I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

1. DISPOSICIONES GENERALES

Consejería de Presidencia

940 Orden de 17 de enero de 2005, de la Consejería de Presidencia por la que se prorroga temporalmente el horario de cierre para determinados establecimientos públicos.

La celebración de fiestas tradicionales de Carnaval, aconseja prorrogar con carácter extraordinario y temporal los horarios de cierre de establecimientos y espectáculos públicos, regulados mediante Circular 2/1994, de 16 de febrero, de la Delegación de Gobierno y Resolución de la Secretaría General Cultura y Educación, de 9 de junio de 1996, dictadas en aplicación de la Orden de 29 de junio de 1981, tanto para las actividades que dispongan de licencia ordinaria según la reglamentación de actividades clasificadas, como para los que tengan la licencia especial según la legislación de espectáculos públicos y actividades recreativas, y todo ello con objeto de dar satisfacción a la demanda social sin perjuicio del mantenimiento de las medidas necesarias para evitar perturbaciones a la seguridad, salubridad y condiciones ambientales.

En su virtud, en aplicación de las facultades que tengo atribuidas y de conformidad con el Real Decreto 1.279/1994, de 10 de junio, de traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma y el Decreto 53/2001, de 15 de junio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y el Decreto 70/2003, de 11 de julio, por el que se establecen los órganos directivos de dicha Consejería, he tenido a bien dictar la siguiente

Orden

Primero. En los municipios donde tradicionalmente se celebren fiestas de Carnaval, los establecimientos públicos y actividades recreativas, verbenas populares y demás actividades, debidamente autorizados, podrán permanecer abiertos, prorrogando su horario de cierre durante dos horas más sobre la hora límite autorizada, durante los días en que tradicionalmente vengán celebrándose estas fiestas, según la programación aprobada por el Ayuntamiento respectivo.

Segundo. Esta autorización excepcional y temporal de prórroga de horario no exime del cumplimiento de los límites de inmisión y emisión sonora, ni de las demás normas establecidas, en cuanto actividades molestas, en las condiciones particulares de sus licencias respectivas y en las disposiciones generales sobre policía de espectáculos públicos y actividades recreativas.

Murcia a 17 de enero de 2005.—El Consejero,
Fernando de la Cierva Carrasco.

Consejería de Turismo, Comercio y Consumo

630 Corrección de error.

Advertido error en la publicación número 630, aparecida en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», número 20, de fecha 26 de enero de 2005, se rectifica en lo siguiente:

El anunciante que aparece como:

«Consejería de Educación y Cultura»;

debe rectificarse, siendo el correcto:

«Consejería de Turismo, Comercio y Consumo».

Se rectifica el sumario en el mismo sentido.

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Trabajo y Política Social

745 Resolución de 18-01-2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de trabajo Ayuntamiento de San Pedro del Pinatar. Expediente 38/04.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de Ayuntamiento de San Pedro del Pinatar (Código de Convenio número 3002782) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 18-11-2004 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 («Boletín Oficial del Estado» número 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo («Boletín Oficial del Estado» número 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, 18 de enero de 2005.—El Director General de Trabajo, P.D., el Subdirector General de Trabajo,
Pedro Juan González Serna.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL PERSONAL LABORAL Y EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SAN PEDRO DEL PINATAR PARA LOS AÑOS 2004-2007

CAPÍTULO I.- «DISPOSICIONES GENERALES»

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo que han de regir las relaciones laborales entre el Excmo. Ayuntamiento de San Pedro del Pinatar y su personal laboral.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

1.- Los precedentes de Convenios con el INEM

2.- El personal contratado en colaboración con otras administraciones (INSERSO, INSALUD, CC. AA., etc.) se regirá igualmente por el presente convenio, con dos excepciones:

a) Las condiciones retributivas que vendrán limitadas por la subvención, convenio o acuerdo que se suscriba.

b) La extinción del contrato de trabajo que vendrá regulada por la duración del expresado convenio de colaboración, de conformidad con la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio Colectivo, entrará en vigor a partir de su aprobación en el Pleno Municipal, si bien las retribuciones salariales, surtirán efectos desde el día 1 de septiembre de 2004.

La vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2007.

Durante la vigencia del presente convenio las partes firmantes garantizan la paz social.

