

· Mediante la solicitud de colecciones y recursos no existentes en la BRMU.

· Mediante la donación o cesión de todo tipo de colecciones.

· Mediante la participación en encuestas de satisfacción de usuarios realizadas cada dos años.

Garantías

La Inspección General y Calidad de los Servicios de la Consejería de Economía y Hacienda de la Región de Murcia, garantiza como órgano competente en calidad de los Servicios Públicos la coherencia metodológica del proceso de elaboración y control del cumplimiento de los compromisos e indicadores de esta Carta de Servicios.

El responsable de la carta de servicios es el coordinador de la unidad de calidad de la Biblioteca Regional

Horario al público:

De lunes a viernes Sábados

9'00 h.- 21'00 h. 10'00 h. - 13'30 h.

Horario al público en períodos vacacionales:

De lunes a Viernes

18'30 h.-14'00 h.

Dirección:

Biblioteca Regional de Murcia

Avda. Juan Carlos I, 17, 30.008 Murcia

Líneas de autobús:

Avda. Los Pinos-Pabellón: LATBUS, 4, 29 y Rayo 14

Biblioteca-Pabellón: LATBUS: 22, 31, 41, 49, 52, 55

Plano de situación:

(En la versión impresa y web)

Teléfonos:

Teléfono: 968.366599/968.366601

Fax: 968.366600

Correo electrónico y web:

brmu@listas.carm.es

www.bibliotecaregional.carm.es

Consejería de Trabajo y Política Social

12142 Resolución de 8-09-2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo del Convenio Colectivo de Trabajo para Ayuntamiento de Campos del Río (Personal Laboral).- Exp. 31/06.

Visto el expediente del Convenio Colectivo de Trabajo de Ayuntamiento de Campos del Río (Personal Laboral), (Código de Convenio número 3002202) de ámbito

Empresa, y los Acuerdos suscritos con fecha 20-04-2006 por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

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

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

Murcia a 8 de Septiembre de 2006.—El Director General de Trabajo, por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo. (Resolución de 12.06.2006), **Pedro Juan González Serna.**

Acuerdo entre el Ayuntamiento de Campos del Río y sus empleados públicos (laborales) periodo 2006 a 2009

CAPÍTULO I.- Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito profesional.

Las normas contenidas en el presente Documento serán de aplicación (...) al personal Laboral al que le es de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, sea cual sea su relación laboral con el Excmo. Ayuntamiento de Campos del Río.

Queda exceptuado el personal eventual de libre designación a que se refiere el artículo 20.1.b) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente acuerdo entrará en vigor al día siguiente a su aprobación por el Pleno de la Corporación, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero del año 2.006 y su vigencia será hasta el 31 de Diciembre del año 2.009.

Este Acuerdo se considerará tácitamente prorrogado en toda su extensión por periodos anuales sucesivos salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes, con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

Artículo 3. Unidad normativa.

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

CAPÍTULO II.- Comisión de Seguimiento, Denuncia y prórroga

Artículo 4. Denuncia del acuerdo.

Se entenderá efectuada automáticamente, con dos meses de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del acuerdo, debiendo presentarse, en cualquier caso antes del día 1 de marzo del año siguiente a

su vencimiento, relación de los puntos objeto de modificación para el correspondiente ejercicio, por cualquiera de las dos partes.

Artículo 5. Prórroga del acuerdo.

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

Si no media denuncia, el Acuerdo se prorrogará por tácita reconducción por el plazo de un año, salvo en lo que afecta al Calendario Laboral y al Capítulo de Retribuciones, para lo que se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año y a la negociación que se acuerde.

Artículo 6. Comisión de Seguimiento.

