

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Trabajo y Política Social

5748 Resolución de 6-05-2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Mancomunidad de Servicios Sociales del Sureste.- EXP. 3/05.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de Mancomunidad de Servicios Sociales del Sureste (Código de Convenio número 3002812) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 7-05-2004 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 mayo de 2005.—El Director General de Trabajo.—Por Delegación de firma. El Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

Convenio entre el Personal Laboral y la Mancomunidad de Servicios Sociales del Sureste

Capítulo I.

Condiciones Generales.

Artículo 1. Ámbito personal.

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal laboral al servicio de la Mancomunidad de Servicios Sociales del Sureste, al que alude la Ley 30/84, de 2 de agosto, y trabaja y percibe su retribución con cargo al Capítulo I del Presupuesto de la Mancomunidad, excepto Secretario, Interventor y Tesorero.

Queda exceptuado el personal eventual de libre designación a que se refiere el artículo 20.1.b de la Ley 30/84 de 2 de agosto.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2003 y extenderá su vigencia por un período de tres años, manteniéndose íntegro el acuerdo hasta el 31 de diciembre de 2005.

Artículo 3. Unidad normativa.

En todo lo no previsto en este Convenio, serán de aplicación las normas legales vigentes en cada materia.

Capítulo II.

Comisión de Seguimiento, Denuncia y Prórroga

Artículo 4. Comisión de seguimiento.

Con el fin de facilitar las relaciones laborales, se constituirá, una vez aprobado el acuerdo de condiciones de trabajo, en el plazo de un mes, una Comisión de Seguimiento del Convenio compuesta por:

1. El/la de delegado/a de personal.
2. Un miembro designado por la Mancomunidad.

Tendrá principalmente las siguientes funciones:

a) Interpretación auténtica del presente acuerdo en su aplicación práctica.

b) Resolución definitiva y vinculante de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el acuerdo.

c) Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de los conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración.

d) Vigilancia del cumplimiento del acuerdo y demás legislación aplicable.

e) Denuncia del incumplimiento del acuerdo en todo o en parte.

f) Cuantas se le atribuyan en el texto del presente acuerdo.

Se reunirá cuando lo solicite, al menos, una de las partes, con 48 horas de antelación y el Orden del Día de la parte interesada, pudiendo incorporarse asuntos de la otra parte.

La Presidencia será ejercida por quien designen las partes de mutuo acuerdo; en caso de ausencia de acuerdo, será rotativa cada seis meses.

Los acuerdos de la Comisión de Seguimiento, serán vinculantes para ambas partes.

Artículo 5. Denuncia del convenio y convocatoria de la mesa de negociación.

1. La denuncia del Convenio se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con expresión de las materias objeto de la denuncia, y con un mes de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del Convenio. El Convenio se negociará y se firmará antes de finales del mes de abril de cada año objeto de negociación.

Artículo 6. Prórroga del convenio.

Denunciado el Convenio y, hasta tanto no se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo.

Si no media denuncia o, si mediando, no se hace en tiempo y forma, el Convenio se prorrogará por tácita reconducción, por el plazo de un año, salvo en lo que

afecta al Capítulo de Retribuciones, que se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año, teniendo en cuenta los topes mínimos de incremento del IPC al finalizar cada año.

Capítulo III

Acceso, cobertura de puestos y traslados

Artículo 7. Sistemas de ingreso y selección.

Los sistemas de ingreso para la selección del personal laboral serán negociados con el/la delegado/a de personal paralelamente a la negociación de la oferta de empleo.

La oposición y el concurso-oposición serán los sistemas habituales para cubrir dichas plazas. El concurso de méritos, se utilizará de forma excepcional, y por razones objetivas suficientemente justificadas.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

En todos los Tribunales se nombrará un/a delegado/a de personal, cuya participación se habrá de ajustar a los requisitos y condiciones de titulación y especialidad previstas en el artículo 4.º del Real Decreto 896/91, de 7 de junio, actuando en las sesiones y deliberaciones del Tribunal con voz y voto.

Elaboradas las bases y antes de la presentación de la propuesta en Comisión Informativa correspondiente, se remitirán al/ a la delegado/a de personal al menos con seis días de antelación, quién deberá remitir sobre ellas informe no vinculante.

Asimismo, se informará al/la delegado/a de personal de la celebración de los exámenes, pruebas y composición de los Tribunales de las distintas convocatorias antes de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia (B.O.R.M.)

En las bases de convocatoria, se observarán en todo caso las normas contenidas en el Real Decreto 896/91, de 7 de junio, sobre ingreso en la Función Pública y Real Decreto 364/95, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado que es de aplicación supletoria a los empleados públicos de la Administración Local.

Artículo 8. Selección de personal interino.

Se podrá recurrir a la convocatoria de plazas de personal interino en los supuestos de vacante en la plantilla, por razones de urgencia o necesidad.

Los procesos y normas de selección se ajustarán a lo contenido en el Real Decreto 896/91, de 7 junio, y Real Decreto 364/95, de 10 de marzo, por el que se

aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado que es de aplicación supletoria a los empleados públicos de Administración Local.

El desempeño de puestos de carácter eventual no podrá suponer mérito para el acceso a la Función Pública o la Promoción Interna.

En cualquier caso estas plazas interinas se incluirán en la convocatoria de la Oferta de Empleo Público del año siguiente.

Artículo 9. Cobertura provisional de puestos superiores.