ARTÍCULO 3º.- UNIDAD NORMATIVA.

El presente convenio colectivo se aprueba en su totalidad, siendo para lo no previsto de aplicación, la normativa legal en cada materia.

CAPÍTULO II.- «COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, DENUNCIA Y PRORROGA»

ARTÍCULO 4º.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Con el fin de facilitar las relaciones laborales, se constituirá una vez aprobado el Convenio Colectivo y en el plazo de un mes, una Comisión de Seguimiento que estará compuesta de:

- 3 miembros del Comité de Empresa elegidos de entre sus miembros y sustitutos.

- 3 miembros por parte de la Corporación, incluida la Presidencia (la Presidencia de esta Comisión será ostentada por el Sr. Alcalde o concejal en quien delegue) y sustitutos.

Las funciones de la Comisión serán de interpretación y seguimiento del convenio, así como servirá de

cauce de arbitraje para los conflictos que libremente las partes quieran someterle.

ARTÍCULO 5º.- DENUNCIA DEL CONVENIO.

Se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra con expresión de los motivos de la denuncia y con tres meses de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del convenio.

ARTÍCULO 6º.- PRORROGA DEL CONVENIO.

Si no mediara 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 calendario laboral que contendrá, las fiestas oficiales, nacionales, regionales y locales y al capítulo de retribuciones que se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

CAPÍTULO III.— «TIEMPO DE TRABAJO»

ARTÍCULO 7º.- JORNADA Y HORARIO.-

a) La jornada laboral será de 40 horas semanales.

b) El horario se establece en general en régimen de jornada continuada de mañana, sin perjuicio de ello, el criterio será establecer unos horarios para cada servicio de conformidad con las necesidades de atención al público o las que requiera el Centro. Los servicios que no puedan ajustarse a este horario general, tendrán sus horarios y jornada específicos, sin poder exceder del cómputo anual establecido. Para completar el horario laboral se establece la bolsa de horas que mas abajo se especifica y según las condiciones que se establecen para dicha bolsa.

c) Se disfrutará de un descanso diario de 30 minutos, a disfrutar preferentemente entre las 10.00 horas y las 11'30 horas. En los servicios que se trabaje a turno se disfrutarán con criterios semejantes.

d) El cómputo anual de horas queda fijado en 1.817 horas para los años 2004, 2005, 2006 y 2007, de estas horas, 132 al año corresponderán a una bolsa que se utilizarán para los trabajos extras o los eventos que el Municipio requiera. El tiempo mínimo de llamada para la utilización de esta bolsa de horas será de dos horas. La bolsa de horas caducará en el año natural, es decir, a 31 de diciembre del año en curso.

e) A efectos de dicho cómputo, así como la determinación horaria, no será de aplicación para las contrataciones eventuales realizadas para la época estival de mayo a octubre, que no entrarán ni en la reducción horaria diaria ni en el cómputo de la bolsa de horas anual.

ARTÍCULO 8º.- EXCESOS DE JORNADA.-

Los excesos de jornada con carácter periódico quedarán totalmente suprimidos a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, salvo casos excepcionales. Únicamente, para resolver trabajos o situaciones imprevistas, se solicitará por los servicios permiso a la Concejalía correspondiente para la realización de trabajos fuera de la jornada habitual.

Las horas extraordinarias serán compensadas primordialmente de la bolsa de horas creada, y si ello no fuera posible, con tiempo libre, todo ello a razón de 2 horas por cada hora extraordinaria trabajada. De ser imposible los anteriores sistemas de compensación serán abonadas en metálico.

ARTÍCULO 9º.- HORAS NOCTURNAS Y HORAS FESTIVAS.-

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

Tendrán la consideración de horas festivas, las trabajadas en el periodo comprendido entre las 0:00 y las 24:00 horas de domingos y festivos y los sábados de 16:00 a 24:00 horas

El calculo de las horas extraordinarias, nocturnas y festivas se realizará según el siguiente cuadro:

Hora base:

Sueldo anual (salario base + incentivos x 14)

1817

Hora extraordinaria = Hora base + 25%

Hora nocturna o festiva= Hora base + 50%

Hora nocturna y festiva= Hora base + 75%

Este cálculo se aplicará para aquellos trabajos de carácter excepcional y no para aquellos trabajos o destinos que impliquen de forma habitual la existencia de turnicidad, nocturnidad o trabajo habitual en días festivos.