Sin perjuicio de las facultades de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, que corresponderá a la jurisdicción competente, para la interpretación, aplicación y denuncia de este Documento, y en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 32 de la Ley 9/87, de 12 de mayo, serán objeto de negociación paritaria entre los/las Delegados/as Sindicales reconocidas en dicha Ley y la Corporación Municipal con arreglo a la representatividad obtenida por cada Sindicato. Las funciones y competencias de la comisión serán:

- Interpretación y aplicación del presente acuerdo
- Vigilancia del cumplimiento del Acuerdo y demás legislación aplicable
- Denuncia del incumplimiento del Acuerdo y demás legislación aplicable
- Resolución definitiva y vinculante de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto de cualquiera de las condiciones establecidas en el Acuerdo.
- La clasificación de puestos de trabajo.
- La aplicación de las retribuciones de los funcionarios públicos.
- Las materias de índole económica, de prestación de servicios, sindical, asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de los empleados públicos y sus organismos sindicales con la Administración.

La Comisión de Seguimiento será paritaria y estará compuesta por:

- Los representantes legalmente elegidos por los empleados municipales más un miembro en representación de cada organización sindical legalmente constituida en el Ayuntamiento
- El mismo número de miembros designados por la Corporación

La Comisión se reunirá, con carácter ordinario, cada tres meses, y con carácter extraordinario, cuando lo solicite al menos una de las partes y se apruebe la celebración de sesión por la mayoría simple de los miembros de la misma.

CAPÍTULO III.- Acceso, cobertura de puestos y traslados

Artículo 7. Acceso y cobertura de puestos de trabajo.

De conformidad con el artículo 32 de la Ley 9/1987 de 12 de mayo y reforma de la misma, serán objeto de negociación en la Mesa Negociadora, la preparación de los planes de Oferta de Empleo, los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los empleados públicos. Los sistemas de acceso a la Función Pública, ya sea para vacantes de la plantilla laboral o de funcionarios, así como los sistemas para la provisión de puestos, serán los recogidos en la Ley 30/1984, de 2 de agosto. A efectos de cobertura de plazas vacantes que constituyan las Ofertas de Empleo público de cada anualidad y con el fin de favorecer la promoción de los funcionarios y empleados municipales, se reservará para la promoción interna el 100% de las referidas vacantes, no obstante, se sacarán por el sistema selectivo que proceda las plazas que se considere que no hay aspirantes dentro de la plantilla del Ayuntamiento. Todas las vacantes producidas en cada anualidad se reservarán para la promoción interna, incluyéndose en la OPE las vacantes que resulten una vez realizado este proceso.

De conformidad con lo establecido en el art. 32 de la Ley 9/1987, de 12 de mayo, serán objeto de negociación entre los Delegados/as de Personal reconocidos en dicha Ley, el Estatuto de los Trabajadores y la Corporación Municipal, la preparación de los planes de Oferta de Empleo, los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los funcionarios públicos y del personal Laboral.

La Corporación reservará en la Oferta de Empleo Público un número porcentual para los trabajadores disminuidos físicos que la Legislación prevé, cumpliendo así la Ley 53/2003, de 10 de diciembre, de reforma de la disposición adicional segunda de la LMRFP, desarrollada por el Real Decreto 2.271/2.004 de 3 de diciembre, que dentro de las medidas contra la discriminación del personal afecto de discapacidad, impone que en las Ofertas de Empleo Público se reservarán un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes entre personas con una discapacidad igual o superior al 33 por ciento, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales.

La Corporación resolverá por medio de los trámites legales vigentes, el paso del personal laboral temporal a personal laboral fijo, de aquellos puestos de trabajadores/as que constituye carácter de continuidad en el tiempo.

Artículo 8. Cobertura de Jefaturas.

Se estará a lo dispuesto en los artículos 100 y siguientes de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y normativa complementaria, sobre sistemas de provisión de puestos de trabajo de la Administración Pública.

Artículo 9.- Cobertura provisional de puestos superiores.

Sólo podrán ejercer las funciones de categorías superiores con carácter excepcional y transitorio, cuando lo autorice un Órgano competente de la Corporación, previa consulta de los Delegados/as de Personal.

Se ejercerán dichas funciones superiores hasta que se materialice la promoción interna para cubrir las vacantes de dichas categorías. En tal supuesto, durante el tiempo que se mantenga ésta, se abonarán las diferencias salariales correspondientes. En ningún caso, el ejercicio de las funciones superiores supondrá la adquisición de derechos para la provisión permanente del puesto.