Sólo podrán ejercerse las funciones de categorías superiores con carácter excepcional y transitorio, hasta su cobertura, cuando así lo autorice el órgano competente de la Mancomunidad, previo informe del/la delegado/a de personal. En este supuesto, se abonarán las diferencias económicas correspondientes a las retribuciones complementarias, durante el tiempo en que dicha situación se mantenga. En ningún caso el ejercer funciones de categoría superior supondrá la adquisición de derechos para la provisión permanente del puesto de trabajo.

Cuando dichas funciones se mantengan durante un tiempo superior a seis meses, y exista necesidad de que se cubra la plaza de forma permanente, se estudiará la posible convocatoria en la Oferta de Empleo Público del año siguiente, teniéndose en cuenta la promoción interna y el concurso-oposición como sistema de provisión de la misma.

Artículo 10. Traslados y permutas entre administraciones públicas.

1. Traslados: Se estará al desarrollo legal previsto en la Ley 30/84, de 2 de agosto, Ley 23/88 y disposiciones vigentes.

2. Permutas: Se mantendrán las situaciones previstas por la legislación en esta materia.

Artículo 11. Modificación de la estructura orgánica.

Se informará al/la delegado/a de personal la aprobación o modificación de la Estructura Orgánica de los puestos de trabajo.

Capítulo IV

Promoción y formación

Artículo 12. Promoción.

La promoción interna supone la posibilidad del personal al servicio de la Mancomunidad de ascender de una categoría inferior a una categoría superior, tras superar las pruebas determinadas establecidas a tal efecto.

En las bases de los concursos-oposiciones restringidos se tendrá en cuenta el informe emitido por el/ la delegado/a de personal.

En las pruebas de promoción interna podrán participar todo el personal fijo de plantilla con jornada completa, que tenga un año de antigüedad en la plantilla de la Mancomunidad y esté en posesión de la titulación exigida, supere el procedimiento selectivo para ello, con independencia de los turnos libres (convalidándose sólo en este caso el acceso a la universidad igual al Curso de Orientación Universitaria (C.O.U.).

Para lograr una mayor promoción del personal al servicio de la Mancomunidad se arbitrarán, para cada caso concreto y hasta el límite que establezca la legislación vigente medidas para suprimir o reducir los programas y/o ejercicios del procedimiento selectivo de que se trate.

El porcentaje concreto de reserva para el turno de promoción interna para cada convocatoria será negociado con el/la delegado/a de personal paralelamente a la Oferta de Empleo Público.

La titulación no constituirá requisito indispensable para el acceso a categorías o empleos del grupo C desde categorías afines del grupo D, con una antigüedad de 10 años, o de 5 y la superación de un curso específico de formación, al que se accederá por criterios objetivos.

En las pruebas de selección se tendrá en cuenta el baremo de méritos aprobado por la Comisión de Formación.

Superado el proceso selectivo, los aspirantes de promoción interna se adscribirán a los puestos de trabajo con carácter provisional, de acuerdo con las peticiones de los interesados y según el orden obtenido en las pruebas de selección.

Artículo 13. Formación.

Anualmente, y en el presupuesto de la Mancomunidad se dotará una partida presupuestaria para los gastos de formación del personal al servicio de la misma, dicha partida para 2003 tendrá un global, excluido dietas y gastos de desplazamientos, mínimo de 3.000 €, según plan de formación.

Asimismo se creará una comisión de formación compuesta por dos miembros con la siguiente configuración y funciones:

Un miembro designado por la Mancomunidad.
(Presidente de turno)

El/la delegado/a de personal o persona en quien delegue.

1. Planificación anual de los programas y cursos de formación, unificando la formación de todo el personal.

2. Vigilancia de la ejecución y cumplimiento de dichos planes.

3. Establecimiento de criterios para la asistencia a cursos de formación y reciclaje, evitándose situaciones de abuso.

4. Establecimiento de los criterios para la valoración de los méritos a valorar y los baremos en las pruebas selectivas de acceso a la Función Pública que conlleven fase de concurso.

5. Establecimiento de criterios para la concesión de becas de estudio, así como la distribución de las mismas.

6. Publicidad de las actividades de formación.

7. Propuesta y coordinación de la adquisición, utilización y difusión de libros, revistas y fondos documentales, sobre temas objeto de los distintos servicios que redunden en una mayor profesionalización del personal. Los fondos documentales antes citados, podrán ser consultados por los/as trabajadores/as fuera de las horas de su jornada laboral.

8. Aprobación del Plan de Formación anual antes del 31 de enero de cada año.

9. Los cursos cuyo objeto sea la mejora en el trabajo o promoción profesional del trabajador/a se impartirán en horas laborales o computadas como tal al 100%.

10. Tendrán la consideración de formación los estudios secundarios y universitarios que tengan vinculación directa, inmediata y específica con el puesto de trabajo que desempeñe el trabajador, incluyéndose el 100 % del coste de las matrículas definitivas como gastos de formación, debiendo de solicitar el/la trabajador/a, por escrito, la petición de becas y estudio y en caso de ser admitida, no se podrá acoger a la ayuda de estudios para tal efecto. En todo caso se valorará el aprovechamiento del curso por la comisión de formación.

11. Los Cursos que dicha comisión considere como obligatorios se compensaran al 100% en tiempo libre, no pudiendo compensarse mas de ocho horas al mes, por lo que se creara una base de control de cursos realizados y horas que se deban compensar en su caso.

Capítulo V

Permanencia y Asistencia al Trabajo

Artículo 14. Jornada laboral.

1. La jornada laboral será de treinta y siete horas y media semanales, prestadas de lunes a viernes, que se organizarán según necesidades del servicio y puesto de trabajo.

2. Del 1 de Junio al 30 de Septiembre ambos inclusive, se reducen el horario de salida en 1 hora diaria, igual que en Navidad y Semana Santa este horario reducido se elaborará por la Comisión de Seguimiento.

