

Marín correspondientes a los años 1999 y 2000 cuyo importe ascienden a 676,14 Euros, dirigido a sus herederos.

Asimismo les comunico que, en cumplimiento del art. 84 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, dispone de un plazo máximo de diez días a contar desde el día siguiente al de la publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» de la presente notificación para formular las alegaciones y presentar los documentos y justificaciones que estimen pertinentes.

Al mismo tiempo se pone en conocimiento de los herederos de la titular que esta Resolución quedará expuesta en el tablón de Edictos del Ayuntamiento de su último domicilio, durante el plazo de diez días.

Lo que en cumplimiento del art. 58.1 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre (L.R.J-P.A.C.) se notifica a Vds.

Dicho expediente obra en la Jefatura de Servicio de Desarrollo Rural de la Consejería de Agricultura y Agua, Plaza Juan XXIII, s/n. Murcia.

Murcia, 14 de junio de 2005.—El Director General de Regadíos y Desarrollo Rural, **Julio Bernal Fontes**.

Consejería de Trabajo y Política Social

7356 Resolución de 13-06-2005, 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 Cartagena.- Exp. 22/05.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de Ayuntamiento de Cartagena (Código de Convenio número 3001512) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 19-04-2005 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 (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 13 de junio 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**.

Convenio Colectivo

Años 2005 - 2007

INDICE

- Capítulo I.- Ámbito de aplicación
 - Artículo 1.- Ámbito profesional
 - Artículo 2.- Ámbito temporal (vigencia)
 - Artículo 3.- Unidad normativa
- Capítulo II.- Comisión de seguimiento
 - Artículo 4.- Comisión de seguimiento
 - Artículo 5.- Denuncia del acuerdo
- Capítulo III.- Plantillas y categorías profesionales
 - Artículo 6.- Plantillas y categorías profesionales
- Capítulo IV.- Condiciones y jornada laboral
 - Artículo 7.- Calendario laboral
 - Artículo 8.- Jornada laboral
 - Artículo 9.- Trabajo en periodo nocturno, festivo y jornada partida
 - Artículo 10.- Horas extraordinarias
 - Artículo 11.- Vacaciones
 - Artículo 12.- Licencias y permisos
 - Artículo 13.- Situaciones de licencias especiales
 - Artículo 14.- Suspensión del contrato de trabajo, excedencias y extinción
- Capítulo V.- Ingresos y traslados
 - Artículo 15.- Ingreso al trabajo
 - Artículo 16.- Realización de trabajos de superior o inferior categoría
 - Artículo 17.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo
 - Artículo 18.- Movilidad funcional
 - Artículo 19.- Relación de puestos
 - Artículo 20.- Formación
- Capítulo VI.- Prestaciones sociales
 - Artículo 21.- Ayudas asistenciales
 - Artículo 22.- Anticipos reintegrables
 - Artículo 23.- Ayudas
 - Artículo 24.- Becas de estudio
 - Artículo 25.- Trabajadores con merma de capacidad física
- Capítulo VII.- Salud laboral
 - Artículo 26.- Seguridad y salud
- Capítulo VII.- Derechos y deberes sindicales
 - Artículo 27.- Derechos y deberes sindicales
 - Artículo 28.- Crédito horario
- Capítulo IX.- Retribuciones
 - Artículo 29.- Conceptos retributivos
 - Artículo 30.- Indemnizaciones por razón del servicio
- Capítulo X.- Régimen disciplinario

Artículo 31.- Graduación de las faltas

Artículo 32.- Sanciones

Artículo 33.- Tramitación y procedimiento sancionador

Artículo 34.- Prescripción

Artículo 35.- Cancelación

Artículo 36.- Denuncia a instancia de parte

Anexo I.- Retribuciones

1. Retribuciones básicas

2. Retribuciones complementarias

A. Complemento de destino

B. Complemento específico

1.- Catálogo de retribuciones complementarias

2.- Jornadas diferenciadas

3.- Catálogo de puestos de trabajo

C. complemento de productividad

D. Gratificaciones

E. Complemento personal transitorio

Anexo II.- Horarios

1.- Horario administrativo

2.- Horario resto de servicios

3.- Horarios de Conserjes de grupo escolar

4.- Horarios de deportes

5.- Horario de Operadores de Medio Ambiente

7.- Horarios del servicio contra incendios

8.- Horarios Unidad de Centros Especializados

9.- Horarios del Instituto Municipal de Servicios de La Manga

10.- Horarios de reeducación logopedia y psicomotricidad

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CARTAGENA.

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1.- Ambito de aplicación.

1.- El presente convenio regula las condiciones de trabajo que han de regir las relaciones laborales existentes entre el Excmo. Ayuntamiento de Cartagena y los trabajadores municipales que a continuación se relacionan.

a) El personal fijo correspondiente a la plantilla laboral.

b) El personal contratado laboral temporal que esta asimilado a plazas análogas a las existentes en la plantilla laboral o de funcionarios, en función del tiempo y condiciones de su contrato.

2.- Quedan excluidos de su ámbito de aplicación :

a) Los funcionarios de carrera, de empleo o eventuales, funcionarios interinos y contratados administrativos, o con asistencia técnica.

b) El personal contratado temporalmente para obras públicas o servicios municipales que se rija por otros Convenios como el de la Construcción, Enseñanza, etc., según el contrato suscrito.

c) El personal contratado al amparo de convenios de colaboración con otras entidades públicas.

d) El personal de colaboración social.

e) El personal laboral de los Organismos Autónomos de este Ayuntamiento, que no obstante podrán adherirse a este convenio siguiendo el procedimiento establecido en el art 92 del Estatutos de los trabajadores.

Artículo 2.- Ámbito temporal (vigencia)

El Presente convenio entrará en vigor en su texto articulado a partir de su aprobación por el Pleno Municipal, afectando a los años 2.005, 2006 y 2.007.

La retribuciones salariales, contenidas en el Anexo I, tendrán efectos desde el 1 de enero del 2005. El Anexo II, horarios y calendario laboral lo tendrán desde la entrada en vigor del convenio, pudiendo negociarse para ejercicios sucesivos, en caso necesario, tanto las retribuciones salariales como los horarios y en defecto de pacto se estará a lo dispuesto en las Leyes de Presupuestos Generales de cada año, y el calendario aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de la CARM así como las necesidades de los servicios.

Artículo 3.- Unidad normativa.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, regirán subsidiariamente el R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las leyes y disposiciones laborales posteriores, o de carácter general.

Capítulo II

Comisión de Seguimiento

Artículo 4.- Comisión de Seguimiento.

Con el fin de facilitar las relaciones laborales, se constituirá una vez aprobado el Convenio y en el plazo de 1 mes, una Comisión de Seguimiento del Convenio compuesta por:

· Los miembros del Comité de Empresa.

· Igual número de miembros designados por el Equipo de Gobierno de la Corporación.

Tendrá principalmente las siguientes funciones:

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

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

c) Vigilancia del cumplimiento del convenio y demás legislación aplicable.

d) Denuncia del incumplimiento del convenio en todo o en parte.

Las sesiones de ésta Comisión de Seguimiento se celebrarán conjuntamente con los miembros integrantes de la Comisión de Seguimiento que se establezca en el Acuerdo de Condiciones de Trabajo del personal funcionario de este Excmo. Ayuntamiento en aquellas cuestiones comunes para ambos colectivos.

La Comisión se reunirá:

1) Con carácter ordinario, una vez al trimestre

2) Con carácter extraordinario cuando lo solicite, bien la Corporación o el Comité de Empresa, con 10 días de antelación y el orden del día de la parte convocante, incorporando los asuntos que solicite la otra parte en su caso.

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

Artículo 5.- Denuncia del acuerdo.

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 al menos, a la fecha de terminación de la vigencia del Convenio.

Capítulo III

Plantilla y categorías profesionales

Artículo 6.- Las categorías profesionales, al igual que para el personal funcionario, estarán reguladas en cuanto a titulación por lo dispuesto en el artículo 25 de la ley 30/84, es decir: Grupo A, Titulación Superior; Grupo B, Titulación de Grado Medio; Grupo C, Bachiller Superior; Grupo D, Graduado Escolar; y Grupo E, Certificado de Estudios Primarios.

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

Capítulo IV

Condiciones y jornada laboral

Artículo 7.- Calendario laboral.

Será el que el organismo competente de la Administración, Autonómica o Central determine, y afectará a los servicios y colectivos que no sean de prestación permanente.

Artículo 8.- Jornada laboral.

a) En el período de vigencia del convenio el cómputo anual de la jornada de trabajo de todos los trabajadores se fija en 1.512 horas netas, una vez descontadas las jornadas de asuntos propios y el día

del/a patrón/a y período de vacaciones. Este cómputo es para todo el personal municipal, con independencia de su realización en régimen de turnos, horario partido y festivos.

b) Se dispondrá de un descanso diario retribuido de 30 minutos, sin que esto pueda suponer, en ningún caso, que el servicio público quede desatendido, siendo los jefes inmediatos los responsables de establecer turnos y periodos para ello, siguiendo las normas establecidas por la Delegación de Personal, una vez consultados los distintos servicios.

c) Excepcionalmente se podrá conceder la reducción de la jornada en 1/3 o en 1/2 de la misma con la correlativa disminución de haberes, y por motivos suficientemente justificados, sin que en ningún caso perjudiquen las necesidades de los servicios.

d) Los horarios administrativos que tengan flexibilidad porque el sistema de control horario lo permita, serán los establecidos en el Anexo II, debiendo quedar atendidas, en todo caso, dentro de este horario, las necesidades del servicio.

Artículo 9.- Trabajo en periodo nocturno, festivo y jornada partida.

A. Se consideran clases de jornadas diferenciadas las siguientes:

1. Jornada Partida: se entenderá por tal la jornada laboral habitual que se produce de forma permanente y que obliga al trabajador a asistir al puesto de trabajo mañana y tarde, con interrupción de la jornada en más de una hora

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

3. Jornada festiva: Se considerarán como tales aquellas jornadas laborales que se presten entre las 0:00 horas y las 24:00 horas de domingos y festivos señalados en el calendario laboral.