CAPÍTULO IV.- «VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS»

ARTÍCULO 10º.- VACACIONES.-

Las vacaciones serán de 30 días naturales a disfrutar de forma continuada, salvo acuerdo entre trabajadores y Corporación.

Se programarán por el Ayuntamiento, oído el Comité de Empresa, antes del día 1 de mayo, la distribución de los turnos correspondientes a las necesidades de cada servicio y a las peticiones de los trabajadores que, salvo acuerdo entre ellos, irán rotando anual y alternativamente en el disfrute de sus vacaciones.

Las vacaciones de los distintos servicios y Organismos Autónomos de especiales características, serán las que figuren en sus correspondientes anexos.

ARTÍCULO 11º.- LICENCIAS Y PERMISOS.-

Se entenderá como licencias retribuidas las especificadas a continuación considerando que dichos días serán hábiles a excepción de la licencia por matrimonio:

a) Por matrimonio: 15 días naturales. Se deberá justificar mediante la presentación de fotocopia compulsada del Libro de Familia.

b) Por nacimiento de hijo, enfermedad grave que requiera hospitalización o muerte de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días

cuando el suceso ocurra dentro de la localidad y 4 días si es fuera de la misma. Debiendo ser justificado debidamente mediante la presentación del correspondiente certificado expedido por el centro hospitalario.

c) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales durante los días de su celebración siempre y cuando se trate de exámenes que tengan carácter definitivo por sí mismos o bien liberen parte de una asignatura.

Será imprescindible la justificación de dicho permiso mediante la presentación del correspondiente certificado expedido por el Centro donde se señale el día de celebración del examen así como el carácter del mismo.

d) Por el tiempo necesario para consulta médica o tratamiento derivado de prescripción médica del interesado o persona a su cargo, extremo que será debidamente justificado, debiendo presentar en ambos casos la correspondiente justificación del médico.

e) Los trabajadores con un hijo menor de un año tendrán derecho a la reducción de la jornada diaria en una hora por cada hijo siempre que el cónyuge no disfrute del mismo derecho y esté trabajando, debiendo presentar la correspondiente certificación de la empresa u organismo que proceda. Esta reducción podrá fraccionarse a petición del interesado.

f) Por traslado de domicilio se concederá licencia de un día cuando el traslado se realice dentro de la misma localidad y dos días cuando es fuera de la localidad, debiendo justificar dicha licencia mediante la presentación del correspondiente certificado.

g) Los días 24 y 31 de diciembre serán festivos y también será festivo el día de Santa Rita o día que por acuerdo municipal lo sustituya como Patrón de los empleados municipales. Aquellos servicios que requieran permanencia por carácter de urgencia o de atención al público necesaria compensarán dichos días festivos por otro de común acuerdo con la Corporación.

ARTÍCULO 12º.- PRESTACIONES EN CASO DE BAJA POR ACCIDENTE LABORAL Y MATERNIDAD.-

En todos los casos de baja por accidente laboral y maternidad, la Corporación Municipal garantizará el 100% (cien por cien) de las retribuciones.

En caso de enfermedad común se garantiza al trabajador un complemento del 25% de la base reguladora, desde el vigésimo primer día hasta los seis meses de la baja, este complemento no será abonado en caso de recaídas que tendrán la consideración de una única enfermedad desde el primer periodo.

ARTÍCULO 13º.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.

Aquellos trabajadores con una antigüedad superior a seis meses podrán solicitar justificadamente anticipos reintegrables de hasta dos mensualidades de sus retribuciones ordinarias que deberán ser devueltas

en el plazo de doce meses o en caso de ser eventuales en un plazo inferior si estuviera prevista la terminación de su contrato, autorizándose junto con la solicitud a la retención de su nómina correspondiente de la cuota que resulta.

Los anticipos en ningún caso se concederán a personal eventual cuya terminación del contrato esté prevista o se pueda prever con seis meses posteriores a la solicitud del anticipo.

La adjudicación de anticipos reintegrables se realizará atendiendo las posibilidades de liquidez en cada momento, y oída en su caso la Comisión de Seguimiento.

ARTÍCULO 14º.- PÓLIZAS DE SEGURO.