Los/las trabajadores/as que en consideración a las funciones reales que vienen desempeñando tuvieren reconocidas en la fecha de convocatoria, una categoría superior a la del puesto que ocupa en la plantilla, tendrán preferencia para ocupar la primera vacante que se produzca de categoría superior, en el cuadro de su servicio.

Artículo 10. Traslado entre Servicios.

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

a) Los trabajadores manifestarán, de forma voluntaria, al Jefe del Servicio o Delegado de Personal su deseo de cambio de turno o tarea. Estos confeccionarán una lista de peticiones. Cuando sea preciso cubrir nuevos puestos o permutas de los existentes, la Concejalía de personal atenderá en primera instancia a éstos peticionarios siempre que reúnan los requisitos exigidos. Las retribuciones complementarias en estos casos serán las del nuevo puesto.

b) Si no existieran voluntarios para proveer los puestos, la Concejalía de Personal junto con los Delegados de Personal previo informe del correspondiente informe del Jefe de Servicio, determinará quienes deberán cubrirlos informando a los Delegados de Personal.

c) Se autorizan las permutas de puestos de trabajo o turnos entre los trabajadores y funcionarios de la misma categoría que reúnan los requisitos pertinentes.

d) Excepcionalmente, por motivos de urgencia, la Presidencia o Concejalía de Personal podrá trasladar personal mediante la correspondiente Resolución.

Artículo 11. Realización de trabajos de superior o inferior categoría.

...///...

Para el Personal Laboral, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores para trabajos desempeñados de superior e inferior categoría.

CAPÍTULO IV.- Formación, funcionarización y promoción**Artículo 12. Promoción profesional**

Se promocionará a los trabajadores y trabajadoras de modo objetivo, atendiendo a sus puestos

profesionales, capacidad e idoneidad para el puesto de trabajo en cuestión. Esta promoción tendrá una doble vertiente de acceso a puestos de mayor categoría y de creación de nuevos puestos estructurales dentro de cada escala y subgrupos, atendiendo siempre a la clasificación de puestos por grados y niveles según marca la Ley 30/84 de 2 de agosto.

Artículo 13. Funcionarización

La Corporación, previa negociación con la representación Sindical, definirá todos aquellos puestos de trabajo cubiertos por personal Laboral que deban ser desempeñados por personal Funcionario, con la finalidad de que puedan participar en las pruebas selectivas de acceso a los Cuerpos y Escalas a que se adscriban dichos puestos.

En los Tribunales de examen que se constituyan, estarán representados como vocales de los mismos, los representantes de los Sindicatos que cuenten con representación en el Ayuntamiento.

Artículo 14. Formación

Por parte de la Corporación, se desarrollarán cursos de formación para los/las trabajadores/as, al objeto de conseguir una mejora en los conocimientos profesionales, así como cursos de capacitación del trabajador y la trabajadora para el desempeño de nuevas tareas o de nuevos puestos de trabajo. Las calificaciones obtenidas en dichos cursos tendrán relevancia, dentro de los que sea posible y legal para la promoción de los trabajadores municipales a puestos de trabajo de categorías superiores. Los planes de formación, baremos de calificación, centro y plazo de realización, etc, se elaborarán por la Comisión de Seguimiento.

La Corporación gestionará e impulsará la realización de convenios de colaboración con otras Administraciones Públicas para la celebración de cursos y planes de formación.

La Corporación facilitará para todos estos cursos las dietas correspondientes a la cuantía establecida en el art. 22 del presente documento.

CAPÍTULO V.- Jornadas, Vacaciones, Licencias y Permisos**Artículo 15. Jornadas.**

1. La jornada de trabajo será de 1.533 horas anuales. En la oficina de los servicios administrativos el horario será de 8 a 15 horas de lunes a viernes. Desde el 15 de junio al 15 de septiembre, el horario se disminuirá en una hora no recuperable fijándose entre 8 a 14 horas de lunes a viernes.