4. Rotación: Se considerarán como tales aquellas jornadas laborales que se presten realizando turnos de mañana, tarde y noche periódicamente, existiendo entre cada turno al menos 8 horas de descanso

5. Jornada de sábado: Se considerarán como tales aquellas jornadas laborales que se presten entre las 0:00 horas y las 24:00 horas de los sábados.

B. Las condiciones para poder percibir las cuantías económicas por la realización de las jornadas contenidas en el apartado anterior son las que siguen:

1. Realizar efectivamente las jornadas del apartado anterior, excepto en los supuestos de accidente laboral (cuando quede acreditado a través del oportuno procedimiento tramitado por la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales), enfermedad profesional o vacaciones en cuyos casos se seguiría percibiendo el importe correspondiente.

2. No se tendrá derecho al abono de jornadas diferenciadas no realizadas efectivamente en los casos de bajas por enfermedad común o accidente no laboral, licencias y permisos regulados en el presente acuerdo.

3. En los casos en que la realización de estas jornadas sea esporádica, tendrán que tener concedida la autorización expresa y previa de la jefatura de cada servicio, quedando claro que quedan excluidos de esta modalidad todo el personal que de un modo u otro realice turnos.

4. A los efectos de abono de las cantidades económicas por jornada diferenciadas esporádicas se tomará como unidad de valoración los módulos siguientes:

a. de 1 a 4 horas se abonará la mitad del importe de la jornada especial

b. De más de 4 a 8 horas se abonará el importe completo

c. El abono del período de vacaciones así como la parte proporcional correspondiente a las pagas extras, se practicará en proporción al período de permanencia en dicho tipo de jornadas, realizándose su liquidación, en caso necesario, los meses de abono de las pagas extras.

Artículo 10.- Horas extraordinarias.

1. Los excesos de jornada, con carácter fijo y periódico, quedan totalmente suprimidos a partir de la fecha de entrada en vigor de este Convenio. Únicamente para resolver trabajos o situaciones imprevistas se solicitará por los Servicios permiso a la Concejalía de Personal para la realización de trabajos fuera de la jornada habitual, y esto siempre que no sea posible la contratación temporal prevista por la Ley, o no puedan ser de aplicación por la características del trabajo a desarrollar.

Las horas extraordinarias serán voluntarias, salvo situaciones de siniestro, catástrofe o calamidad pública.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año.

3. Una vez autorizada la solicitud por la Concejalía de Personal, el Jefe de Servicio correspondiente dispondrá la realización de los servicios extraordinarios, procurando la distribución equitativa entre el personal disponible y voluntario de dichos servicios u otros, para la realización de los mismos.

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

A efectos del reconocimiento de excesos de jornada, esporádicos y justificados, realizados por el trabajador se considerarán horas extraordinarias la unidad y/o fracción realizada por encima del horario establecido (Si la fracción es igual o superior a 15 minutos se considerará exceso y se acumulará a otros excesos hasta

sumar una hora para su abono y si esta fracción es inferior no se tendrá en cuenta, dentro del período de un mes).

4. Los excesos de jornada se abonarán a mes cumplido y siempre que la disponibilidad presupuestaria lo permita, al precio establecido en el presente convenio, en concepto de gratificación por servicios extraordinarios, cuando no puedan ser compensados en tiempo libre, como máximo transcurridos 4 meses.

5. Siempre que las disponibilidades del servicio lo permitan se abonarán con descanso compensatorio dentro de los dos meses siguientes a la realización de las horas en proporción del 200% de las horas extraordinarias realizadas, de acuerdo con la preferencia del trabajador, en cuanto al momento de su disfrute, siempre que los servicios queden atendidos.

Artículo 11.- Vacaciones.

1. Se establece, con carácter general, como período de disfrute de vacaciones anuales los meses de julio, agosto y septiembre. La duración de las vacaciones, en cualquier caso, será de 31 días naturales.

Las vacaciones anuales podrán disfrutarse en un solo período o en dos, a elección del trabajador y condicionado a las necesidades del servicio, iniciando dichos períodos los días 1 ó 16 sin excepción, siendo los jefes de servicio responsables directos del cumplimiento de esta norma.

Cuando un trabajador cause baja por enfermedad o accidente estando disfrutando las vacaciones anuales se interrumpirán estas, teniendo derecho a ultimarlas una vez en situación de alta, y en las fechas que causen menos detrimento del servicio, siempre durante el año natural.

2. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho a incrementar las vacaciones adicionales de la siguiente forma:

1. Quince años de servicio: Un día hábil más.
2. Veinte años de servicio: Dos días hábiles más.
3. Veinticinco años de servicio: Tres días hábiles más.
4. Treinta o más años de servicio: Cuatro días hábiles más.

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

3. Los trabajadores de este Ayuntamiento tendrán derecho a 60 días naturales más de vacaciones en el año que se jubilen o en el anterior si la jubilación se produce antes del mes de marzo del año siguiente.

4. Los responsables del servicio o unidad, atendiendo las necesidades del servicio, elaborarán un plan de vacaciones, en el que tendrán en cuenta las preferencias del personal a su cargo por el orden siguiente:

- 1) Mutuo acuerdo.
- 2) Turnos rotativos.
- 3) Coincidencia con el permiso del cónyuge.

5. La Concejalía de Personal aprobará el plan de vacaciones dándole curso y publicidad en cada Servicio, comunicando dicho plan al Comité de Empresa antes del mes de junio

Cualquier modificación posterior del plan, motivada por necesidades del servicio, se comunicará a la Concejalía de Personal con la antelación suficiente para su aprobación. También podrán disfrutarse las vacaciones anuales en otros períodos de tiempo diferente del señalado anteriormente, previa petición del trabajador y salvaguardando las necesidades del servicio.

Tanto el plan de vacaciones anuales, una vez confeccionado como las posteriores modificaciones estarán a disposición del Comité de Empresa.

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

Artículo 12.- Licencias y permisos.

1) Se concederán permisos retribuidos en los siguientes casos, debidamente justificados y solicitados con antelación, salvo en casos de fallecimiento, en que será posterior:

a) Por el nacimiento de un hijo, tres días dentro del municipio y cinco fuera. El padre podrá disfrutar los días hábiles dentro de los 15 días naturales siguientes a dicho nacimiento.

b) Por muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en el municipio de Cartagena y cinco cuando sea fuera del municipio, correspondiendo dos y cuatro días, respectivamente para el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

* La gravedad de la enfermedad será determinada por un facultativo (médico de cabecera o especialista del enfermo). También se entenderán como graves las intervenciones quirúrgicas que requieran hospitalización por tiempo igual o superior al permiso que, en cada caso, corresponda, el cual no podrá solicitarse más de dos veces al año por el mismo hecho causante.

En el caso de que la enfermedad grave de un familiar afecte a varios empleados municipales, sólo lo podrán disfrutar simultáneamente si no son del mismo servicio, y en el caso que sean del mismo servicio podrán ser disfrutados de forma sucesiva.

c) Por traslado de domicilio, dos días, por una sola vez en el año.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales, durante los días de su celebración.

d) La trabajadora con un hijo menor de 12 meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este período de tiempo podrá dividirse en dos fracciones

o sustituirse por una reducción de la jornada en una hora diaria, al principio o final de su jornada laboral a preferencia de la trabajadora. Tal derecho procede también para el trabajador siempre que el cónyuge trabaje por cuenta ajena y renuncie a este derecho.

e) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de seis años, anciano que requiera especial dedicación, o a un disminuido psíquico o físico, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo de hasta un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

f) En caso de matrimonio se concederán 20 días naturales de permiso.

g) Por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad un día (el de la boda) si es laborable para el empleado municipal y se celebra en la Región de Murcia y tres días naturales, si es fuera de ella.

h) Se podrá conceder permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, por periodo inferior a la jornada laboral.

i) Por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica propia o de hijos menores o ascendentes de primer grado de consanguinidad en caso de que estén impedidos y convivan con el trabajador, con posterior justificación sin que ello implique cambio de turno u horario de trabajo.

* Los días de permiso a que se refiere el apartado 1), salvo que se exprese otra cosa en cada uno de ellos, se tomarán seguidos y a contar a partir del día siguiente al que se produzca el hecho que motive dicho permiso, salvo que se tome desde el día en que se produce el hecho causante, en que se computará el tiempo parcial trabajado, para considerarlo como exceso o débito a la opción del trabajador.

2) Licencias.

2.1) Licencias retribuidas.

Se podrán conceder en casos excepcionales, y por motivos muy justificados, no incluidos en apartados anteriores las siguientes licencias:

a) Hasta 15 días naturales de licencia retribuida y cómputo de tiempo a todos los efectos. La apreciación de la excepcionalidad de los motivos se realizará por parte del Concejal Delegado de Personal.

b) Se concederán hasta 15 días naturales por fallecimiento del cónyuge del empleado público en el que se den las circunstancias de tener algún hijo discapacitado o menor de 16 años.

2.2) Licencias no retribuidas.

a) Se podrá conceder permiso hasta un máximo de 30 días naturales continuados, siempre que lo soliciten con 15 días de antelación y con el informe del Jefe del Servicio y Concejal Delegado del Servicio, y no podrán solicitarse más de dos veces al año.

b) Se podrán conceder con los mismos plazos y condiciones de preaviso, permisos superiores a 30 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.

En ambos casos quedando atendidos los servicios, siendo el tratamiento de esta situación, a efectos de Seguridad Social idéntico al del personal funcionario.

3.- Otros permisos.

a) Además durante el año los trabajadores municipales tendrán derecho a disfrutar hasta seis jornadas de permiso por asuntos propios o particulares, siempre que queden atendidos los servicios.

b) Se celebrará el día del patrón o patrona, que será trasladado a día laborable en aquellos años que coincida con sábado o festivo.

En ambos casos de este tercer apartado, sin que la jornada laboral anual efectiva sea inferior a 1512 horas.

En aquellos servicios cuya jornada de trabajo sea superior a 8 horas, los días señalados para licencias y permisos de los distintos apartados del presente artículo, se entenderán referidos a jornadas de 8 horas, debiendo, no obstante, tomar una jornada de trabajo completa en caso que sea posible.

En aquellos colectivos que trabajen en jornadas de 24 horas, los días de asuntos propios se podrán disfrutar en fracciones de 8 horas siempre y cuando:

1. Se tomen dos de mañana, dos de tarde y dos de noche

2. Se pueda llamar a otro trabajador para realizar 8 horas de trabajo si fuera necesario.

Artículo 13.- Situaciones de licencias especiales.

