turnos, periodos festivos, y en nocturno. En su defecto se tendrá derecho al abono de las siguientes cantidades por turno de trabajo cuando el servicio sea igual o superior a 5 horas de trabajo continuado en periodo festivo o nocturno según su caso, abonándose de forma proporcional al tiempo trabajado, en caso contrario.

€/JORNADA	AÑO 2005	AÑO 2006	AÑO 2007
FESTIVO	39,50 €	45,00 €	47,50 €
NOCTURNO	20,00 €	23,00 €	26,00 €

Los servicios realizados en horario de noche los días de Nochevieja y Nochebuena, así como las realizadas en horario de mañana el 25 de Diciembre y el 1 de Enero serán compensadas con 175,00 € por turno completo. Dichos servicios no se considerarán como festivos ni nocturnos a efectos económicos.

#### Artículo 23. Devengo de retribuciones.

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

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

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

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

Los trabajadores recibirán de forma detallada en el momento de su cobro, cualquier liquidación que se practique sobre gratificaciones por servicios extraordinarios, percepciones no salariales y ayudas sociales.

En los supuestos de derechos económicos que deban liquidarse por días, la totalidad de las retribuciones integras mensuales que perciba el trabajador se dividirá entre el número de días naturales del correspondiente mes.

#### Artículo 24. Jornadas reducidas.

Cuando con sujeción a la normativa vigente el trabajador realice una jornada inferior a la establecida, se reducirán sus retribuciones en la forma prevista en dicha normativa.

Para calculo del valor hora aplicable a dicha reducción se tomará como base la totalidad de las retribuciones integras mensuales que perciba el trabajador, dividida entre el numero de días naturales del correspondiente mes y, a su vez, este resultado por el número de horas que el trabajador tenga obligación de cumplir, de media, cada día.

#### Artículo 25. Dietas y gastos de desplazamiento.

Se percibirán en concepto de indemnizaciones por razón del servicio, siendo su importe el siguiente: Alojamiento: 58,90 €, Manutención: 36,66 € y Dieta entera: 95,56 €. Se compensará con un día de salario, la asistencia a juicios derivados de su trabajo, si estos se realizaran fuera de la jornada laboral del trabajador, facilitándole el transporte.

No tendrá la consideración de asistencia a juicio la asistencia al Juzgado de Paz para recibir notificaciones. Si se percibirá en caso de toma de declaraciones y juicios, excepto si se realiza durante su jornada de trabajo.

Los desplazamientos se harán en vehículos municipales. En caso de extrema necesidad, en los que se haga uso de vehículos particulares, se abonará la cantidad de 0,19 €/Km, pasando a 0,21 €/Km. a partir del 2006.

### Capítulo IX

#### Condiciones sociales

#### Artículo 26. Faltas y Sanciones.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### Artículo 27. Garantías en caso de I.T.

En todos los casos de accidente laboral, maternidad e I.T., el Ayuntamiento garantizará el 100% del total de las retribuciones mensuales desde el primer día y hasta que finalice el computo máximo por I.T. (doce meses).

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

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

**Artículo 28. Reconocimiento médico.**

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

**Artículo 29. Seguro de vida.**

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

\*\* En caso de muerte natural o invalidez por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional 36.000,00 €.

\*\* En caso de muerte o invalidez por Enfermedad Común o Accidente no Laboral 24.000'00 €.

**Artículo 30.- Jubilaciones**

Los trabajadores que accedan a la jubilación a partir de los 65 años tendrá derecho a que el Ayuntamiento le satisfaga la cantidad de 3.000,00 € en concepto de premio de jubilación, como reconocimiento por los servicios prestados.

Excedencia voluntaria incentivada del artículo 29,7 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, a partir de los 55 años, negociada entre el trabajador y este Ayuntamiento, con audiencia de los representantes de los trabajadores.

**Artículo 31. Ayudas y becas.**

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

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

- Por natalidad, adopción y acogimiento legal de un hijo 360,00 €.

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

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

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

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

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

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

Para acceder a estas ayudas, será imprescindible la presentación del diagnóstico emitido por el organismo

competente. Para tener derecho a esta ayuda es necesario ser miembro de la unidad familiar del trabajador/a.

El Ayuntamiento se hará cargo de los tratamientos, diagnósticos o medicaciones, debidos a cualquier tipo de accidente o enfermedad, que no cubra la Seguridad Social, y que los servicios médicos prescriban como necesario para su cura.

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

**Artículo 32. Asistencia letrada.**

El Ayuntamiento garantizará a través de su asesoría jurídica, asistencia letrada a los trabajadores municipales que lo soliciten y precisen por razones de conflictos derivados de la prestación del servicio, asimismo se nombraran abogados especialistas en procesos penales en los casos concretos que se necesite para los trabajadores.