2. Cada trabajador municipal dispondrá de 30 minutos de descanso diario con carácter general, 45 minutos para aquellos/as trabajadores/as que requieran unas especiales condiciones de higiene. Este descanso, que será retribuido, no podrá suponer en ningún caso que el Servicio Público quede desatendido.

Artículo 16. Excesos de jornadas.

1. Los excesos de jornadas, con carácter periódico, quedarán totalmente suprimidos a partir de la fecha de entrada en vigor del Acuerdo. Únicamente para resolver trabajos o situaciones imprevistas se solicitará por los Servicios al Responsable de Personal, para la realización de trabajos fuera de la jornada habitual, y esto siempre que no sea posible la contratación temporal prevista por la ley o no puedan ser de aplicación por las características específicas del trabajo a desarrollar. Una vez autorizada la solicitud por el responsable de personal, el Jefe del servicio correspondiente dispondrá la realización de los trabajos extraordinarios, atendiendo a la distribución entre todo el personal disponible y voluntario para la realización de dichos servicios. Sólo por motivos de urgencia, plenamente justificados con posterioridad, se podrán realizar servicios extraordinarios sin autorización del responsable de personal, el cuál, dará cumplida cuenta mensualmente a los Delegados de Personal, de los servicios extraordinarios realizados así como de la relación nominal de los afectados.

2. Se compensarán los excesos de jornadas realizadas por tiempo libre en la proporción del 200%, es decir, por cada hora se compensará con dos horas.

3. En el caso de que por necesidades del servicio no se pudieran compensar con tiempo libre los excesos de jornadas, éstos se abonarán en la misma proporción en concepto de gratificación por servicio extraordinario dentro del siguiente mes.

4. La compensación en tiempo libre que sean jornadas completas o por acumulación de horas lleguen a serlo, podrán ser acumulables a los periodos de vacaciones.

Artículo 17. Vacaciones.

1. De forma general se establece como periodo de disfrute de vacaciones anuales los meses de julio, agosto y septiembre. La duración de las vacaciones será de 22 días laborales. Esta duración se ampliará de conformidad con la antigüedad del empleado de la manera siguiente:

- Con 15 años de servicios prestados: 23 días laborales
- Con 20 años de servicios prestados: 24 días laborales
- Con 25 años de servicios prestados: 25 días laborales
- Con 30 años o más de servicios prestados: 26 días laborales

2. Los responsables del servicio o unidad elaborarán un plan de vacaciones, en el que tendrán en cuenta las preferencias del personal a su cargo por el orden siguiente: que coincidan con la de los hijos en edad escolar, la esposa/esposo trabajadora/trabajador y de forma rotativa año a año.

3. Este plan se presentará antes del 1 de abril de cada año. Posteriormente, la Concejalía de Personal aprobará dicho plan dándole curso y publicidad en cada servicio.

4. Los planes de vacaciones atenderán muy especialmente a que en los puestos de responsabilidad de cada servicio o unidad haya uno o dos días de solape entre el turno entrante y el turno saliente. Se procurará que en los servicios administrativos el plan de vacaciones se realice en su 80% en el mes de agosto.

5. El periodo de disfrute de vacaciones, podrá ser interrumpido si mediasen circunstancias extraordinarias como enfermedad o accidente, conservando el interesado el derecho a completar su disfrute una vez transcurridas dichas circunstancias, aún expirado el año natural a que tal periodo corresponda. Todo aquel que por necesidades del servicio disfrute sus vacaciones anuales fuera de los meses anteriormente establecidos tendrá derecho a disfrutar de 7 días naturales y seguidos más a su elección.

Artículo 18. Licencias y Permisos.

Serán licencias retribuidas y se concederán permisos debidamente justificados y solicitados con antelación suficiente en los siguientes casos:

a) Por el nacimiento de un hijo, la muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días cuando el suceso se produzca en la misma localidad o en radio menor de 150 km. Y cinco días cuando sea en distancia mayor. Para los casos en que el familiar sea de segundo grado se concederán dos y cuatro días respectivamente.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia se concederán dos días.

c) Para concurrir a exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, durante los días de su celebración, más los imprescindibles para su desplazamiento su fuera necesario. El permiso se concederá siempre que coincida con el horario de trabajo.

d) En caso de matrimonio se concederán 15 días naturales de permiso.

e) Durante el año los trabajadores municipales tendrán derecho a disfrutar hasta 6 días de asuntos particulares retribuidos.