3. Se dispondrá de un descanso diario 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.

4. Excepcionalmente se podrá conceder la jornada reducida de 28 horas semanales, con la correlativa disminución de haberes, y por motivos suficientemente justificados, de conformidad con la Ley y los apartados de este mismo acuerdo.

Artículo 15. Excesos de jornada.

1. Los excesos de jornada, con carácter periódico, quedarán totalmente suprimidos a partir de la fecha de entrada en vigor de este acuerdo. Únicamente para resolver trabajos o situaciones imprevistas se solicitará por los/as trabajadores/as permiso a la Dirección del Centro de Servicios Sociales, 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 del trabajo a desarrollar.

Sólo por trabajos de emergencia y justificados, se podrán realizar servicios extraordinarios sin autorización de la Dirección del Centro, la cual dará cumplida cuenta, mensualmente al/la delegado/a de personal de los servicios extraordinarios realizados, así como de la relación nominal de los afectados.

2. Asimismo, se considerarán como tales las realizadas por encima de 37,5 horas semanales (o las que correspondan en caso de ser semana con días festivos.). El cálculo de los excesos de jornada se realizará en cómputo mensual, esto es, se consideran horas extraordinarias aquellas que superen el número total de horas que han de ser prestadas durante un mes.

3. Los excesos de jornada se abonarán al 150% durante 2004 y al 175% durante 2005, mediante Decreto de la Presidencia, en concepto de gratificación por Servicios Extraordinarios, dentro del siguiente mes del cómputo, y como máximo al segundo mes de haber prestado el servicio.

4. Siempre que el servicio lo permita, se compensarán los excesos de jornada por tiempo libre en la proporción de 175% durante 2004 y al 200% durante 2005.

5. Las compensaciones en tiempo libre podrán ser acumulables y se podrán disfrutar a modo de vacaciones por añadidura a este período, pudiendo el/la trabajador/a optar por el modo más conveniente, siempre y cuando el servicio lo permita.

6. Las horas festivas o nocturnas tendrán un suplemento del 25%.

7. Los excesos de jornada realizados por trabajos de emergencia justificada (urgentes, necesarios y obligatorios), serán abonados en metálico o en tiempo libre, a elección del/la trabajador/a.

8. El coste del exceso de jornada será calculado según la siguiente fórmula:

$$\frac{S. \text{ Base} + \text{ Compl. Destino} + \text{ Compl. Específico} + \text{ Trienios}}{1.703} \times 1,50$$

Artículo 16. Anticipos reintegrables.

1. De conformidad con lo establecido por el artículo 20.8 de la Ley 46/85, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2003, el importe de los anticipos reintegrables tendrá una cuantía máxima de dos mensualidades de las retribuciones básicas liquidadas del solicitante.

Junto con el anticipo se podrá solicitar una cantidad adicional, en concepto de préstamo, hasta completar la cuantía máxima de 3.000 euros (anticipo más préstamo), que habrá de reintegrarse junto con el anticipo en las mismas condiciones que éste (24 meses, pudiendo el funcionario decidir el número de mensualidades a devolver hasta el máximo permitido).

Estos préstamos se realizarán con cargo a una cuenta abierta en la agrupación de las no presupuestarias.

2. La cuantía de los préstamos que la Mancomunidad conceda a sus trabajadores, no podrá superar el importe de dos mensualidades y habrán de destinarse a cubrir las necesidades perentorias justificadas. A estos efectos se entenderán como perentorias las necesidades motivadas por las siguientes causas:

- a) Matrimonio.
- b) Traslado fuera de la plaza.
- c) Fallecimiento del cónyuge o hijos.
- d) Obras en vivienda en razón de ruina inminente.
- e) Tramitación de divorcio, separación o nulidad matrimonial.
- f) Asistencia médica e internamiento hospitalario.

Las causas citadas, que dispensan de la prueba de perentoriedad, no son excluyentes, pudiendo existir otras cuya perentoriedad, en cambio, deberá ser probada.

3. El trabajador tendrá derecho a la concesión de préstamos, con el límite máximo de dos mensualidades para atender peticiones formuladas por las siguientes causas:

- a) Obras y reformas en el domicilio habitual del empleado.
- b) Otras que serán debidamente justificadas ante Mancomunidad de Servicios Sociales del Sureste, para su aprobación o no.
- c) Pago de su I.R.P.F.

El trabajador habrá de justificar que el préstamo concedido se ha utilizado para el fin solicitado.

4. No se tendrá derecho a la concesión de un nuevo préstamo de los definidos en este artículo en tanto hubiera otro en vigor.

Cuando esté pendiente parte del préstamo concedido al amparo del núm. 3, y surja alguna de las causas especificadas reseñadas en el núm. 2, se concederá el préstamo que pueda corresponder por la nueva necesidad, cancelándose, con la concesión, el saldo anterior pendiente.

5. No existe incompatibilidad entre los anticipos del punto 1 y los préstamos de los puntos 2 y 3 anteriores.

6. Las instancias de petición se dirigirán al Presidente de la Mancomunidad de Servicios Sociales del Sureste.

Artículo 17. Tarjeta de identificación.

La Mancomunidad del Sureste facilitará al personal laboral una tarjeta de identificación individual, cuyas características y condiciones se regularán en una disposición de común acuerdo entre la Mancomunidad y el/la delegado/a de personal.

Artículo 18. Vacaciones.

1. De forma general se establece como período de disfrute de vacaciones anuales los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre, la duración de las vacaciones, en cualquier caso, será de 31 días naturales o 23 lectivos cuando se fraccionen.