**Artículo 33. Responsabilidad Civil.**

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

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

**Artículo 34. Retirada del permiso de conducir.**

Cuando un trabajador que realice funciones de conductor le sea retirado el permiso de conducir, por razones distintas a la conducción temeraria o al consumo de alcohol o estupefacientes, el Ayuntamiento le proporcionará otro puesto de trabajo de similar categoría, durante el tiempo que dure la retirada, sin merma salarial.

**Artículo 35. Anticipo reintegrable.**

Los importes que se fijan en concepto de anticipos reintegrables tendrán una cuantía máxima de dos mensualidades de las retribuciones básicas íntegras del solicitante. Junto con el anticipo se podrá solicitar

una cantidad adicional hasta completar una cantidad máxima de 2.000,00 €, que habrá de reintegrarse en un máximo de 12 meses. Estos anticipos se realizarán con cargo a la partida presupuestaria correspondiente.

Se fija un periodo 6 meses desde el reintegro del último plazo para realizar la nueva solicitud y poder tener derecho a un nuevo anticipo. La concesión se hará por la Comisión de Seguimiento del Convenio Colectivo valorándose por la misma la necesidad. Dicha Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria mensualmente, si hay asuntos por tratar.

#### **Artículo 36. Créditos de viviendas.**

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

#### **Artículo 37. Plan de Pensiones.**

El Ayuntamiento se compromete a desarrollar un plan de jubilación o pensiones colectivos que incluya a todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, con una aportación mínima mensual de 35,24 € por cada Trabajador. El mismo plan incluirá la posibilidad de aportación de los trabajadores de forma complementaria de las cantidades que estimen oportunas de forma individual, no siendo inferior en ningún caso a 35,24 €.

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

### **Capítulo IX**

#### **Artículo 38. Seguridad e Higiene.**

En el plazo de un mes desde la aprobación del presente Convenio Colectivo, por el Pleno de la Corporación se constituirá el Comité de Seguridad y Salud, cuyas funciones serán las determinadas en el Real decreto 1488/1988 y demás legislación de aplicación.

El citado Comité estará formado por los delegados de prevención designados conforme al siguiente punto y por representantes de la Corporación en número no superior al de delegados.

El Comité de Seguridad y Salud, estará formado por los Delegados de Prevención que correspondan para el personal funcionario, designados por la Junta de Personal, y el que corresponda para el personal laboral, designados por el Comité de Empresa.

El número de delegados de Prevención se ajustará a lo dispuesto en el art. 35 de la Ley 31/95 y en cualquier caso uno por cada órgano de representación, no siendo necesario que sea miembro de ninguno de los dos órganos, pero sí que cuente con la debida formación siendo ésta como mínimo la de Básica sobre Prevención de Riesgos Laborales, y que le será proporcionada o facilitada por el Ayuntamiento en el plazo máximo de un año desde la aprobación del Convenio Colectivo.

El comité de Seguridad y Salud en el plazo máximo de quince días desde su constitución aprobará a través de un reglamento sus propias normas de funcionamiento»

#### **Artículo 39. Prendas de trabajo.**

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

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

Personal del Polideportivo, excepto personal administrativo:

- En invierno: Chándal y zapatillas deportivas.

- En verano: Bermudas, camisetas y sandalias.

Notificador, Dos uniformes completos al año, uno de verano y otro de invierno, con el escudo del Ayuntamiento.

Motoristas, Se les dotará de unos guantes y botas adecuadas al uso de la moto.

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

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

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

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

A tal efecto se contemplara en los Presupuestos Municipales del Ayuntamiento y de forma anual dos partidas presupuestarias diferentes, una para la compra de los uniformes de trabajo del Personal Trabajador y otra para la Policía Local.

No se podrá utilizar las prendas de trabajo fuera de la jornada laboral, ni del lugar de trabajo.

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

Cada sindicato nombrará a un representante que velará porque las prendas a adquirir reúnan las condiciones necesarias para el fin a que se destinan.

#### **Artículo 40. Derechos y obligaciones del Trabajador.**

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

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

cualquiera de los componentes del Comité de Seguridad y Salud.

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

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

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

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

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

#### **Artículo 41. Secciones Sindicales, Garantías Sindicales y Delegados de Personal.**

##### **1.- Secciones sindicales.**

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

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

c) La Corporación, facilitará un local debidamente acondicionado y dotado de material para cada sección sindical. Así mismo, se dispondrá de un tablón de anuncios en todos los centros de trabajo para la publicidad sindical.

d) Los representantes de los trabajadores (delegados de la sección sindical y/o miembros del Comité de Empresa) podrán acumular los créditos de horas mensuales en una bolsa y se repartirán a criterio de su

Sección Sindical. Asimismo se podrá acumular las horas de un representante a otro al igual que las de los meses anteriores si no hubiesen sido tomadas.