1) DE VIDA: El Ayuntamiento de SAN PEDRO DEL PINATAR, garantiza un seguro de vida o de invalidez total o absoluta derivada de accidente de trabajo, cuyo capital asegurado será de 15.025,30 € por trabajador y accidente.

La Corporación municipal no vendrá obligada a establecer esta cobertura para aquellos trabajadores que por su minusvalía física o psíquica sean excluidos por la compañía aseguradora, debiéndose comunicar tal exclusión al interesado a los efectos oportunos.

2) DE RESPONSABILIDAD CIVIL: El Ayuntamiento de San Pedro del Pinatar responderá, desde el principio, patrimonialmente de los daños producidos por el normal funcionamiento de sus servicios, sin perjuicio de la acción de regreso que corresponda por parte del Ayuntamiento contra el trabajador causante de los daños y perjuicios cuando haya existido dolo o negligencia grave a cuyo efecto suscribirá una póliza de seguro de responsabilidad civil para cubrir de la forma más amplia posible tal responsabilidad.

La posible producción de daños por uso y circulación de vehículos a motor será cubierta por la correspondiente póliza de seguro de vehículos con los criterios señalados en el párrafo anterior.

El Ayuntamiento, directa o indirectamente, a través de la compañía de seguros, prestará a los trabajadores los adecuados medios de defensa cuando sean ejercitadas acciones dirigidas a la exigencia de responsabilidad por el normal o anormal funcionamiento de los servicios. De prosperar ante los órganos jurisdiccionales las acciones referidas, el Ayuntamiento abonará la indemnización fijada cuando no esté cubierta por la correspondiente póliza de seguros o exceda de la establecida en ella, salvo existencia de dolo del trabajador.

3) INCENTIVO POR JUBILACIÓN VOLUNTARIA ANTICIPADA: El Ayuntamiento de San Pedro del Pinatar, garantiza a todos sus empleados que voluntariamente quieran jubilarse con antelación las siguientes cantidades:

Jubilación a los 64 años.....	6.000 €
Jubilación a los 63 años.....	9.000 €
Jubilación a los 62 años.....	13.600 €
Jubilación a los 61 años.....	18.000 €
Jubilación a los 60 años.....	24.000 €

Para tener derecho a estas cantidades, será imprescindible llevar al menos 20 años prestando sus servicios de carácter laboral para el Ayuntamiento de SAN PEDRO DEL PINATAR.

ARTÍCULO 15º.- PRESTACIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES.

1) Serán beneficiarios de las ayudas recogidas en estos apartados, los empleados que prestan sus servicios en el Ayuntamiento de SAN PEDRO DEL PINATAR, sean fijos o eventuales, siempre que su antigüedad sea igual o superior a tres años.

2) POR HIJOS MINUSVÁLIDOS:

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

Para acceder a esta ayuda será imprescindible la presentación de diagnóstico emitido por un Organismo Oficial competente.

La cuantía máxima de estas ayudas serán las siguientes:

Casos recogidos en Real Decreto 2.741/74 y 147/80, hasta 90,15 €

Otros casos hasta 120,20 €

En función de los grados de minusvalía recogidos en el citado diagnóstico, la Comisión de Seguimiento fijará la cuantía total a recibir por el solicitante, siendo parte de esta ayuda a cargo de los organismos públicos correspondientes (Insero) y el resto a cargo de la Corporación.

Estas ayudas serán incompatibles 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 Municipal, concederá las ayudas por estos conceptos, independientemente a las que otorgan los Organismos Públicos correspondientes, cuya cuantía mínima será:

Por matrimonio	150 €
Por natalidad.....	150 €
Por adopción.....	150 €
Por sepelio.....	500 €

En caso de matrimonio y natalidad en que ambos cónyuges o progenitores tuvieran derecho a la prestación por ser personal del Ayuntamiento la cantidad total no podrá exceder de 200 €, y en los casos de ayudas a hijos minusválidos, gafas, lentillas, prótesis, y similares será única por hijo o por servicio, sin que en ningún caso pueda ser duplicada. En caso de discusión de cual de ambos progenitores tendrán derecho a la prestación se le otorgará al que tenga concedida la guarda legal.

La ayuda por sepelio se concederá al cónyuge superviviente que acrediten convivencia con el finado, en su defecto a sus herederos legales siempre que acrediten éstos últimos haberse hecho cargo de los gastos correspondientes.