CAPÍTULO VI.- Retribuciones, anticipos reintegrables, dietas y kilometraje**Artículo 19. Retribuciones.**

...///...

Componen el total de las retribuciones del Personal Laboral, el sueldo base, los trienios, plus convenio, plus de productividad, plus de transportes, así como cualquier otro concepto retributivo que se acuerde en desarrollo y aplicación del presente Documento.

Para el plazo de vigencia de este Acuerdo/Convenio, los conceptos retributivos se actualizarán cuantitativamente en la forma prevista por las sucesivas Leyes Generales de Presupuestos del Estado establecidas para cada año así como por las mejoras que se acuerden en la Mesa de Negociación.

En cualquier caso se garantizará el IPC regional de cada año con la valoración y retribución correspondiente que se hará efectiva antes de fin de año, y se consolidará en el complemento específico o concepto retributivo equiparable, de cada puesto de trabajo, con efectos de día primero del ejercicio siguiente.

Artículo 20. Pagas extras.

Serán dos al año y se percibirán, la primera antes del 30 de junio y la segunda antes del 20 de diciembre. Dichas pagas, para todos los empleados, distribuidas en los conceptos retributivos correspondientes, tendrán la cuantía de una mensualidad ordinaria, incluyendo asignación de especial rendimiento hasta alcanzar la cuantía indicada.

Artículo 21. Anticipos reintegrables.

De conformidad con la normativa aplicable, el importe de los anticipos reintegrables tendrá una cuantía máxima de cuatro mensualidades netas.

Excepcionalmente se podrá conceder otra cantidad superior si el trabajador/a solicitante tuviera necesidad justificada de ello. La devolución de anticipos se realizará en el periodo que solicite el trabajador, teniendo en cuenta un máximo de 18 mensualidades para su devolución.

Artículo 22. Dietas y kilometraje.

1. En cuanto a las cuantías de las dietas de manutención y alojamiento, se aplicarán a todos/as los/las trabajadores/as, las siguientes cantidades:

- alojamiento: 88'79 Euros.
- manutención: 49'05 Euros.
- dieta completa: 137'84 Euros.

2. Los trabajadores municipales que por razones del servicio hubieran de desplazarse fuera de su centro de trabajo serán indemnizados por los gastos de locomoción que se ocasionen. En el caso de que estos desplazamientos no se pudieran producir en vehículos de propiedad municipal el importe de estos kilómetros se abonará al mes siguiente de su realización por un importe de 0'20 € por kilómetro.

CAPÍTULO VII.- Condiciones Sociales

Artículo 23. Ayudas en situaciones de I.L.T. y Accidente Laboral.

1. En todos los casos de accidente laboral y maternidad la Corporación garantizará a todos los trabajadores el 100% de todas sus retribuciones.

2. En los casos de I.L.T. se garantizará el 100% de todas sus retribuciones hasta que finalice el duodécimo mes.

3. En los casos particulares de larga recuperación por accidente de trabajo o enfermedad superior a doce meses, la Corporación podrá mantener la cobertura salarial en el 100% hasta dieciocho meses.

Artículo 24. Jubilación anticipada.

En el marco legal fijado por la Ley 30/1984 para las jubilaciones voluntarias anticipadas al cumplimiento de los 65 años de edad se establecen a cargo de la Corporación las siguientes indemnizaciones:

60 años de edad.....	18.000 €
61 años de edad.....	15.000 €
62 años de edad.....	12.000 €
63 años de edad.....	9.000 €
64 años de edad.....	4.500 €
65 años de edad.....	3.000 €

Artículo 25. Ayudas por matrimonio, natalidad y sepelio.