2. Los/as trabajadores/as de esta Mancomunidad, tendrán derecho a 45 días más de vacaciones en el año en el que se jubilen o en el anterior si la jubilación por edad se produce antes del mes de marzo del año siguiente.

3. La Dirección del Centro elaborará un plan de vacaciones, en el que tendrán en cuenta las preferencias del personal según los criterios siguientes: que coincidan con la de los hijos en edad escolar, el cónyuge trabajador/a y la antigüedad en el servicio, y de forma rotativa de año en año. Este plan se presentará a la Comisión de Seguimiento, que junto con la Dirección del Centro aprobará dicho plan dándole curso y publicidad, comunicándolo el/la delegado/a de personal antes del mes de junio.

4. También podrán disfrutarse las vacaciones anuales, en otros periodos de tiempo diferentes al señalado anteriormente, previa petición del/la trabajador/a y salvaguardando las necesidades del servicio.

5. Cuando un/a trabajador/a cause baja por enfermedad o accidente, estando disfrutando las vacaciones anuales, se interrumpirán estas, reanudándose al coger el alta, y siempre durante el año natural (Para poder disfrutar de este derecho, tendrá que justificar la baja laboral desde el primer día).

6. Tanto el plan de vacaciones anuales, una vez confeccionado, como las posteriores modificaciones, estarán a disposición del/la delegado/a de personal.

7. La modificación del periodo de vacaciones con previo aviso inferior a 15 días y por causa ajena al/a la trabajador/a, que cause perjuicios económicos al mismo, será estudiada en la Comisión de Seguimiento para determinar la indemnización, si procede, a dicho/a trabajador/a.

Cualquier modificación posterior del plan se comunicará a la Comisión de Seguimiento con 15 días, mínimos de antelación a su efecto, para su aprobación, pudiendo denegarse por necesidades del servicio y sin derecho a indemnizar al trabajador.

Artículo 19. licencias y permisos.

1. Licencias.

a) Licencia por matrimonio:

Por razón de matrimonio propio, el/la trabajador/a tendrá derecho a una licencia de dieciséis

días naturales de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones anuales reglamentarias.

Asimismo, podrán disfrutar de la licencia a la que se hacen referencia en el párrafo anterior, aquellas personas que acrediten una relación y convivencia estable con otra persona, en la forma legalmente establecida. La licencia que se regula en el presente apartado surtirá efecto a partir de la firma del presente Convenio y nunca tendrá carácter retroactivo.

b) Licencia por gestación, alumbramiento y lactancia:

De conformidad con lo establecido en la Ley 3/1989, de 3 de marzo, el permiso por maternidad queda regulado de la siguiente forma:

En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas.

El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de permiso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de permiso, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción de un menor de nueve meses, el/la trabajador/a tendrá derecho a un permiso de ocho semanas contadas a partir de la resolución judicial, por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, el permiso tendrá una duración máxima de seis semanas.

En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

En cumplimiento de la disposición transitoria de la precitada Ley, los permisos por maternidad que se hayan iniciado con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley, se regirán por la misma, siempre que no se hayan agotado los plazos establecidos por las normas vigentes en el momento de su iniciación ni se superen los que en esta Ley se determinan.

En todo caso si una vez agotado el período total de licencia, la trabajadora, presentase un cuadro clínico que le impidiera la reincorporación al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de baja por enfermedad, debiendo observar al efecto los trámites preceptivos.

Asimismo, la trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrá dividir en dos fracciones cuando se destine a la lactancia natural o artificial de su hijo menor de doce meses. La mujer, a petición propia, podrá sustituir este derecho por una reducción en la jornada de trabajo normal en una hora con la misma finalidad. El derecho a la pausa o reducción de la jornada laboral para el caso de lactancia artificial podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud por parte de éste, siempre que no haga uso de él la madre.

Las licencias a las que hacen referencia los párrafos anteriores se concederán con plenitud de derechos económicos.

c) Licencia sin sueldo:

1) Se podrá conceder permiso hasta un máximo de 15 días continuados sin retribución, siempre que lo soliciten con 15 días de antelación y con el informe de la Dirección del Centro, y no podrán solicitarse más de dos veces al año.

2) Se podrán conceder con los mismos plazos y condiciones de preaviso, permisos superiores a 15 días e inferiores a 6 meses. Estos serán siempre sin retribución y el total de cada 2 años no podrá ser superior a 6 meses.

3) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de una hora diaria.

2. Permisos:

El personal de la Mancomunidad, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y periodos de tiempo que a continuación se relacionan:

a) Por el nacimiento de un hijo, 2 días, ampliándose el permiso a 3 días si se realizase una cesárea.

b) Muerte de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días cuando el suceso se produzca dentro de la Región de Murcia y cuatro días, fuera de la Región.

c) Enfermedad grave de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días cuando el suceso se produzca dentro de la Región de Murcia y seis días, fuera de la Región.

d) Muerte o enfermedad grave de un familiar de segundo grado: 1 día cuando se produzca en la Región de Murcia y dos días fuera de la Región, debiendo ser justificados posteriormente de forma adecuada siempre, salvo en los casos en que sea público y notorio.

e) Un día por matrimonio de hijos, padres, padres políticos, nietos, abuelos, abuelos del cónyuge, hermanos y cuñados, que deberá disfrutarse en la fecha de la celebración. Un día por bautizo y primera comunión de hijos, nietos y hermanos. Los permisos relacionados

en este apartado serán susceptibles de ampliación a dos días si el acontecimiento tuviera lugar fuera de esta localidad.

f) Por traslado de domicilio con cambio de residencia, dos días y hasta cuatro si supusiese el traslado a otra localidad.

g) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración y sus vísperas, si se realizan fuera de la Región de Murcia más los imprescindibles para su desplazamiento si fuera necesario.

h) Durante el año los/as trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar hasta seis días de permiso o licencia por asuntos propios. Dichos días podrán disfrutarse repartidos entre Semana Santa y Navidad.

i) Se concederá permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público personal.

j) Se establece como día de la Patrona el 22 de mayo, Santa Rita, que se considerará festivo y en el caso de que cayese en sábado o domingo, pasará al día hábil siguiente.

k) Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas a excepción de los servicios de registro general e información. A estos/as trabajadores/as les serán compensados estos días por otros días a elección suya.