4) AYUDA PARA GAFAS, LENTILLAS, PRÓTESIS Y SIMILARES:

ORTOPÉDICAS: Por prótesis, plantillas o similares, máximo al año de 220 €

DENTARIAS: El 80% de la factura con un máximo anual de 300 €

OCULARES:

Cristales graduados, gafas graduadas, lentillas graduadas, mantenimiento de lentillas graduadas, etc., hasta un máximo anual de 135 €

5) EMPLEADOS CON MERMA DE CAPACIDAD FÍSICA :

La Corporación, adoptará las previsiones que sean necesarias a fin de que los empleados de servicios especiales que por su edad u otra razón, tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, sean destinados a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida y, siempre que conserven la aptitud necesaria para el desempeño del nuevo puesto de trabajo. Ello a ser posible dentro del mismo servicio al que estén adscritos y previo informe del Comité de Seguridad y Salud Laboral y Comisión de Seguimiento.

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 del nuevo puesto de trabajo que ocupe.

6) ASISTENCIA LETRADA.

El Ayuntamiento de SAN PEDRO DEL PINATAR, garantizará la asistencia letrada a través de sus Asesoría Jurídica, a los empleados que lo soliciten y la precisaran por razones de conflictos derivados de la prestación del servicio.

ARTÍCULO 16º.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

La composición, funciones y régimen de funcionamiento y organización de la Comisión de Seguridad y Salud Laboral serán las dispuestas en la Ley 31/95, de 8 de noviembre.

El Ayuntamiento se compromete a realizar una revisión médica general todos los años a los trabajadores que lo precisen según los criterios del servicio de Prevención de Riesgos Laborales. El Comité de Seguridad y Salud Laboral será el encargado de velar por el cumplimiento de dicha revisión y actuaciones de este área, siendo única para todo el Ayuntamiento. Estará formada por los Delegados de Prevención del personal funcionario y los Delegados de Prevención del personal laboral.

ARTÍCULO 17º.- PROTECCIÓN A LA MUJER EMBARAZADA.-

Toda mujer embarazada que desarrolle un puesto peligroso para su estado, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo, de acuerdo a su categoría profesional, que no le sea perjudicial, durante el tiempo que dure el embarazo.

ARTÍCULO 18º.- PRENDAS DE TRABAJO.-

El Ayuntamiento entregará ropa y calzado a los trabajadores de los distintos servicios que requieran uniforme, según anexo adjunto. Si bien, a trabajadores con contratos inferiores a un año se les entregará aquella ropa necesaria según la época del año o las necesidades del servicio.

La ropa y calzado de verano se entregará en el mes de mayo y la de invierno en el mes de octubre.

Es obligatorio la utilización del vestuario y calzado entregado por el Ayuntamiento, siendo responsabilidad del trabajador el cuidado del mismo y quedando prohibido su uso fuera de la jornada laboral. El incumplimiento de esta norma podrá ser considerada hasta falta muy grave teniendo en cuenta la repercusión social habida o si se ha podido confundir a la población sobre lo que son prestaciones públicas o privadas.

La ropa recuperada en buen uso se donará a obras sociales.

La reposición de prendas deterioradas antes de la terminación del periodo de uso se realizará mediante la entrega de dichas prendas.

La Corporación tendrá en cuenta la previsión futura de prendas para posibles necesidades.

ARTÍCULO 19º.- MEDIDAS DE SEGURIDAD.-

Todo trabajador tendrá el derecho y la obligación de usar los elementos de protección personal necesarios. La protección personal no dispensará en ningún caso de utilizar los medios preventivos de carácter general. El trabajador será responsable del buen uso de los medios de protección recibidos.

CAPÍTULO V.- «DE LA ACCIÓN SINDICAL»

ARTÍCULO 20º.- SECCIONES SINDICALES Y DELEGADOS DE PREVENCIÓN.-

A) **La representación unitaria** de los trabajadores **en la empresa** se llevará a cabo a través del Comité de Empresa, que estará constituido por cinco trabajadores. Si se modificase el número de trabajadores en la empresa se alterará al alza o a la baja, según la escala del art. 66 del Estatuto de los Trabajadores (RDL 1/1995 de 24 de marzo).