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

a. Maternidad de la mujer trabajadora, con una duración de 120 días naturales, distribuidos a opción de la interesada, con los mínimos legales exigibles. Por parto múltiple la duración será de 150 días naturales.

b. Adopción o acogimiento administrativo o judicial: Con la misma duración que la maternidad biológica. Si ambos cónyuges trabajan sólo uno de ellos podrá disfrutar de este derecho.

c. El cuidado de familiares disminuidos de acuerdo con la normativa vigente

Artículo 14.- Suspensión del contrato de trabajo, excedencias y extinción.

Las causas y efectos de la suspensión del contrato de trabajo serán las señaladas en los arts. 45, 47 y 48 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo por el que se regula el Estatuto de los Trabajadores.

Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas, siguiéndose en cada caso lo establecido en el art. 46 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo referido, con sus modificaciones posteriores.

En cuanto a la extinción del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en los arts. 49 a 56 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo V

Ingresos y traslados

Artículo 15.- Ingreso al trabajo.

Además de los puestos de trabajo de personal laboral fijo que se incluyan en la Oferta de Empleo Público anual, se podrá proceder a la contratación laboral temporal, con los requisitos que establece el art. 16 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, más los de convocatoria, bases y otros que se establecen para las Administraciones Públicas, además de los establecidos por el presente Convenio.

Los sistemas de ingreso para la selección del personal laboral indefinido serán negociados con el Comité de Empresa 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 el caso de plazas ocupadas por trabajadores que agotasen el máximo legal con contratos temporales, y previo informe del Servicio en que prestan sus servicios, se incluirán en la O. E. P.

Se creará un bolsa de trabajo con el personal que haya concurrido a pruebas de acceso a pruebas de puestos de trabajo fijos en cada uno de los colectivos a los que se aplica este Convenio laboral y que hubiera aprobado alguna de ellas para cubrir necesidades de ocupación temporal de puestos de trabajo, incluidas las bajas por maternidad.

En desarrollo del R. D. 2720/1998, el periodo máximo de contratación laboral temporal para la modalidad de «contrato por circunstancias de la producción», se extenderá a 12 meses máximos, contados a partir del inicio de la relación laboral, dentro de un período de referencia de 16 meses.

En el supuesto de contratos para la formación, regulados por el R.D. 488/98, la duración máxima puede llegar a 3 años, cuando las características del puesto de trabajo y los requerimientos formativos así lo exijan, pudiendo efectuarse prórrogas de una duración de seis meses hasta el periodo máximo establecido.

Artículo 16.- Realización de trabajos de superior o inferior categoría.

Se estará a lo establecido en el art. 39 del vigente Estatuto de los Trabajadores y demás normas de carácter general.

Sólo podrán ejercerse las funciones de categorías superiores con carácter excepcional y transitorio hasta un máximo de seis meses, cuando así lo autorice el órgano competente de la Corporación, previo informe del Comité de Empresa. 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.

Artículo 17.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

El Ayuntamiento, en cada caso, podrán acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios públicos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Antes de llevar a cabo las indicadas modificaciones de las condiciones de trabajo, el Ayuntamiento abrirá un período previo de consultas, y en su caso negociación, de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, con los representantes de los mismos, para lo cual se entregará una memoria justificativa de las causas o motivos de la modificación propuesta, así como de las medidas a aplicar y sus referencias temporales.

Artículo 18.- Movilidad funcional.

1. El Ayuntamiento podrá acordar en el ámbito de este Convenio la movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del grupo profesional al que pertenezca el trabajador, con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral y de las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, que podrán completarse, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos básicos de formación y adaptación.

2. Cuando la movilidad funcional implique desarrollo de funciones de distinta área funcional, categoría o especialidad profesional, cuando ésta esté prevista en la relación de puestos de trabajo, se requerirá:

1. Criterios de precedencia para asignar a los trabajadores afectados.

2. Programa de formación y adaptación al puesto de trabajo, si fuera necesario.

3. La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente al puesto que efectivamente desempeñe, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrán la retribución de origen.

En ningún caso podrá ser valorado como mérito para la provisión de ese puesto de trabajo el tiempo de servicios prestados como consecuencia de la movilidad funcional regulada en este artículo.

Funciones de distinto grupo profesional.

1. Por necesidades del servicio, cuando concurren las causas señaladas en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Administración podrá acordar por el tiempo imprescindible la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes.

En el caso de encomienda de funciones inferiores, la movilidad deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, no pudiendo ser su duración en su totalidad superior a un mes en un año.

En el supuesto de atribución de funciones superiores, éstas se encomendarán preferentemente a los trabajadores del grupo profesional inmediatamente inferior.

La atribución de funciones superiores será, en todo caso, inferior a seis meses de duración durante un año, y ocho meses durante dos, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos.

Si superados los plazos existiera un puesto de trabajo vacante del mismo grupo profesional y permaneciese la necesidad de su ocupación, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecido en el capítulo VI del Convenio.

En ningún caso podrá modificarse el grupo profesional a través de la movilidad funcional, ni ser valorado como mérito para el ascenso el tiempo de servicio prestado en funciones de superior grupo profesional.

2. La Administración deberá comunicar previamente estas situaciones a los representantes de los trabajadores.

Movilidad sin cambio de funciones.

La movilidad sin cambio de funciones que traspase los límites del centro de trabajo, entendido éste como el edificio donde el trabajador desempeña sus funciones, se realizará por necesidades del servicio procediéndose a informar de la misma a los representantes de los trabajadores en el plazo de tres días.

En los casos en que sea necesario aplicar unos criterios de prelación por no afectar la movilidad a todo el colectivo que con iguales características presta sus servicios en el centro de trabajo, se aplicará el criterio de menor antigüedad en el Ayuntamiento de Cartagena.

Artículo 19.- Relación de puestos.

El personal laboral estará integrado en la misma relación de puestos de trabajo que el personal funcionario del Ayuntamiento.

Artículo 20.- Formación.

Anualmente, y en el Presupuesto Municipal, se dotará una partida presupuestaria para los gastos de formación del personal funcionario y laboral al Servicio del Excmo. Ayuntamiento y de sus Organismos Autónomos, dicha partida para 2.005 tendrá un global, excluidos dietas y gastos de desplazamiento de 70.400 €.

La Comisión de Formación será única e incluirá la formación del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento.

Al menos un representante del Comité de Empresa formará parte de la Comisión de Formación.

Las funciones de la Comisión de Formación serán las recogidas en el Acuerdo de Condiciones de Trabajo.

Capítulo VI**Prestaciones sociales****Artículo 21.- Ayudas asistenciales.****I.- Por incapacidad laboral**

A. En los casos en que el trabajador se encuentre en Incapacidad Laboral (I.T.) por enfermedad común o accidente no laboral se garantiza la percepción de las retribuciones básicas y complementarias excepto:

1. Las jornadas diferenciadas que sólo se percibirán si son efectivamente realizadas.

2. El complemento de productividad, según se determina en el Anexo I

B. En los casos en que el trabajador se encuentre de baja por accidente laboral o, en su caso, enfermedad profesional, se garantiza igualmente la percepción de las retribuciones básicas y complementarias, excepto:

1. Las jornadas diferenciadas, en el supuesto del art. 9,2,a

2. El complemento de productividad en idéntico supuesto del apartado anterior..

Será necesario en ambos casos para el abono de retribuciones la justificación médica del Servicio Público de Salud de las bajas laborales desde el primer día de ausencia y la renovación periódica mediante los partes de confirmación que procedan.

En ambos casos los partes deben ser presentados en los tres días siguientes a la emisión del documento.

C. La Corporación dispondrá las medidas de inspección y control que estime oportunas, y así:

1.- En los casos de enfermedad común y accidente no laboral cuya duración supere un mes, o cuando por las circunstancias que concurren, así se estime oportuno, la Corporación podrá verificar el estado de enfermedad, diagnóstico, tratamiento o recomendaciones del incapacitado, bien a través del requerimiento a la inspección médica del Organismo competente, bien mediante la visita del médico de empresa concertado.

2.- En los casos de accidente laboral o enfermedad profesional, además de verificar el momento, lugar

y circunstancias del accidente, o la trayectoria de la enfermedad, habrá de darse parte a la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales, a fin de que se investiguen los mismos, y se propongan las medidas correctoras que en su caso se entiendan necesarias, y que se informe al trabajador de las conclusiones de la investigación.

3.- La negativa a colaborar en estos controles podrá determinar, la adopción de la Resolución correspondiente que suspenda la asignación al trabajador de los derechos económicos que amplía el Excmo. Ayuntamiento, correspondiendo únicamente la prestación que reconoce la Seguridad Social.

II. Ayudas graciables.

Serán beneficiarios de las ayudas graciables todos los trabajadores y funcionarios, que lo soliciten y hasta el límite presupuestario existente, que para el ejercicio del 2.005 será de 26.000,00 €.

Las Ayudas graciables serán las siguientes:

- Por implantación de Prótesis dental, o tratamientos de estomatología.

- Por prescripción de gafas, plantillas o similares.

En ambos casos cuando el coste de los mismos no esté cubierto por la Seguridad Social.

Las condiciones para obtener dichas ayudas serán:

No se podrá superar la cantidad de 180,30 €. por trabajador y año, excepto si existe sobrante de la partida presupuestaria correspondiente, en cuyo caso se efectuará una subida lineal para todas las peticiones hasta agotar el mismo. Para solicitar dichas ayudas será imprescindible la presentación de factura debidamente cumplimentada con prescripción facultativa del tratamiento, conjunta o separadamente, junto con una instancia dirigida a la Il.ª Sra. Alcaldesa. La concesión de la ayuda se realizará al inicio del año siguiente por la Comisión de Seguimiento, según el criterio que esta determine a la vista de las solicitudes presentadas, que deberán corresponder al año natural.

Las cantidades presupuestadas se incrementarán con la subida determinada por los Presupuestos de Estado.

Artículo 22.- Anticipos reintegrables.

Se podrán conceder anticipos reintegrables en los términos establecidos por la legislación y siempre que exista disponibilidad presupuestaria.