Artículo 20. Situaciones de licencias especiales o suspensión del contrato de trabajo.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a licencias especiales, con reserva de su puesto, en los siguientes apartados:

1. Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración de 16 semanas, distribuidas a opción de la interesada.

2. Los/as trabajadores/as que pasen a situación de servicios especiales y servicios en las CC.AA., de conformidad con la Ley 30/84, Ley 23/88 y R.D. 781/86, texto refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local.

3. Por privación de libertad, mientras no exista sentencia condenatoria firme (mediante la que se imponga pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público) incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

En estos supuestos, se computará como antigüedad el tiempo de suspensión.

4. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado

dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediata.

5. La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por los/as trabajadores/as con al menos dos años de antigüedad, ante la Presidencia. La duración de esta situación será la prevista en la legislación vigente.

Artículo 21. Legislación aplicable.

En la materia a que hace referencia el presente Capítulo y en lo no contenido expresamente en él, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Capítulo VI

Mejoras Sociales

Artículo 22. Ayudas de carácter asistencial.

1. Ayudas en situación de I.L.T. y accidente laboral. La Mancomunidad garantizará el 100% de las retribuciones básicas (salario base y trienios) y complementarias (complemento de destino y complemento específico), desde el primer día y hasta que finalice el decimoctavo mes, siendo preceptivo el cumplimiento del párrafo siguiente.

Para tener derecho a 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 al mes, en cuyo caso la confirmación se realizará mensualmente.

2. A partir de que finalice el decimoctavo mes, la Mancomunidad garantizará las 3/4 partes de las retribuciones básicas y complementarias con exclusión del complemento de productividad.

Solamente en los casos en que a la vista del informe médico emitido por la unidad de salud laboral se inicie por el interesado la tramitación de jubilación por invalidez, la Mancomunidad pasará a garantizar el total de las retribuciones básicas y complementarias, excepto el Complemento de Productividad desde el inicio de este trámite y hasta la resolución final del mismo.

Artículo 23. Seguros.

1. De vida.

La Mancomunidad garantiza un seguro de vida para los/as trabajadores/as, cubriendo él los riesgos, cuyos capitales mínimos serían los especificados en cada uno de los conceptos siguientes:

- a) Fallecimiento natural 9.015 Euros
- b) Fallecimiento por accidente natural 30.051 Euros
- c) Invalidez total y permanente 30.051 Euros
- d) Fallecimiento por accidente de circulación 30.051 Euros
- e) Fallecimiento por accidente laboral 30.051 Euros

2. De responsabilidad civil.

La Mancomunidad garantiza un seguro de responsabilidad civil para los/as trabajadores/as cubriendo él los riesgos que se deriven del ejercicio normal de sus funciones.

Artículo 24. Ayudas y becas.

1. Serán beneficiarios:

De las ayudas recogidas en estos apartados, los/as trabajadores/as que presten servicios en esta Mancomunidad, con una antigüedad en el puesto de trabajo superior a seis meses.

Este punto tendrá efectividad a partir de la aprobación de este Convenio.

2. Por hijos minusválidos:

a) La prestación por este concepto ampara los casos de minusvalía recogidos en el R.D. 2.741/74 y 147/80, así como los casos de autismo, dislexia, dislalia y otros.

b) Para acceder a esta ayuda será imprescindible la presentación de diagnóstico emitido por un organismo oficial competente.

c) La cuantía máxima de estas ayudas será la siguiente:

Casos recogidos en R.D. 2.741/74 y 147/80: 90 euros/mes.

En función de los grados de minusvalía recogidos en el citado diagnóstico, la Comisión de Seguimiento fijará la cuantía total a recibir por el/la solicitante, siendo parte de esta ayuda a cargo de los Organismos Públicos correspondientes y el resto a cargo de la Mancomunidad.

Estas ayudas serán compatibles con la percepción de otras por el mismo concepto, salvo las otorgadas por los Organismos Públicos citados en el párrafo anterior, por lo cual en la solicitud se hará constar tal circunstancia.

3. Ayudas por matrimonio, natalidad y sepelio:

La Corporación completará las ayudas que por estos conceptos otorguen los Organismos Públicos correspondientes (Seguridad Social) garantizándose en todo caso:

- a) Por matrimonio 400 euros
- b) Por natalidad o adopción, y acogimiento de hecho 300 euros
- c) Por sepelio (Familiares de 1er. grado) 200 euros

4. Ayuda por prótesis:

Las cuantías que se fijan para el año 2003, serán las que se describen por los conceptos siguientes (estas ayudas las recibirán el/a interesado/a, cónyuge e hijos/as):

- a) Cristales bifocales 54'09 euros*
- b) Lentillas 66'11 euros*
- c) Gafas (montura) 42'07 euros*
- d) Gafas (cristales) 48'08 euros*

e) Prótesis dental (superior o inferior) 132'22 euros*

f) Empastes 30'05 euros.

g) Audífonos 300'51 euros*.

h) Sillas de ruedas 420'71 euros*.

i) Fajas ortopédicas, férulas ortopédicas, bastones o muletas, ortodoncias y periodoncias, una cantidad según factura, fijando en principio una cantidad mínima del 50% del total de la factura (debiendo estudiar cada caso por la Comisión Paritaria, emitiendo el informe correspondiente, el cual no será vinculante).