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

##### **2.- Garantías sindicales.**

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

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

c) Las secciones sindicales podrán difundir libremente publicaciones y avisos de carácter sindical. Así mismo podrán fijarse todo tipo de comunicaciones y anuncios del mismo carácter en los tablones que a tal efecto deberán establecerse en todos los lugares de trabajo.

d) Las secciones sindicales podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados como cualquier otro tipo de aportación con fines sindicales.

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

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

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

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

-18 horas que podrán convocar los Órganos de Representación.

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

##### **3.- Comité de Empresa.**

Se reconoce a los miembros de la Comité de Empresa las siguientes funciones:

- a) Ser informado por el Ayuntamiento de:
- La Política de Empleo.
  - Absentismo y sus causas
  - Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus causas.
  - Índice de siniestralidad y medidas preventivas que se utilizan.
  - Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante el Ayuntamiento u organismo competente.
- b) Intervenir en las siguientes materias:
- Sistemas de rendimiento, organización y métodos de trabajo.
  - Medidas disciplinarias que afecten a cualquier trabajador.
  - Modificaciones totales o parciales de las condiciones de trabajo, así como del lugar o tiempo de trabajo.
  - Traslados.
  - Participar en las negociaciones del Convenio Colectivo formando parte de la Mesa negociadora.
  - Conocer mensualmente el volumen de las horas extraordinarias y su distribución, proponiendo en estos casos medidas que tiendan a su disminución.

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

#### Disposición transitoria primera

A partir del 1 de enero del 2.006, y siempre que no esté finalizada la Relación de Puestos de Trabajo, el personal laboral fijo de este Ayuntamiento percibirá un complemento de adaptación salario, consistente en catorce mensualidades anuales de las cuantías que se indican para cada una de las siguientes categorías laborales:

CATEGORIA LABORAL/ TITULACIÓN EXIGIDA	COMPLEMENTO MENSUAL ADAPTACION SALARIO
GRUPO A-LICENCIADO	35,00 €
GRUPO B- DIPLOMADO	32,00 €
GRUPO C- BACHILLER SUPERIOR	22,00 €
GRUPO D- ESO	44,00 €
GRUPO E- CERTIFIC. ESCOLAR	22,00 €

#### Cláusula adicional primera

Hasta que no se aprueba la R.P.T. se estará a lo contemplado en el vigente Convenio Colectivo.

#### Anexo I

1º.- Productividad por no absentismo: Se abonará en los meses de julio y enero, vinculado al cumplimiento del objetivo número 5, en el semestre natural

inmediatamente anterior, fijándose en los siguiente importes: Ejercicio 2005: 165,00 €, Ejercicio 2006: 172,00 €, Ejercicio 2007: 180,00 €.

2º.- Componente variable: Que se hará efectivo en el mes de marzo de cada año, como incentivo al cumplimiento de los objetivos 1, 2 y 3 establecidos en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo, consistiendo en el importe que resulte de aplicar a las retribuciones básicas, complemento fijo de puesto y componente fijo del complemento de condiciones de trabajo satisfechos a cada trabajador en el ejercicio inmediatamente anterior, el diferencial entre la subida establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho ejercicio y el IPC Regional en dicho ejercicio.

## Consejería de Obras Públicas, Vivienda y Transportes

### 11824 Acuerdo de la Comisión Bilateral de Cooperación Administración General del Estado - Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en relación con la Ley 6/2005, de 1 de julio, de Modificación de la Ley 3/1996, de 16 de mayo, de Puertos de la Región de Murcia.

La Comisión Bilateral de Cooperación Administración General del Estado-Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en su reunión celebrada el día 13 de octubre de 2005, ha adoptado el siguiente Acuerdo:

1. Iniciar negociaciones para resolver las discrepancias manifestadas sobre los artículos 6.5 a), 12 d), 17.2 y 9 bis de la Ley 3/1996, en la redacción dada a los mismos por la Ley 6/2005, de 1 de julio, de modificación de la anterior.

2. Designar un grupo de trabajo para, proponer a la Comisión Bilateral de Cooperación la solución que proceda.

3. Comunicar este Acuerdo al Tribunal Constitucional, antes del próximo día 19 de octubre; por cualquiera de los órganos mencionados en el artículo 33.2 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, a los efectos que en el propio precepto se contemplan, así como insertar el presente Acuerdo en el Boletín Oficial del Estado y en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Madrid, 13 de octubre de 2005.—La Secretaria de Estado de Cooperación Territorial, **Ana Leiva Diez**.—El Secretario General de la Consejería de Obras Públicas, Vivienda y Transportes, **Diego Manuel Pardo Domínguez**.