La cuantía será:

- a) Una mensualidad de las retribuciones básicas.
- b) Dos mensualidades de las retribuciones básicas
- c) Una mensualidad de básicas y complementarias y una mensualidad de las retribuciones básicas
- d) Dos mensualidades de retribuciones básicas y complementarias

El reintegro de las cantidades pagadas se realizará en 12, 18, 24 y 30 meses respectivamente.

En cualquier caso la concesión de la ayuda máxima prevista en este apartado habrá de responder a motivos urgentes, extraordinarios y justificados documentalmente, y será discrecional en su otorgamiento por el Concejal Delegado de Personal.

Las cuantías reintegradas se acumularán para la concesión de nuevos anticipos.

La consignación presupuestaria inicial para anticipos reintegrables será de 21.035,42 €.

La concesión de anticipos reintegrables no será computada, en ningún caso, como descuento mensual para determinar el líquido de la nómina del trabajador en el caso de existencia de retenciones judiciales sobre su nómina.

Artículo 23.- Ayudas.

1. Ayudas por matrimonio, natalidad y sepelio del personal laboral.

La Corporación otorgará las siguientes ayudas para los conceptos citados:

Por matrimonio:	108,18 €.
Por natalidad:	90,15 €.
Por sepelio:	138,23 €.

Para el reconocimiento de estas ayudas será necesario llevar prestando servicios como laboral fijo al menos un año.

2. Ayudas por hijos y cónyuges minusválidos de los trabajadores laborales.

Se concederán ayudas económicas para los trabajador que tengan a su cónyuge/ pareja, no separado legalmente o divorciado, e hijos bajo su custodia y convivencia, con minusvalías, estas deberán estar dictaminadas y reconocidas por el Organismo Oficial competente, y tener al menos un 33% de minusvalía.

En caso de que ambos cónyuges sean empleados municipales sólo uno tendrá derecho al percibo de esta prestación.

La cuantía de estas ayudas a otorgar por la Corporación será de 102,17 € al mes. En el caso de que se perciban por los hijos minusválidos tanto mayores o no de 18 años, prestaciones periódicas de la Seguridad Social la cuantía mensual se reducirá a 72,12 € y tendrá la consideración de mejora de las prestaciones, según el artículo 192 de la Ley General de la Seguridad Social, siempre y cuando ostenten la patria potestad y conste que vaya en beneficio del minusválido.

3.- Ayuda por Jubilación Anticipada:

A los trabajadores laborales con menos de 65 años de edad, y más de 10 años de antigüedad en el Ayuntamiento, que causen baja voluntaria por jubilación, se les indemnizará por una sola vez, con las cantidades que se indican, para cada una de las edades que se detallan:

60 años	36.060,73 €.
61 años	30.050,61 €.
62 años	21.035,42 €.
63 años	15.025,30 €.
64 años	6.010,12 €.

4.- Seguro de Vida y Responsabilidad civil.

Para todo el personal a que afecte este acuerdo, la Corporación contratará un seguro de vida por las siguientes cuantías mínimas, que tendrán vigencia a partir de enero del 2.001:

- Muerte natural: 9.015,18 €.
- Muerte accidental: 18.030,36 €.
- Muerte accte. circulación: 27.045,54 €.
- Invalidez permanente total y absoluta: 9.015,18 €.

Desde el año 2.005 al 2.007 las cuantías serán las siguientes:

- Muerte natural: 10.517,71 €.
- Muerte accidental: 21.035,42 €.
- Muerte accte circulación: 33.055,67 €.
- Invalidez permanente total y absoluta: 10.517,71 €.

5.- Asistencia jurídica.

La Corporación garantizará la asistencia y defensa jurídica especializada a los empleados que la precisen por razón de conflictos derivados de la prestación del servicio mediante la concertación de un contrato de asistencia jurídica con un bufete de abogados, o, a elección del trabajador, por los Servicios Jurídicos Municipales.

Si por razón del servicio hubiera que prestar fianza o aval esta será suscrita por el Ayuntamiento, y en caso de ser condenado el trabajador por sentencia firme este devolverá dicho importe de la fianza al Ayuntamiento

6.- Varios

En el Plan de Pensiones se contemplará una subida de 3,01 € por trabajador y mes para el año 2005, 3,01 € para el año 2006 y 3,01 € para el año 2007.

Se crearán becas de deportes, cuya cuantía no podrá superar la cantidad de 150 € por trabajador y año, para los empleados municipales que participen en actividades deportivas en las Instalaciones del Patronato Municipal de Deportes con una cuantía global de 1.502,53 €. para cada ejercicio presupuestario, y que se repartirán en el mes de Enero del año siguiente entre los que lo soliciten y acrediten las cuotas de matrícula y mensualidades abonadas en el ejercicio anterior. El dinero no invertido en este apartado de becas pasará a aumentar la dotación de las ayudas graciables.

A efectos de permisos y ayudas graciables, tendrán la misma consideración las parejas de hecho que las parejas de derecho, mediante la acreditación de Certificado de convivencia.

Artículo 24.- Becas de estudio.

Anualmente se procederá a la convocatoria de unas bases para la concesión de becas de ayuda al estudio para el personal funcionario de carrera y laborales fijos en activo que cursen estudios académicos en Centros Oficiales, con duración mínima de un Curso escolar, atendiendo a los ingresos económicos familiares y a la promoción que dichos estudios supongan para el desempeño de los puestos de trabajo, y al aprovechamiento que se haga de los estudios realizados.

La cuantía total destinada cada año a las Becas de ayuda al estudio será de 27.045,54 €, con un máximo de 751,27 € por trabajador y las bases de convocatoria serán las aprobadas por la Junta de Gobierno Local a propuesta de la Comisión de Formación, dándose publicidad suficiente a la convocatoria cuando esta se produzca, que será por lo general en el mes de Noviembre de cada año, tendrá como límite la matrícula de un curso completo. El dinero no invertido en este apartado de becas pasará a aumentar la dotación de las ayudas graciables

Artículo 25.- Trabajadores con merma de capacidad física.

La Corporación, a través de los informes de la Mutua o Servicio Médico de Empresa, estudiará los casos en que los trabajadores municipales de Servicios Especiales que por edad o alguna otra razón tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, para que puedan prestar sus servicios en puestos de trabajo acordes con su capacidad, a ser posible, en el mismo centro de trabajo, y dando cuenta al Comité de Empresa.

Las ayudas a las que se refieren este capítulo solo serán aplicables a los contratados laborales fijos, que tengan, al menos, un año de antigüedad.

Capítulo VII**Salud laboral****Artículo 26.- Seguridad y salud**

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

El Comité de Seguridad y Salud del personal laboral del Ayuntamiento de Cartagena, en cuanto a sus funciones, régimen de funcionamiento y organización serán los dispuestos en la Ley sobre Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995) y el Reglamento de dicho Comité

Asimismo asumirá las funciones de vigilancia y control sobre las condiciones de trabajo del personal incluido en el ámbito de este Convenio.

El Comité será único para todo el personal del Ayuntamiento ya sea funcionario o laboral.

Capítulo VIII**Derechos y deberes sindicales****Artículo 27.- Derechos y deberes sindicales.**

Los derechos y deberes sindicales serán los recogidos y regulados en la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de Agosto de 1.985, y el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 28.- Crédito horario.

Los miembros del Comité de Empresa podrán pactar la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, según establece el Art 68, in fine del Estatuto de los Trabajadores.

El crédito horario que corresponde a cada uno de los miembros del Comité de Empresa de este Ayuntamiento es de 20 horas mensuales.

No serán con cargo al crédito horario las horas empleadas en las Mesas de Negociación, Comité de Seguridad y Salud, u otras Comisiones de Seguimiento Paritarias

El uso de las horas sindicales será comunicado por escrito o telefónicamente, con una antelación mínima de 48 horas, al servicio de Recursos Humanos, o a la Jefatura de los distintos Servicios, que lo comunicará, antes de que las utilicen, al servicio de Recursos Humanos.

Excepcionalmente en casos de urgente necesidad (justificada documentalmente con posterioridad) se podrán tomar sin previa comunicación.

En todo caso, deberá justificarse ante el Excmo. Ayuntamiento la utilización de horas sindicales.

Capítulo IX**Retribuciones****Artículo 29.- Conceptos retributivos.**

Componen el total de las retribuciones del personal laboral los siguientes conceptos: sueldo base, trienios, complemento de destino, complemento específico, complemento de productividad, complemento personal transitorio, en su caso y gratificaciones por servicios extraordinarios.

Se incluirán para su abono en el concepto de gratificaciones los siguientes supuestos:

1).- Las gratificaciones por servicios extraordinarios prestados al margen del horario normal de trabajo, que se abonarán al precio/hora que figura en el anexo I.

2).-Las gratificaciones por asistencia a juicios, fuera de la jornada de trabajo, derivados de la prestación del servicio que se abonarán al precio de 30,05 €. en el caso de comparecencia en juicios y de 15,03 €. en el caso de las ratificaciones, según parte normalizado de la Jefatura de los Servicios, ello siempre que no sea posible la compensación en tiempo libre.

En caso de que el juicio o ratificación se celebre fuera del término municipal se abonarán las dietas, en su caso y los gastos de desplazamiento, que correspondan si no se utiliza vehículo oficial.

3).- Las gratificaciones por impartición de clases como profesores en cursos de formación organizados y celebrados por el Excmo. Ayuntamiento para personal municipal a los siguientes precios:

- 36,06 € brutos si la hora lectiva se imparte fuera de la jornada de trabajo y

- 18,03 € brutos si se imparte dentro de la jornada de trabajo.

Dichas cantidades se incrementarán anualmente con la subida correspondiente determinada por los Presupuestos Generales del Estado

Artículo 30.- Indemnizaciones por razón de servicio.

Se estará a lo dispuesto en el R.D. 462/2002, de 24 de Marzo y otras posteriores que revisen el importe de las indemnizaciones.

Los trabajadores municipales que por razones de servicio tengan que desplazarse fuera de su centro de trabajo y fuera del término municipal, serán indemnizados por los gastos de desplazamiento que se ocasionen en el caso de que utilicen transporte público o su vehículo particular en caso de que se autorice, debiendo acreditarse los kilómetros realizados mediante el parte normalizado a tal efecto.