* (No se podrán acumular en una misma persona durante el mismo año).

5. Ayudas para estudio:

Las ayudas para estudios tendrán carácter anual y serán:

a) Guardería y preescolar 100 euros.

b) Primaria 125 euros.

c) E.S.O, F.P y Bachiller. 150 euros.

d) Estudios Universitarios (*) 400 euros.

e) Educación especial 650 euros.

Dichas ayudas se percibirán siempre y cuando no se reciba beca alguna del Estado. Estas ayudas las recibirán el/la interesado/a, cónyuge e hijos/as.

(*) En matrículas de 2.º y demás cursos según su aprovechamiento, determinándose por parte del/la delegado/a de personal y la Mancomunidad el citado aprovechamiento para cada caso concreto.

6. Jubilaciones anticipadas:

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

a) 60 años 30.050'61 euros

b) 61 años 24.040'48 euros

c) 62 años 18.030'36 euros

d) 63 años 12.020'24 euros

e) 64 años 6.010'12 euros

7. Trabajadores con merma de capacidad física:

La Mancomunidad adoptará las previsiones oportunas a fin de que a los/as trabajadores/as que por edad u otra razón tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, sean destinados 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 de Unidad de Salud Laboral.

Incluso en los casos de invalidez total para el desempeño de su puesto de trabajo, se estudiará, 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 las económicas, derivadas de la O.M. de 15-4-69, artículo 24-3. En todo caso, las retribuciones serán las correspondientes al nuevo puesto de trabajo que ocupen. Cuando la merma se produzca por haber alcanzado los 60 años de edad o por un accidente laboral se mantendrán las retribuciones que viniese percibiendo (básicas y complementarias), si estas fuesen más favorables.

8. Asistencia letrada:

La Mancomunidad garantiza la asistencia, a través de su Asesoría Jurídica, a los/as trabajadores/as que lo soliciten y la precisaran por razones de conflicto derivados de la prestación de servicios.

9. Parejas de hecho:

A efectos de permisos y ayudas gratificables, tendrán la misma consideración las parejas de hecho que las parejas de derecho, mediante la acreditación de Certificado de Convivencia, con más de dos años de convivencia o tener descendencia.

Artículo 25. Premio de jubilación.

Se establece una ayuda de 3.000 euros cuando el/la trabajador/a se jubile por edad o por incapacidad permanente para el ejercicio de sus funciones, que será percibida por el/la afectado/a en una sola vez, después de ser aprobada la correspondiente pensión por la Seguridad Social.

Artículo 26. Plan de pensiones para trabajadores/as.

Se establece un plan de pensiones para el personal cuya aportación por parte de la Mancomunidad es de 30'05 euros por mes y trabajador, debiendo éste aportar un mínimo de 12 EUROS por mes para acogerse a dicho plan.

Artículo 27. Salud laboral.

Durante el 2003 se constituirá el Comité de salud laboral. Su composición, funciones, régimen de funcionamiento y organización, serán las dispuestas en las ordenanzas sobre materias de salud laboral (Decreto 432/71; O.M. 9-3-71, O.M. 9-12-75 y Ley 31/95).

No obstante, y dadas las características peculiares de la Administración Pública, al existir legalmente constituidos dos órganos de representación de los trabajadores, y con el fin de garantizar y agilizar las acciones en materia, se constituirá una comisión de salud laboral, con la siguiente configuración:

Un Representante designado por la Mancomunidad:

El/la delegado/a de personal.

Artículo 28. Crédito de vivienda.

La Mancomunidad gestionará ante las entidades bancarias oficiales o privadas la posible instauración de un sistema de crédito que permita a los/as trabajadores/as obtener préstamos para la adquisición de vivienda propia en las mejores condiciones posibles, que deberá constituir vivienda habitual.

Capítulo VII

Derechos de representación, asociación y reunión

Artículo 29. La Junta de Personal.

Según la legislación vigente en esta materia.

Artículo 30. Derechos sindicales.

El/la delegado/a de personal tendrá las siguientes competencias:

1. Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones:

a) En todos los asuntos de personal, tanto económicos como de condiciones de trabajo de esta Mancomunidad.

b) Recibir información de cuantos datos considere necesarios del Presupuesto Ordinario y en contrataciones de personal.

2. Ser informado de todas las posibles sanciones a imponer por faltas muy graves, graves y leves antes de la adopción de la resolución definitiva.

3. Emitir informe en expedientes que se tramiten, quedando constancia en dicho expediente del informe emitido por la Delegada de personal.

4. Otros derechos sindicales:

La Mancomunidad facilitará el que todos los Centros de Trabajo cuenten con tableros de anuncios sindicales, al objeto de facilitar la comunicación del/la delegado/a de personal y las Secciones Sindicales con sus representados, de modo que aquél pueda utilizarlos para citaciones, comunicaciones e información de contenido sindical o de interés laboral, y tendrá autorización para emplear los materiales fungibles y medios de reproducción gráfica de la Mancomunidad en la forma establecida por los condicionamientos de los mismos.

Artículo 31. Garantías personales.

El/la delegado/a de personal tendrá garantías establecidas en la legislación vigente.

Artículo 32. Derecho de huelga.

El derecho de huelga se ejercerá en los términos establecidos en la legislación vigente.