Las competencias y obligaciones son las determinadas en la Ley. Se les reconoce un crédito horario de 15 horas/mes retribuidas, dichas serán acumulables para uno o más miembros del Comité de Empresa sin que en ningún caso pueda exceder dicha acumulación

del máximo legal. Del mismo modo, los miembros del Comité de Empresa podrán ceder sus horas al Delegado Sindical designado. El disfrute de dicho crédito horario se deberá preavisar al Concejal/a Delegado/a de Personal y Jefe Superior, si bien como regla no habrá de justificarse, pero sí indicar cuando menos el lugar y motivo de la reunión, al menos con cuarenta y ocho horas de antelación a fin de poder coordinar las necesidades del servicio, en ningún caso dicho crédito horario podrá ser denegado salvo causa de extrema necesidad para los servicios esenciales de la población. El preaviso no será necesario cuando se requiera la representación del comité por causa justificada de urgente necesidad.

B) Los Delegados de prevención son los representantes de los trabajadores en materia de riesgos y Salud Laboral. Se designarán por y entre los representantes de personal en número de 2. Se les reconoce un crédito horario de 15 horas/mes retribuidas. Estas horas no pueden acumularse

CAPÍTULO VI.- CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO

ARTÍCULO 21.-

1º.- Durante la vigencia del presente convenio, se desarrollará un programa de conversión del empleo de carácter temporal en fijo, en aquellos casos que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, al objeto de impulsar de forma decidida la solución de este problema durante el referido periodo.

2º.- La transformación de plazas de carácter temporal en fijas se podrán llevar a cabo mediante la creación de plazas con la relación contractual en la que esta medida pueda resultar adecuada.

3º.- Los contratos para cubrir necesidades estacionales o finalización de la tarea para la que se suscribieron finalizarán automáticamente al acabar las causas que dieron origen a los mismo.

4º.- La adquisición de fijeza se efectuará a través de los sistemas previstos en este Convenio y en la Legislación vigente.

5º.- Al objeto de hacer efectivo lo dispuesto en este artículo la Comisión de seguimiento realizará un estudio de las tareas que se estén desarrollando con carácter temporal con el fin de determinar cuales tienen carácter permanente y proceder a la creación y consolidación de las mismas, sujeto siempre a las disponibilidades presupuestarias y a los límites que se establezcan en la legislación correspondiente a las Entidades Públicas, respetando en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad.

CAPÍTULO VII.- «CONDICIONES ECONÓMICAS»

ARTÍCULO 22.- RETRIBUCIONES.

a) La estructura salarial básica de los trabajadores para este convenio estará compuesto por un salario base más un incentivo que se distribuirá en 12

pagas anuales ordinarias y dos pagas extraordinarias a cobrar en junio y diciembre, según el cuadro por categorías (Anexo I), que también determina las categorías profesionales.

b) Antigüedad: Consistirá en un plus a abonar por cada tres años de servicio según la tabla que se adjunta:

CATEGORIA 1	35 €
CATEGORIA 2	28 €
CATEGORIA 3	24 €
CATEGORIA 4	16 €

c) Incentivo: Es la cantidad adicional al Salario Base, viene determinado por el Convenio y se establece por especialidad en el puesto, experiencia requerida, responsabilidad de mando y responsabilidad en resultados, penosidad, etc., incluyendo turnicidad, nocturnidad y festividad cuanto el puesto de trabajo lo requiera; se regulará según la siguiente Tabla:

CATEGORÍA 1	520 €
CATEGORÍA 2	510 €
CATEGORÍA 3	500 €
CATEGORÍA 4	490 €
CATEGORÍA 5	480 €

d) Trabajos de especial disponibilidad. El trabajo que se desarrolla por el personal de Protección Civil adscrito al servicio 112, debido a su habitualidad en la turnicidad, nocturnidad y especial relevancia en la disponibilidad del servicio, percibirán un complemento de 100 € mensuales que compensara dichos conceptos sin que sea de aplicación lo establecido en el art. 9 del presente convenio en lo relativo a horas nocturnas y horas festivas. Se establece en 125 € para el año 2005, 150 € para el año 2006 y 175 € para el año 2007, todo ello con carácter mensual.

e) Revisión salarial: Anualmente el porcentaje de subida del salario base será el Índice de Precios al Consumo Estatal publicado por el INE para el respectivo año y el porcentaje de subida del incentivo será el 12% menos el IPC. En los supuestos en que algún trabajador que actualmente perciba un salario superior al establecido en este convenio para su categoría profesional se le congelará el incremento del incentivo hasta alcanzar la igualdad de retribuciones.