El importe de la indemnización por gastos de desplazamiento se fija en 0,17 € /Km. para automóviles y 0,07 € Km. para motocicletas, y se considerarán incluidos todos los gastos que se deriven de la utilización del vehículo, así como los gastos producidos en el vehículo como consecuencia de la utilización del mismo.

En cuanto a dietas de manutención y alojamiento se estará a lo dispuesto en el R. D. 462/2002 de 24 de Marzo, y disposiciones complementarias salvo que hagan viajes en grupo trabajadores de distinto grupo de titulación, en cuyo caso se abonarán a todos las dietas de mantenimiento y alojamiento correspondientes al del trabajador de mayor titulación del grupo que se desplaza.

Capítulo X

Régimen disciplinario

Artículo 31.- Graduación de las faltas.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por los órganos competentes, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación

de faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe.

2. Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

a. Serán faltas leves las siguientes:

1. La leve incorrección con el público y en general con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.

2. El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

5. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes.

6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

b. Serán faltas graves las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

4. El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente.

5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o cuatro días en el período de un mes.

6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de diez horas mensuales.

7. El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.

8. La simulación de enfermedad o accidente.

9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

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

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

12. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades,

cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

13. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.

14. Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas leves.

15. El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

c. Serán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

3. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

4. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

5. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.

6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.

7. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.

8. Cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas graves.

9. El acoso sexual.

10. La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.

11. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

12. El incumplimiento de la obligación de atender en caso de huelga los servicios previstos en el artículo 6.7 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo.

13. La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo ajenos al puesto desempeñado.

14. El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Administración para intereses particulares de tipo económico.

15. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

16. La tolerancia o encubrimiento de los Jefes o Superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados.

17. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.

Artículo 32.- Sanciones.

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

a. Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

a. Por faltas graves:

- Inhabilitación para la promoción o ascensos así como para concurrir a pruebas selectivas por un período no superior a un año.

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.

a. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.

- Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de un año y un día a cinco años.

- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

- Despido.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

2. El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta:

a. El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.

b. El daño al interés público, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.

c. La reiteración o reincidencia.

Artículo 33.- Tramitación y procedimiento sancionador.

1. Durante la tramitación de todo expediente disciplinario deberá cumplirse el principio de audiencia al interesado. El incumplimiento de este principio dará lugar a la nulidad de lo actuado, debiendo retrotraerse la tramitación del procedimiento al momento en que se produjo el incumplimiento de dicho principio. Al interesado se le notificarán por escrito las actividades que vayan desarrollándose.

Será de aplicación al procedimiento el régimen legal sobre derechos de los ciudadanos del artículo 35 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2. Las sanciones por faltas leves serán impuestas previa audiencia al presunto infractor. La sanción deberá notificarse por escrito al interesado y a los representantes de los trabajadores

En el escrito de notificación se hará constar la fecha y los hechos motivadores de la sanción, la calificación de la falta y los recursos que contra la misma procedan.

3. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario. La incoación podrá ser de oficio o mediante denuncia, debiendo constar en el escrito de incoación los hechos susceptibles de sanción y la designación de instructor. De dicho escrito se dará traslado simultáneamente al interesado, al instructor, a los representantes de los trabajadores. En el supuesto que el motivo de incoación sea el contemplado en el apartado c.15 del artículo 29, se solicitará informe del servicios médicos del Ayuntamiento. En caso de iniciarse el expediente por denuncia, el acuerdo de incoación deberá ser comunicado al firmante de la misma.

4. La incoación de expediente disciplinario corresponderá al órgano competente y en su tramitación se tendrá en cuenta lo previsto en los apartados siguientes.

5. Una vez notificada la incoación del expediente sancionador, el trabajador podrá solicitar la recusación del instructor. Asimismo, el instructor podrá plantear su abstención en caso de concurrir las causas legales. La autoridad que acordó la incoación deberá resolver sobre la abstención y la recusación en el plazo de diez días hábiles, y si se admitiera cualquiera de las dos deberá efectuarse nuevo nombramiento haciéndolo saber por escrito al interesado.

6. El instructor, como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al presunto inculpado y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquél hubiera alegado en su declaración.

7. Pliego de cargos: En el plazo de un mes desde la incoación del expediente, ampliable en quince días más, deberá notificarse el pliego de cargos que debe contener: Hechos que se imputen al trabajador, falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer. El pliego de cargos debe estar redactado de modo claro y preciso mediante párrafos separados y numerados.

El trabajador podrá, en el plazo de diez días hábiles desde la notificación del pliego de cargos, proponer los medios de defensa que le convengan y realizar cuantas alegaciones estime procedentes.

8. Práctica de la prueba: Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor podrá acordar la práctica de las pruebas que considere así como la práctica o denegación de las propuestas. El instructor comunicará por escrito al interesado las pruebas que se realicen, así como las que se denegasen. La denegación de la prueba será debidamente motivada y sólo podrá acordarse en caso de que las

cuestiones a probar sean innecesarias para el procedimiento. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

9. Propuesta de resolución: Deberán constar los hechos declarados probados que se imputan al trabajador, la valoración jurídica de los mismos y, en su caso, la sanción propuesta. Del expediente completo con la propuesta de resolución se dará traslado al trabajador para que puedan efectuar las alegaciones pertinentes en el plazo de diez días hábiles.

10. Resolución: Se dará traslado del expediente a la autoridad competente que adoptará la decisión de sancionar, no sancionar u ordenar nuevas diligencias para esclarecer puntos confusos del expediente. En este último caso se dará traslado de las mismas al trabajador en el plazo de diez días hábiles para llevar a cabo alegaciones sobre las actuaciones últimas.

La resolución deberá contener los siguientes elementos: Hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador responsable, sanción impuesta y fecha de efectos. Cuando la sanción consista en la suspensión de empleo y sueldo se procurará que la misma se cumpla en meses sucesivos, con un límite máximo de seis meses.

La resolución se notificará al interesado con expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que deben de interponerse y plazo para ello.

La resolución definitiva se comunicará al Comité de Empresa o Delegados de personal.

11. El procedimiento sancionador quedará interrumpido cuando exista un procedimiento penal por los mismos hechos hasta la sentencia firme, pudiéndose reanudar en ese momento el expediente disciplinario.

12. Podrá decretarse por el órgano competente, durante la tramitación del expediente sancionador por falta muy grave, la suspensión provisional de empleo cuando se considere que la presencia del trabajador en el centro de trabajo pudiera ocasionar perjuicio para el servicio, o cuando razones justificadas así lo aconsejen, siendo el tratamiento de esta situación, a efectos de Seguridad Social idéntico al del personal funcionario.

Artículo 34.- Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso.

En cualquier caso, desde el inicio del expediente, incluida la información preliminar, hasta la resolución del mismo, no podrán transcurrir más de seis meses,

salvo que el retraso fuera imputable al trabajador expedientado.

Artículo 35.- Cancelación.

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado, y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y dos años para las muy graves.

Artículo 36.- Denuncias a instancia de parte.

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

La Administración a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

ANEXO I

1. Retribuciones básicas.

Son retribuciones básicas:

a) El sueldo que corresponde al índice de proporcionalidad asignado a cada uno de los grupos en que se organizan los Cuerpos y Escalas, Clases o Categorías.

b) Los trienios, consistentes en una cantidad igual para cada grupo, por cada tres años de servicio en el Cuerpo o Escala, Clase o Categoría.

En el caso de que un trabajador preste sus servicios sucesivamente en diferentes Cuerpos, Escalas, Clases o Categorías de distinto grupo de clasificación, tendrá derecho a seguir percibiendo los trienios devengados en los grupos anteriores.

Cuando un trabajador cambie de adscripción a grupo antes de contemplar un trienio, la fracción de tiempo transcurrido se considerará como tiempo de servicios prestados en el nuevo grupo.

Tanto el sueldo base como los trienios y desde 1 de Enero del 2.005, tendrán los importes establecidos para cada grupo de titulación en la tabla siguiente; a excepción en el caso de los trienios de que estos hubieran sido perfeccionados en otro Grupo de titulación, en cuyo caso corresponderá la cuantía establecida para dicho grupo.

Grupo	Cuantía mensual	
	Sueldo	Un trienio
A	1069,62 €	41,10 €
B	907,80 €	32,89 €
C	676,70 €	24,69 €
D	553,32 €	16,50 €
E	505,15 €	12,38 €

c) Las pagas extraordinarias, que serán de dos al año por un importe mínimo cada una de ellas de una

mensualidad del sueldo y trienios, se devengarán los meses de junio y diciembre.

2. Retribuciones complementarias.

A. Complemento de destino.

El complemento de destino será el correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe. Está destinado a retribuir la especialización, responsabilidad, competencia, complejidad funcional o territorial y mando de los servicios en que esté situado el puesto.

Dicho concepto retributivo se abonará en las cuantías que se establecen en la tabla siguiente, según el nivel de cada puesto de trabajo.

Complemento de destino

Nivel	Importe mensual
30	939,22 €
29	842,46 €
28	807,03 €
27	771,59 €
26	676,93 €
25	600,58 €
24	565,16 €
23	529,74 €
22	494,29 €
21	458,91 €
20	426,29 €
19	404,52 €
18	382,74 €
17	360,96 €
16	339,24 €
15	317,45 €
14	295,69 €
13	273,91 €
12	252,12 €

B. Complemento específico.

El 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 o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.