Artículo 33. Derecho de reunión.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 34. Secciones sindicales.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 35. Derecho de las secciones sindicales más representativas.

La Mancomunidad aplicará taxativamente la Ley Orgánica de Libertad Sindical en cuanto a los Sindicatos y Secciones Sindicales más representativas.

La Mancomunidad proporcionará a estos Sindicatos y Secciones Sindicales toda la información de especial relieve sindical, laboral y profesional.

La Mancomunidad facilitará a estos sindicatos las Actas y Órdenes del día de la Comisión de Gobierno y

Plenos, que tengan relación con los intereses de los trabajadores.

Artículo 36. Relaciones laborales.

Con el fin de buscar la máxima eficacia en la relación entre ambas partes, las reuniones se canalizarán a través del/la delegado/a de personal de la Mancomunidad de Servicios Sociales del Sureste o trabajador/a en quien delegue.

Capítulo VIII

Derechos y deberes

Artículo 37. Legislación aplicable.

Los empleados públicos de la Mancomunidad se someten en esta materia a lo dispuesto en:

1. Ley 7/85 de Bases de Régimen Local.

2. Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril.

3. Ley 30/84, de 2 de agosto, de la Reforma de la Función Pública.

4. Real Decreto 861/86, de 25 de abril.

5. Ley 23/88 de Modificación de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

6. Ley 3/89, de 3 de Marzo.

7. Demás disposiciones que desarrollen la citada legislación y sean de aplicación al personal al servicio de la Administración.

Capítulo IX

Retribuciones

Artículo 38. Retribuciones básicas.

Las retribuciones del personal laboral de la Mancomunidad del Sureste serán las siguientes (Anexo 1):

Retribuciones básicas.

La cuantía de las retribuciones básicas de los/as trabajadores/as de Administración Local son las que se fijan para cada uno de los Grupos A, B, C, D y E a que se refiere el art. 25 de la Ley 30/84, de 2 de agosto, y en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente.

Artículo 39. Complemento de destino.

Correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe. Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles conforme a la Ley 30/1.984 (Anexo 2).

Artículo 40. Complemento específico.

Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad, nocturnidad, turnicidad, jornada partida, etc... En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo. Para el año 2004, se aplicará

un aumento del quince por ciento (15%) al complemento específico que vinieran percibiendo los trabajadores de la Mancomunidad. A la cantidad resultante, en 2005, se le aplicará un incremento del doce con cinco por ciento (12'5%).

Artículo 41. Pagas extraordinarias.

1. Las pagas extraordinarias serán dos al año y se percibirán el día 26 de junio y el 20 de diciembre, junto con la retribución correspondiente a los meses citados, dichas pagas estarán formadas por el sueldo base y trienios.

2. Se aprueban dos pagas, cuyas fechas coincidirán con las pagas extraordinarias y serán cada una de ellas de la misma cuantía que el Complemento de Destino más el Complemento Específico mensual de cada trabajador/a.

Artículo 42. Complemento de productividad.

Está destinado a retribuir el cumplimiento de objetivos propuestos de programas y proyectos, por parte de los técnicos que desempeñan las funciones de Responsables de Programa y Proyectos y Dirección del Centro de Servicios Sociales, teniendo en cuenta que su apreciación debe realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y los objetivos asignados al mismo.

La Mancomunidad informará al/la delegado/a de personal de las cantidades que se perciban en concepto de productividad.

Artículo 43. Gratificaciones.

Retribuyen servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal. En ningún caso podrán ser fijas en su cuantía y periódicas en su devengo. La asignación individual al/la trabajador/a se efectuará por la Presidencia mediante Decreto.

Artículo 44. Dietas y kilometraje.

Los/as trabajadores/as de la Mancomunidad que por razones del Servicio hubieran de desplazarse fuera de su centro de trabajo serán indemnizados por los gastos de locomoción que ocasionen.

En el caso de que estos desplazamientos no se pudieran producir en vehículos de propiedad de la Mancomunidad y el/la trabajador/a utilizara su propio vehículo, la indemnización se realizará por acreditación de los kilómetros realizados mediante parte normalizado, siendo tramitado al mismo tiempo que la nómina del mes siguiente de realización del servicio.

Desde la entrada en vigor de este acuerdo. Este importe suplirá todos los gastos que se produzcan por el uso del vehículo. El importe de estas indemnizaciones se fija en 0'17 Euros/km. Para automóviles y en 0'06 Euros/km. Para motocicletas, más los gastos de peaje y aparcamiento que se justifiquen, (Orden de 22 de Febrero de 2001).

Artículo 45. Garantías en caso de detención.

La detención por motivos políticos o sindicales no será causa de despido, a no ser que el hecho imputado sea atentado contra personas físicas o jurídicas, bajo sentencia firme.

Artículo 46. Renovación del permiso de conducir.

Para el personal que en el desempeño de sus funciones esté obligado a conducir vehículos oficiales o particulares, se le abonarán los gastos de renovación del permiso de conducir. (51'09 Euros).

Capítulo X

Régimen disciplinario

Artículo 47. Régimen disciplinario.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Capítulo XI

Condiciones más ventajosas

Artículo 48. Condiciones más favorables.

La entrada en vigor de estos acuerdos implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente Acuerdo por estimar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los/as trabajadores/as, quedando, no obstante, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables, y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

Artículo 49. Unidad de pacto.

El presente Acuerdo, que se aprueba en consideración a la integridad de lo acordado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable. Las condiciones acordadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador/a en su respectiva categoría.

Artículo 50. Compensación.