ANEXO I: CATEGORÍAS PROFESIONALES

	TOTAL	S. BASE	INCENTIVO	TOTAL
	ANUAL	MENSUAL	MENSUAL	MENSUAL
CATEG. 1	18.900,00	830,00	520,00	1.350,00
ARQUITECTO				
ABOGADO				
MÉDICO				
VETERINARIO				

	TOTAL	S. BASE	INCENTIVO	TOTAL
	ANUAL	MENSUAL	MENSUAL	MENSUAL
CATEG. 2	17.500,00	740,00	510,00	1.250,00
ARQUIT. TÉCNICO				
ING. TÉCNICO				
TECN. DISCIPLINA				
ASISTENTE SOCIAL				
INFORMÁTICO				
EDUCADORA				
PSICÓLOGO				
MEDIOS DE COMUNICACIÓN				
CATEG. 3	14.812,00	558,00	500,00	1.058,00
PROFES. MÚSICA				
PROFES. GUITARRA				
PROFESOR				
DIRECTOR DEPORTIV.				
OFICIAL				
ADMINISTRATIVO				
CATEG. 4	14.000,00	510,00	490,00	1.000,00
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS				
PALISTA				
CATEG. 5	13.650,00	495,00	480,00	975,00
PEÓN OFICIOS VARIOS				
CONSERJE				
LIMPIADORA				
SEPULTURERO				
NOTIFICADOR				
ANIMAD. SOCIO-C.				
TELEF. ORDENANZA				
VIGILANTE				
MONITOR DEPORT.				
MONITOR BAILE				
INFORMADOR TURISMO				

ANEXO PRENDAS DE TRABAJO

PERSONAL LABORAL DE SERVICIOS

UNIFORME DE VERANO

2 Polos manga corta 1 año

2 Pantalones con reflectante 1 año

1 Par de zapatos 2 años

2 Par de calcetines 1 año

UNIFORME DE INVIERNO

2 Polos manga larga 1 año

2 Jersey con reflectante 2 años

1 Anorak con reflectante 4 años

1 Chubasquero con reflectantes 2 años

1 Chaleco reflectante 3 años

2 Pantalones con reflectante 2 años

1 Par de zapatos 2 años

2 Pares calcetines 1 año

1 Par botas agua 3 años

PERSONAL 112

UNIFORME DE VERANO

2 Camisas manga corta 1 año

2 Pantalones 1 año

1 Par zapatos 2 años

2 Par calcetines 1 año

UNIFORME DE INVIERNO

2 Camisas manga larga 1 año

2 Pantalones 1 año

1 Par zapatos 2 años

2 Par calcetines 1 año

1 Corbata 2 años

Anorak, Forro polar o Jersey 4 años

Consejería de Economía, Industria e Innovación

727 Orden de 20 de enero de 2005, de la Consejería de Economía, Industria e Innovación, por la que se regulan las bases y la convocatoria de ayudas a las Corporaciones Locales, con destino a la ejecución de proyectos de explotación de recursos energéticos renovables, para el ejercicio 2005.

El fomento de las energías renovables que supongan el aprovechamiento de los recursos energéticos de la Región y que, al propio tiempo, representen un ahorro y eficiencia energética y contribuyan a la preservación del medio ambiente, debe constituir un objetivo prioritario de todas las Administraciones Públicas, y así se recoge en la Planificación Energética de la Región de Murcia para el periodo 2003-2012, y en la Estrategia de Eficiencia Energética E-4 promovida por el Gobierno de España.

Dentro de dicha Estrategia en la línea de cooperación con las Corporaciones Locales que viene desarrollando esta Comunidad Autónoma a lo largo de los últimos años, y en el marco de las competencias que tiene asumidas, de conformidad con el artículo 11.4 de su Estatuto de Autonomía, esta Consejería, como Departamento de la Administración Regional al que le está atribuido el ejercicio de las citadas competencias, convoca anualmente subvenciones a los citados fines y con destino a los Ayuntamientos de la Región.