Catálogo de retribuciones complementarias

Complemento de destino y específico del Ayuntamiento de Cartagena

Código	C.D.	C. Específico
141	14	356,89 €
142	14	377,96 €
143	14	382,17 €
144	14	392,91 €
151	15	391,73 €
152	15	419,59 €
153	15	419,87 €
154	15	431,27 €
155	15	542,23 €

<u>Código</u>	<u>C.D.</u>	<u>C. Específico</u>	<u>Jornadas diferenciadas</u>	<u>Importe</u>
156	15	502,12 €	Jornada Partida	9,00 €
161	16	425,22 €	Jornada Festiva	22,00 €
162	16	460,63 €	Jornada Nocturna	15,00 €
163	16	604,71 €	Sábados	8,80 €
171	17	454,89 €	Rotación mañana-tarde-noche	11,00 €
172	17	494,31 €	Por las noches del 24 y de 31 de Diciembre	75,10 €
173	17	629,89 €	Disponibilidad	80,00 €
181	18	426,51 €		
182	18	463,23 €		
183	18	477,64 €		
184	18	533,21 €		
185	18	683,29 €		
191	19	498,98 €		
192	19	530,47 €		
193	19	704,02 €		
201	20	476,92 €		
202	20	526,35 €		
203	20	530,53 €		
204	20	636,71 €		
210	21	636,71 €		
211	21	532,80 €		
212	21	699,93 €		
213	21	795,20 €		
221	22	612,47 €		
222	22	681,51 €		
223	22	784,45 €		
224	23	901,19 €		
225	22	1.044,20 €		
231	23	683,70 €		
232	23	731,90 €		
233	23	839,07 €		
241	24	736,03 €		
242	24	814,31 €		
251	25	881,47 €		
252	25	1.042,60 €		
261	26	1.048,87 €		
262	26	1.177,41 €		
263	26	1.185,23 €		
264	26	1.330,24 €		
271	27	1.177,31 €		
272	27	1.252,39 €		
273	27	1.280,74 €		
281	28	1.326,35 €		
282	28	1.429,11 €		
291	29	1.312,46 €		
292	29	1.540,34 €		
293	29	1.773,74 €		
301	30	1.603,26 €		
302	30	1.734,46 €		

Las cuantías de los sábados será para el año 2.005 8,80 € que es el 40% de la festividad, fijándose para el año 2.006 el 50% de la festividad y el 60% para el año 2007

Catálogo de puestos de trabajo

<u>Código</u>	<u>Descripción puesto</u>
141	AYUDANTE ALMACEN
141	AYUDANTE DE CAJA
141	AUXILIAR DE RENTAS
141	MOZA DE LIMPIEZA
141	ORDENANZAS Y PORTEROS
141	CONSERJE GRUPO ESCOLAR
141	AYUDANTE LABORATORIO
141	CONSERJE MUSEO ARQUEOLOGICO
142	FOTOCOPIADOR
142	OPER.LIMPIEZA NOTC.P.M.D.
142	AYUDANTE DE CARPINTERIA
142	AYTE.SERVICIO FONTANERIA
142	AYTE. DE ALBAÑILERIA
143	ENCARGADO MANTEMTO MANGA
143	PEON DE MANTENIMIENTO
143	PEON SANEAMIENTO MANGA
143	CONDUCTOR MANGA
143	PINTOR SEÑALIZACION VIARIA
143	AYTE.MANT.INST.DEPORTIVA
143	AYUDANTE DE JARDINES
143	AYTE.PERRERA MUNICIPAL
144	AYUDANTE DE ELECTRICIDAD
151	AUXILIAR DE EDUCADOR
151	TELEFONISTA
151	AUX. ADMINISTRATIVO
151	AUX. MANT.INFORMATICA
151	MANTENEDOR INST. DEPORT.
151	AUXILIAR DE HOGAR
151	COCINERA
151	RESP.PORTERIA EDF.ADMTVO
151	RESP.PORTERIA CENTRO CULTURAL
151	NOTIFICADOR DE RENTAS
151	AUX. DE LABORATORIO
151	AUX. DE BIBLIOTECAS

Las cuantías de las jornadas diferenciadas se actualizarán para cada año de conformidad con el incremento anual de subida de las retribuciones complementarias que fije la correspondiente Ley de Presupuestos. Las cuantías para el año 2.005 se establecen del modo siguiente:

Código	Descripción puesto	Código	Descripción puesto
152	INSPECTOR DE CONTRATAS	172	MAESTRO O CAPATAZ DE BRIGADA
152	AUX. DE TOPOGRAFIA	172	MAESTRO INDUSTRIAL
153	MONITORES D	172	RESP.MANT.PARQUE SEGURIDAD
153	ALMACENERO (OF. ALMACEN)	172	MAESTRO DE ALMACEN
153	OFICIAL JARDINERO	173	POLICIA LOCAL
153	OFICIAL ALBAÑIL	181	ENCARGADO MANT (PMD)
153	OFICIAL FONTANERO	181	DELINEANTE
153	OFICIAL CARPINTERIA	182	TEC. PREV. GRADO MEDIO
153	OFICIAL MANTENIMIENTO	183	PORTERO MAYOR
154	CONDUCTOR MECANICO	183	AUX.ADTV.O.SEC/ALCALDIA
154	OFICIAL ELECTRICIDAD	183	RESP.UNDAD CENTROS ESPECIALIZADOS
154	AUX. TEC. ACTIVIDADES JUVENILES	183	RESP.TESORERIA S.SOCIALES
154	INSPECTOR DE OBRAS	183	RESP.CONCEJALIA MUJER
154	TEC.BAS.PREV.RIESGOS LABORALES	183	RESP.POBLACION Y ESTADISTICA
155	CONDUCTOR ALCALDIA	183	RESP.GEST.DEPOR.INST.ACUATICAS
155	CONDUCTOR CORPORACION	183	RESP.ADMTVO.OMITAS
156	MECANICO	183	INSP.URBA.(DELI/ INSPE)
161	AUX. ADMVO. (CAJERO)	184	AUX.OFIC.DESCONCENTRADAS
161	AUX. ADMVO. INF PUBLICO	184	JEFE DEL PARQUE MOVIL
161	AUX. ADMVO. SECRETARIO/A	184	AUX/ADTV.O. VENT.U.EMPRESARIAL
161	AUX. ADMVO. DE LA OMIC	185	CABO BOMBERO
162	ENC. MANT. INST. DEPORTIVAS	191	AUX. TÉCNICO DE INFORMÁTICA
162	INSP. MANTENIMIENTO	192	ENCARGADO DE BRIGADA
162	MANT. EDIFº MUNICIPALES	193	CABO POLICIA LOCAL
162	CONSERVADOR INSTALACIONES	193	CABO POLICIA LOCAL
162	RESP.CONSERJES G.ESCOLAR	193	CABO POLICIA LOCAL
163	BOMBERO	193	CABO POLICIA LOCAL
163	BOMBERO CONDUCTOR	201	RESP.ADTV.O.COM.Y PROTOCOLO
171	ANIMADOR COMUNITARIO	201	RESP.ACT.INST.DEPORTIVAS
171	EDUCADOR C	201	RESP.DEPORTE ESCOLAR
171	EDUCADOR C	201	RESP. DE DOCUMENTACION
171	AUX. TEC. BIBLIOTECA	201	RESP.FORMACION OCUP.SERV.SOCIALES
171	AUX. TEC. DE ARCHIVO	201	RESP.F.OCUPA.LA MUJER
171	AUX. TEC. DE CLINICA	201	RESP.DELINEANT.URBANISMO
171	AUX. TEC. LABORATORIO	201	RESP.ADTV.O COMPRAS
171	AUX. TEC. DE JUVENTUD	201	RESP.ADTV.O.S.JURIDICOS
171	OPERAD. MEDIO AMBIENTE	201	RESP.ADTV.O.SECRETARIA
171	TEC. ESP. MEDIO AMBIENTE	201	RESP.ADTV.O.LIC Y RUINAS
171	ADMINISTRATIVO	201	RESP.ADTV.O.MECANIZACION
171	MONITORES C	201	RESP.ADTV.O. REGISTRO
171	TECNICO AUDIOVISUAL	201	RESP.ADT.G.JURI.DIS.URBANISTICA
171	AUXILIAR TEC. DE TOPOGRAFIA	201	RESP.ADTV.O.CONTRATACION
171	AUX.TEC. INFORM. JUVENIL	201	RESP.ADMTVO DE LA OMIC
171	ADMINISTRATIVO TURISMO	201	RESP.ADTV.O.CULTURA
171	AUXILIAR TEC.TURISMO	201	RESP.ADTV.O JUVENTUD
172	RESP. BRIG. M. EDIFICIOS MUNICIPALES	201	COORD.CENTRO CULTURAL

Código	Descripción puesto	Código	Descripción puesto
201	RESP.ADVO.P.EDUCATI VA	221	COOR.PROGR.ESPECIALES
202	PROGRAMADOR 2ª	221	JEFE CONTABILIDAD INGRESOS
203	RESP.AD.IN.VALOR.TERRITORIAL	221	RES.TRAB.SOC.FAM.Y CONVIVENCIA
203	RESP.AD. IMPU.BIENES.INMUEBLES	221	COOR.EQUI.TEC.PLANEAMIENTO
203	RESP.AD.TRI.BASE ECONOMICA	221	JEFE PROGRAMAS Y ESTUDIO
203	RESP.AD.TRI. URB.VEHICULOS	221	COOR.OBRAS Y PROY.ARQUITECTURA
203	RESP.ADMTVO.INTERVENCION	221	COOR.PROY.OBRA CIVIL
203	RES.GAB. J.PLANE.Y GESTION	221	COORD. PROY. ALUMBRADO
203	RESP.GESTION PERSONAL	221	COORD. CONT. EXTERIORES
203	RESP.ADMTVO.DE LICENCIAS	221	COORD. SERV. INTERIORES
203	RESP.ADMTVO. D MERCADOS	221	COORD. AUTORIZ. VIA PUBLICA
203	RESP.ADMTVO.SANC./DENUNCIAS	221	JEFE DE INFORMAJOVEN
203	RESP.ADT.S.CONTRA INCENDIOS	221	JEFE SER. GRALES INTERVENCION
204	RES.PREV.INSE.COOP.SOCCIAL	221	JEFE POBLACION Y ESTADISTICA
204	RESP. DE OBRAS	221	COORD. EQUIPO TEC TURISMO
204	RESP.ADMTVO.PATRIMONIO	221	JEFE ARCHIVO Y PUBLICACIONES
204	RES.AD.DESCENTRALIZACION	221	JEFE BIBLIOT. Y DOCUMENTACION
210	RESPON.ADTVO DE LA OMIC	221	JEFE DE JARDINES
210	RESP.TEC.G.ADVA. CULTURA	221	RESPONSABLE DE GEST. EDUCATIVA
210	RESPONSABLE DE FESTEJOS	221	RESPONSABLE DEL SERVICIO DE
210	JEFE DE TASAS,ICIO,IVTM E IAE		ABSENTISMO ESCOLAR
211	TEC.GRADO MEDIO DEPORTIVO	222	RESP. INST. DEPORTIVAS
211	TECNICO DE JUVENTUD	222	PROCURADOR
211	AYUD.TEC.ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS	222	INSPECTOR DE RENTAS
211	EDUCADOR B	222	INSPECTOR DE SERVICIOS
211	GRADUADO SOCIAL	222	INSPECTOR DE RENTAS
211	ASISTENTE SOCIAL	222	PROGRAMADOR DE 1ª
211	DIPLOMADO EMPRESARIALES	222	TEC. DIPL. EN INFORMATICA
211	TECNICO DE TURISMO	223	SUBOFICIAL DE BOMBEROS
211	ING.TECNICO AGRICOLA	224	OFICIAL DE POLICIA
211	TOPOGRAFO	225	SUBJ. SERV. CONTRA INCENDIOS
211	ING.TECNICO OBRAS PUBLICAS	231	RESP. PROG. OCIO Y PARTICIPACION
211	ARQUITECTO TECNICO	231	TEC. SUP. DE PREVENCION
211	INGENIERO TECNICO	231	TAG
211	ING.TECNICO INDUSTRIAL	231	TEC. SUP. DE JUVENTUD
211	TECN.GESTION ADMON.GRAL.	231	TEC. SUP. DE CULTURA
212	SARGENTO DE BOMBEROS	231	INGENIERO DE TELECOMUNICACIONES
213	SARGENTO POLICIA LOCAL	231	ARQUEOLOGO
213	SARGENTO POLICIA LOCAL	231	PSICOLOGO
213	SARGENTO POLICIA LOCAL	231	SOCIOLOGO
221	RESP.PROGRAMAS DEPORTIVOS	231	TECNICO DE EDUCACION
221	JEFE DE TOPOGRAFIA	231	ARQUITECTO
221	COOR.EQUI.TEC.DISCIPLINA	231	ARCHIVERO
221	COOR.EQUI.TEC. LICENCIAS	231	ARQUITECTO URBANISTA
221	RESP.ACT.CULT Y D.FESTIVALES	231	FARMACEUTICO
221	JEFE CONTABILIDAD GASTOS	231	INGENIERO DE CAMINOS