Las condiciones y mejoras resultantes de estos pactos son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas, acuerdo de la Mancomunidad, imperativo legal de cualquier naturaleza, o por cualquier otra causa.

Artículo 51. Absorción.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia si, consideradas en su cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este Acuerdo. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Artículo 50. Respeto a la intimidad y dignidad de los trabajadores.

Como consecuencia de lo establecido en el art. 3 de la Ley 3/89, en concordancia con el art. 63 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, sobre el respeto a

la intimidad del funcionario/a y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, implica la obligada necesidad de sancionar con rigor cualquier conducta que vulnere la mencionada intimidad o dignidad del funcionario/a con la graduación de la falta que cada caso requiera.

Disposición Adicional Primera.

La Mancomunidad se comprometerá a la adopción de los Pactos o Acuerdos realizados entre la Administración Pública Central, si fueren más favorables que los existentes para el personal de esta Mancomunidad.

Disposición Adicional Segunda.

En caso de disolución de la Mancomunidad de Servicios Sociales del Sureste, los/as trabajadores/as, fijos/as o eventuales, serán asumidos/as por los diferentes Ayuntamientos que la componen, en proporción a la población de cada uno de ellos.

En el supuesto de separación de alguno de sus miembros, se distribuirá el personal en proporción a la población de los Ayuntamientos que integren la Mancomunidad y aquel que deje de formar parte de la misma.

En cualquiera de los casos, serán respetados tanto los salarios como la antigüedad, así como la categoría laboral y carácter fijo o eventual que ostentara cada trabajador/a en la Mancomunidad.

Anexo I

Retribuciones Básicas

(Euros: Mensual)

Grupo	Sueldo/2003	Trienios/2003
A	1.028'05	39'50
B	872'54	31'60
C	650'42	23'72
D	531'83	15'85
E	485'52	11'89

Anexo II

Complemento de destino

(Euros: Mensual)

NIVEL	Mensual 2003
30	902'74
29	809'74
28	775'68
27	741'62
26	650'63
25	577'25
24	543'20
23	509'16
22	475'08
21	441'08
20	409'73
19	388'80
18	367'87
17	346'94
16	326'05
15	305'11
14	284'20
13	263'26
12	242'32
11	221'42
10	200'50
9	190'04
8	179'55
7	169'11

COMPLEMENTO DE DESTINO

PUESTO DE TRABAJO	GRUPO	AÑO 2003	AÑO 2004	AÑO 2005
DIRECTOR/A	A	28	28	28
	B	28	28	28
RESP. PROGRAMA	A	24	25	26
	B	24	25	26
PSICÓLOGO/A	A	24	25	26
LCDO/A. DERECHO	A	24	25	26
TRABAJADOR/A SOCIAL	B	22	23	24
EDUCADOR/A	B	22	23	24
T. CLE	B	22	23	24
MEDIADOR/A	C	19	20	21
ADMINISTRATIVO	C	19	20	21
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D	17	17	17
CONSERJE	E	--	12	13

Consejería de Trabajo y Política Social

5749 Resolución de 6-05-2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión del Convenio Colectivo de Trabajo para empresas cosecheras y productoras de fruta, uva de mesa y otros productos agrícolas.- Exp. 21/04.

Visto el expediente de Revisión del Convenio Colectivo de Trabajo de Empresas Cosecheras y Productoras de Fruta, Uva de Mesa y otros Productos Agrícolas (Código de Convenio número 3001555) de ámbito Sector, suscrito con fecha 31-03-05 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 Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción de la citada Revisión de 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 mayo 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.**

TABLA DE SALARIOS 2005.CONVENIO COLECTIVO EMPRESAS COSECHERAS DE FRUTA UVA DE MESA DE LA REGION DE MURCIA.

	SALARIO BASE	SALARIO BASE	SALARIO GLOBAL	SALARIO GLOBAL
	Mensual	Diario	Hora ordinaria	Hora extra
Categorías Profesionales				
Trabajadores con contrato indefinido (fijos)				
Sin Cualificar		23,42		8,28
Caseros		23,44		8,29
Guardias jurados ó particulares		23,44		8,29
Especialistas agrícolas		24,52		8,67
Especialistas de riego y goteo		24,02		8,49
Capataces no titulados		27,45		9,68
Cabezalero/a ó jefe de equipo		23,75		8,40
Viberistas		23,72		8,38
Tractoristas		27,49		9,69
Reparadores maquinaria agrícola		29,69		10,45
Especialistas maquinaria agrícola		23,92		8,46
Oficios Clásicos				
Mecánicos / Conductores Vehículos		28,61		10,09
Conductores maquinaria agrícola		26,91		9,50
Oficial		28,48		10,04
Ayudante		24,34		8,60
Albañiles y Oficios Varios		28,48		10,04
Especialistas montaje invernaderos		28,77		10,14
Técnicos y Administrativos				
Técnico grado superior	1.409,27			16,46
Técnico grado medio ó asimilado	1.169,00			13,68
Técnico especialista	1.084,63			12,71
Capataz titulado	1.055,23			12,37
Oficial	1.035,93			12,15
Auxiliar	805,89			9,49
Listero/a	663,67			7,84
Trabajadores Fijos Discontinuos y Eventuales				
Sin cualificar		36,19	5,43	8,16
Guardias jurados ó particulares		36,19	5,43	8,16
Especialistas agrícolas		39,39	5,91	8,87
Tractoristas y conductores de maquinaria agrícola		43,15	6,45	9,67
Reparadores de maquinaria		48,03	7,21	10,82
Especialista de riego y goteo		37,60	5,65	8,47
Cabezalero/a ó jefe de equipo		36,58	5,50	8,24