Código	Descripción puesto	Código	Descripción puesto
231	INGENIERO INDUSTRIAL	261	JEFE ARQUIT. Y REHABILITACION
231	LDO. EN EDUC. FISICA	261	JEFE DE DESCENTRALIZACION
231	MEDICO	261	JEFE INT. URBANISTICA
231	PEDAGOGO	261	JEFE GAB. JURID GESTION
231	TEC. MEDIO AMBIENTE	261	JEFE DEL CPD
231	TEC. DE ORGANIZACION	261	ASESOR ASESORIA JURIDICO
231	TECNICO ECONOMISTA	261	JEFE CONTRA. Y COMPRA
231	PERIODISTA	261	JEFE COMUNICA Y PROTOCOLO
231	TECNICO DE JUVENTUD	261	JEFE G.JURIDICO DE.DISCIPLINA URBANISTICA.
231	BIOLOGO	261	JEFE G.JURIDICO DE .LICENCIAS Y RUINAS
232	TECNICO MECANIZACION	261	JEFE INGENIERIA
232	ANALISTA-PROGRAMADOR	261	JEFE IMPU.BASE.IMMOBILIARIA
233	OF.SERV.CONTRA INCENDIOS	261	JEFE U. ADTVA. SANCIONES
241	JEFE INFR.CONSER.LIMP.COLEGIOS	261	ASESOR URB. RESTAURACION
241	JEFE OF.INFORMA.URBANISTICA	261	JEFE DE FORMACION
241	COOR.PROGRAMA MUJER	262	JEFE OBRAS URBANIZACION
241	COOR.PROGRAMA JUVENTUD	263	SUBINSPECTOR POL. LOCAL
241	JEFE PROM.SALUD Y LABOR.	271	COORDINADOR EDUCACION
241	JEFE UNIDAD PROM.EDUCATVA	271	COORD. ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS
241	JEFE MUSEO Y ARQUEOLOGIA	271	JEFE DE PATRIMONIO
241	COOR.DE LA U.P.	271	JEFE DE SANC. DE TRAFICO Y OCUP. VIA PUBLICA
241	JEFE PROM.Y GEST. DEPORT	271	COORD. DE CULTURA
241	RESP.REED.LOGO Y PSICOMOTRICIDAD	272	JEFE SERV.CONTRA.INCENDIOS
241	JEFE DE CAJA	281	JEFE SERV.CEN.JUR.ADTVO
242	JEFE NOMINAS- SEG.SOCIAL	282	JEFE R.LABORALES, INSPEC. ORGANIZACION
251	COOR. C.M.S.S. 1	291	JEFE SERV.ADTVOS.GRALES
251	COOR. C.M.S.S. 2	291	JEFE SERVICIO JURIDICOS
251	LETRADO CONSISTORIAL	291	COORD.ACTVI.DEPORTIVAS
251	COOR.UNIDAD CENT.ESPECIALIADOS	291	COORDINADOR S.SOCIALES
251	COOR.UNID.APY.TEC.Y EVALALUACION	292	COORD. LIC. DISP MEDIO AM., SAN Y S. EUROP.
251	JEFE SERV.MEDICINA DEPORTIVA	292	JEFE AREA URBANISMO
251	JEFE ATENCION PSICOPEDAGOGICA	292	JEFE AREA INFRAESTRUCTURAS
251	ASESOR TEC.HACIENDA Y ECONOMIA	292	JEFE DE RENTAS
251	JEFE GEST.PREV.RIES. LABORALES	292	JEFE RECURSOS HUMANOS
251	JEFE TEC. INTERVENCION	292	COORDINADOR DE HACIENDA
251	JEFE CONT.SERV.INFRAESTRUCTURAS	293	INSPECTOR POLICIA LOCAL
251	JEFE G.EDUC Y ATE. PSICOPEDAGOGICA	301	TESORERO
252	JEFE VIGILANCIA MEDIOAMBIENTAL	302	INTERVENTOR
261	JEFE PROVIS. Y SELECCION	302	SECRETARIO GENERAL
261	JEFE DISC.AMBI.Y SANITARIA		
261	JEFE GESTION URBANISTICA		
261	JEFE UNIDAD ADTMA.INFRAESTRUCTURA		
261	JEFE DE CONSERVACION		
261	JEFE OF. TEC. PL. Y D. -		
261	JEFE GESTION ADMVA. Y ASE. JURIDICO		
261	JEFE DE PLANEAMIENTO		

C.- Complemento de productividad

El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeña su trabajo.

Complemento de productividad

Grupo	Importe mensual	Importe semestral
A	80,68 €	484,11
B	78,00 €	467,98
C	75,30 €	451,82
D	72,61 €	435,69
E	71,81 €	430,87

Las cantidades reflejadas en la tabla anterior están referidos al año 2005, incrementándose en 12,02 € para el año 2.006 y 12,02 € más para el año 2.007.

Los complementos de productividad no será abonado en todos los supuestos de absentismo, en proporción a los días de ausencia.

Si el periodo de absentismo supera 19 días, no se abonará la productividad correspondiente a 30 días.

El complemento de productividad se incrementará cada año con la subida aprobada en las Leyes de Presupuestos Generales.

Las cuantías no abonadas, según se establece en los párrafos anteriores se repartirá a partes iguales entre el resto del personal cuya asistencia sea de la totalidad del semestre

El complemento productividad se abonará semestralmente en los meses de Julio y Enero.

En los meses de junio y diciembre se abonará como complemento de productividad la diferencia del importe de complemento de destino mensual, que no se incluya como paga extra en los presupuestos generales del estado del ejercicio correspondiente, así como el complemento específico de un mes o parte proporcional que corresponda.

D. Gratificaciones.

Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.

El importe por hora de las gratificaciones se fija en el 140% del valor de una hora ordinaria calculada sobre los conceptos retributivos de salario base, complemento de destino, específico base e importe por hora de las jornadas diferenciadas.

Importe horas jornadas diferenciadas	importe
Jornada Festiva	2,75 €
Jornada Nocturna	1,88 €
Jornada Sábados	1,10 €

El importe de las horas de las jornadas diferenciadas se incrementarán cada año en la misma proporción que las jornadas diferenciadas puesto que son 1/8 de las jornadas diferenciadas.

E. Complemento personal transitorio.

Cuando como consecuencia de la aplicación de un nuevo régimen retributivo a un trabajador le correspondiese percibir retribuciones inferiores a las que es-

tuviera percibiendo por todos los conceptos, se le aplicará un complemento personal transitorio y absorbible por futuros incrementos de las retribuciones, incluidos los derivados del cambio de puesto de trabajo, hasta un 50% de su importe, regulándose en su aplicación en su normativa específica.

ANEXO II

HORARIOS

Horario administrativo

IV	MARGEN ENTRADA	PERIODO FIJO	MARGEN SALIDA	OTROS
I	MAÑANA 7,30-9,00	9,00-14,00	14,00-15,30	SÁBADOS LIBRES, PROMEDIO DIARIO: I: 7,05 HORAS, V: 6,00 HORAS.
	TARDE		17,00-20,30	MARTES, MIERCOLES Y JUEVES
V	8,00-9,00	9,00-14,00	14,00-15,00	

* Este horario se aplicará con carácter general a otros servicios administrativos con control horario informatizado* Si no existe control informatizado el horario será de 8.00 a 15,05 en invierno y de 8,30 a 14,30 en verano* En aquellos servicios que se implante la jornada partida los márgenes de entrada y salida de las tardes será de 16,00 a 20,30 dependiendo de las necesidades del servicio y durante los días que se establezca dicha jornada partida.

B) Horario resto de servicios.

TRABAJO		S. TRABAJO		OTROS	
IV	ESPECIAL	TURNO	ENTRADA	SALIDA	OTROS
BRIGADA DE OFICIOS (Carpintería, Albañilería, Electricidad y Jardines)					
I		MAÑANA	07,30	14,35	SABADOS LIBRES
		TARDE	14,30	21,35	SABADOS LIBRES
V		MAÑANA	07,00	13,00	Julio, agost. y sept.
			07,00	14,05	Resto de meses
		TARDE	16,00	22,00	Julio, agost. sept.
			14,00	21,05	Resto de meses

Para estos colectivos el invierno comprenderá los meses de Noviembre, diciembre, enero y febrero considerándose verano el resto de los meses. No obstante lo anterior la jornada reducida de verano se limitará a los meses de julio, agosto y septiembre

*** CONSERJES GRUPO ESCOLAR ***

HORARIO DE OCTUBRE A MAYO					
JORNADA CONTINUA DEL PROFESORADO					
MAÑANA		TARDE			
	ENTRADA	SALIDA	ENTRADA	SALIDA	
1	8,15	14,30	15,50	17,15	LUNES A JUEVES
	8,15	14,30			VIERNES
2	08,30	13,30	15,00	17,20	
3			14,40	22,00	
VERANO					
MAÑANA					
	ENTRADA	SALIDA			
	8,00	14,00	LUNES A VIERNES		

1.- En el caso de que un conserje, que no viva en el centro, tenga que sustituir a otro tendrá un descanso intermedio al menos de hora y media. 2.- Los turnos se adaptarán al cómputo anual de 1.512 horas, con la posibilidad de variaciones en las horas de entrada y salida fijadas en los horarios fijados anteriormente de más o menos 30 minutos.

*** PABELLÓN MUNICIPAL DE DEPORTES ***

INSTALACIONES DEPORTIVAS (PERSONAL DE MANTENIMIENTO)

I	MAÑANA	7,30	14,45	DE LUNES A VIERNES
	TARDE	15,00	22,05	
	CIERRE	17,00	24,00	
	NOCHE	21,55	5,00	
V	MAÑANA	8,00	14,00	
	TARDE	16,30	22,30	
	CIERRE	16,30	22,30	
	NOCHE	22,00	4,00	

PERSONAL DOCENTE

IV	MAÑANA	8,00	14,00	DE LUNES A VIERNES
	TARDE	15,30	22,30	

PERSONAL DEL CENTRO DE MEDICINA DEL DEPORTE

I MEDICO	MAÑANA	8,00	15,30	LUNES, MIÉRCOLES, JUEVES Y VIERNES
	TARDE	16,00	21,30	
RESTO PERSONAL	MAÑANA	8,30	15,00	LUNES A VIERNES
	TARDE	17,00	20,00	
V	MAÑANA	8,30	14,30	LUNES A VIERNES

PERSONAL DE PISCINAS EN VERANO

V	MAÑANA	7,30	13,30	DE LUNES A VIERNES
	TARDE	15,00	21,00	

Observaciones generales para todos los horarios de los pabellones municipales de deportes:

1.- Los turnos se adaptarán al cómputo anual de 1.512 horas, con la posibilidad de variaciones en las horas de entrada y salida fijadas en los horarios fijados anteriormente de más o menos 30 minutos. 2.- Los turnos serán rotativos mensualmente entre el personal de la misma instalación deportiva, salvo pacto en contrario de los interesados. 3.- Se estudiará el horario del cierre de las distintas instalaciones y se comunicará este al Comité de Empresa.

*** OPERADORES DE MEDIO AMBIENTE ***

IV I	TARDE	15,00	23,10	LUNES A VIERNES
	V	14,30	23,10	
	NOCHE	23,15	8,00	SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS
	DÍA	8,00	20,00	
	NOCHE	20,00	8,00	SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS

*** SERVICIO CONTRA INCENDIOS ***

GRUPO I

I 9 meses	MAÑANA	7,30	14,35	SÁBADOS LIBRES
V 3 meses	MAÑANA	8,00	14,00	SÁBADOS LIBRES

GRUPO II

IV	24 HORAS			
	CONSECUTIVAS	08,00	08,00	1 DÍA POR 4 LIBRES.

* Se podrá alterar el día del turno para sustituir ausencias por enfermedad prolongada (15 días), vacaciones, permisos y suprimir turnos por exceso de jornada mensual, en el mismo mes que se produzca el exceso. La alteración de la guardia deberá comunicarse al interesado con 48 hora de antelación.

*** UNIDAD DE CENTROS ESPECIALIZADOS**

*** EDUCADORES**

IV MAÑANA	08,00	15,05	LUNES A VIERNES
	09,00	16,05	
	TARDE	15,00	
	16,00	23,05	SÁBADOS Y DOMINGOS
	09,00	23,05	
	23,00	09,05	LUNES A DOMINGOS
	23,00	09,05	

*** AUXILIAR DE EDUCADOR**

IV	23,00	08,00	LUNES A DOMINGO
----	-------	-------	-----------------

*** COCINERAS**

TURNOS

MAÑANA	7-14,30	LUNES A VIERNES	
TARDE	14,30-22,00	LUNES A VIERNES	
TURNOS DE FIN DE SEMANA FESTIVOS	9,00-25,40	18,30-22,00	SÁBADOS DOMINGOS Y FESTIVOS

*** AUXILIAR DE HOGAR (COCINA)**

MAÑANA	TARDE	DIAS LABORABLES
9,30-16,00	19,30-22,00	
9-15,30	18,30-22,00	SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS

*** AUXILIAR DE HOGAR (LIMPIADORA)**

MAÑANA	TARDE	DIAS LABORABLES
I 9,00-12,30	14,30-18,00	
V 9,00-12,30	14,00-16,30	

*** INSTITUTO MUNICIPAL DE SERVICIOS DE LA MANGA**

PERSONAL DE OFICINAS

	ENTRADA	SALIDA	OTROS
Verano			
Abril a Septiembre	8,00	15,00	SÁBADOS Y DOMINGOS LIBRES
Invierno			
Octubre a Marzo	8,00	14,30	
a) BRIGADAS			
b) Verano			
Abril a Septiembre	7,00	14,00	SÁBADOS Y DOMINGOS LIBRES
c) Verano			
Julio a Septiembre	22,00	5,00	
d) Invierno			
2) Octubre a Marzo	7,30	14,00	

*** CENTRO DE REEDUCACION LOGOPEDIA Y PSICOMOTRICIDAD**

PERSONAL DE OFICINAS

	ENTRADA	SALIDA	
Invierno	MAÑANA	8,00	15,05
Verano		8,00	14,00

a) TÉCNICOS SUPERIORES Y TRABAJADOR SOCIAL

		ENTRADA	SALIDA	
Invierno	MAÑANA	8,00	14,35	LUNES A VIERNES
	TARDE	15,30	18,00	LUNES A JUEVES (DOS TARDES)
Junio	MAÑANA	8,00	15,05	LUNES A VIERNES
Verano	MAÑANA	8,00	14,00	LUNES A VIERNES

CONSERJE

Invierno	MAÑANA	8,00	13,35
	TARDE	15,15	17,15
Junio	MAÑANA	8,00	15,05
Verano	MAÑANA	8,00	14,00

Se realizará una Comisión de Seguimiento, antes de final de cada año, donde se determinará el horario diario y mensual a cumplir por todos los servicios.

Consejería de Trabajo y Política Social

7362 Corrección de errores de la Orden de 3 de mayo de 2005, de la Consejería de Trabajo y Política Social, por la que se convocan para el año 2005 subvenciones para el desarrollo de programas destinados a la integración laboral de personas que se encuentran en situación de exclusión social o en riesgo de padecerla.

Advertidos errores en el texto de la citada Orden, publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia n.º 112, de 18 de mayo de 2005, se procede a efectuar la oportuna rectificación:

En la página 11798, segunda columna, donde dice:

«En su virtud, a propuesta de la Secretaría Sectorial de Acción Social...», debe decir: «En su virtud, a propuesta de la Secretaría Autonómica de Acción Social...».

En la página 11799, segunda columna, donde dice:

«Artículo 7. Colectivos en riesgo de exclusión social.

A efectos de los dispuesto en esta Orden, se consideran colectivos en riesgo de exclusión social los siguientes:

- 1.- Internos cuya situación penitenciaria les permitan acceder a un empleo y ex reclusos en desempleo.
- 2.- Toxicómanos y alcohólicos en procesos de rehabilitación.
- 3.- Minorías étnicas.
- 4.- Perceptores de la renta mínima de inserción.
- 5.- Víctimas de violencia doméstica.
- 6.- Jóvenes mayores de 18 años y menores de 30 que hayan estado hasta su mayoría de edad, bajo tutela o guarda de la Administración.

7.- Inmigrantes de países ajenos al espacio económico europeo cuyas características condicionen su integración laboral.

8.- Emigrantes retornados con graves necesidades personales y familiares.» debe decir:

«Artículo 7. Colectivos en riesgo de exclusión social.

A efectos de los dispuesto en esta Orden, se consideran colectivos en riesgo de exclusión social los siguientes:

- 1.- Internos cuya situación penitenciaria les permitan acceder a un empleo y ex reclusos en desempleo.
- 2.- Toxicómanos y alcohólicos en procesos de rehabilitación.
- 3.- Minorías étnicas.
- 4.- Perceptores de ingreso mínimo de inserción.
- 5.- Víctimas de violencia doméstica.
- 6.- Jóvenes mayores de 18 años y menores de 30 que hayan estado hasta su mayoría de edad, bajo tutela o guarda de la Administración.

7.- Inmigrantes de países ajenos al espacio económico europeo cuyas características condicionen su integración laboral.

8.- Emigrantes retornados con graves necesidades personales y familiares.

9.- Personas beneficiarias del programa de acompañamiento social para la Inclusión Social de los Centros de Servicios Sociales»

En la página 11800, segunda columna, donde dice

«Artículo 10. Documentación a presentar junto con la solicitud.

Junto con la solicitud, la entidades promotoras deberán presentar la siguiente documentación:

- 1.- Memoria descriptiva del proyecto de empleo con apoyo, que incluirá:
 - Presupuesto ajustado para cada uno de los apartados de gastos admitidos.
 - Relación de personas en situación de riesgo de exclusión social imputadas al programa.
- 2.- Certificado de la Tesorería General de la Seguridad Social acreditativo de estar la entidad solicitante la corriente en el pago de las obligaciones para con ella, en todos los regímenes, o tener concedido aplazamiento de pago. No se admitirán certificaciones que pudieran expedirse expresamente a efectos distintos del percibo de subvenciones y/o ayudas públicas.
- 3.- Certificado de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria acreditativo de estar al corriente de sus obligaciones tributarias. Dicho certificado deberá expedirse a los efectos de percibo de subvenciones y/o ayudas públicas, no siendo válidos cualquiera otros.
- 4.- Declaración formal del representante legal de la entidad solicitante de haber obtenido, o no, de otras