La Corporación completará las ayudas que por estos conceptos otorguen los organismos públicos correspondientes (MUNPAL, SS, etc.) garantizándose en todo caso:

Por matrimonio.....	500 €
Por natalidad.....	125 €
Por sepelio.....	600 €

Artículo 26. Ayudas para estudios.

Se concederán ayudas económicas a todo el personal fijo, como ayuda a los estudios de los hijos, en cuantía de 50 € por cada hijo; sea preescolar, primaria, secundaria o universitaria, o la cantidad proporcional que resulte para el caso de jornada inferior a la normal.

Artículo 27. Ayuda para prótesis y similares.

Se establece como importe máximo de las ayudas 150 € por trabajador/a y año. Para el percibo de las ayudas se requerirá la presentación de la prescripción médica y de la factura debidamente cumplimentada.

Artículo 28. Plan de pensiones

Con la finalidad de establecer un Plan Colectivo de Pensiones para todo el personal fijo, la Corporación se compromete a aportar durante este año 2006 la cantidad de 30 € por empleado y mes; incrementando cada año la cantidad en 6 € al mes; (esto es, 36 € al mes en 2007, 42 € al mes durante 2008, y 48 € al mes durante 2009).

Artículo 29. Pensiones de viudedad.

La Corporación abonará la diferencia hasta llegar a la cantidad del salario mínimo interprofesional vigente y pensión de viudedad vigente a los viudos y viudas, hijos menores de 18 años o incapacitados y padres trabajadores municipales por este orden de prioridades, fallecidos en situación de servicio activo a partir del 1 de enero del año 2006, exceptuándose aquellos supuestos en que los beneficiarios tengan otros ingresos por sueldo, jubilación, pensión u otros.

CAPÍTULO VIII.- Seguridad e higiene

Artículo 30. Seguridad e Higiene

Las partes firmantes del presente Acuerdo se comprometen al estricto cumplimiento de la legislación vigente en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo.

Artículo 31. Salud Laboral

Anualmente se realizará un examen de salud a todo el personal municipal fijo de plantilla, los resultados de este examen de salud servirán como base para la elaboración de un programa de salud laboral.

Artículo 32. Prevención de Riesgos

Las partes firmantes del presente Acuerdo se comprometen al estricto cumplimiento de la legislación vigente en materia de Prevención y riesgos laborales.

Artículo 33. Prendas de Trabajo.

Por parte de los Jefes de los distintos servicios y Delegados de Personal se elaborará informe sobre las prendas de trabajo para el personal adscrito al respectivo servicio con el fin de que por la Corporación se gestione la adquisición de las prendas necesarias. Las prendas de verano se entregarán a los trabajadores durante el mes de mayo y las de invierno en el mes de octubre.

Los trabajadores en el plazo de quince días a contar del que sean requeridos para ello por sus Jefes de servicio facilitarán a éstos los números de las tallas.

Se facilitará al personal que realice tareas de obras y servicio y limpiadoras los siguientes complementos:

- Limpiadoras: 2 batas, 1 par de zuecos en verano, y zapatillas de deporte en invierno, además de los complementos diarios sobre salud laboral.

- Personal de obras y servicios: botas de protección, chubasquero, 2 camisas invierno y 2 de verano, 2 pantalones de invierno y 2 de verano y una cazadora.

- Personal de la Escuela Infantil: El adecuado para su funcionamiento.

CAPÍTULO IX.- Derechos y deberes Sindicales**Artículo 34. Secciones Sindicales**

Las Secciones Sindicales constituidas al amparo de la Ley Orgánica de Libertad Sindical gozarán de los derechos y deberes establecidos en las leyes.

Dispondrán de un tablón de anuncios en el centro de trabajo para la publicidad sindical.

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

Se creará una bolsa de horas sindicales de libre disposición por las Secciones Sindicales que cuenten con Delegados de Personal y que estará compuesta por la acumulación de las horas sindicales que tenga cada representante sindical..

Artículo 35. Los Delegados de Personal

Tendrán los derechos, deberes y prerrogativas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Representación aplicables a los miembros de los Comités de Empresa y Juntas de Personal.

Los Delegados de Personal tendrán derecho a ejercer libremente el cargo o la representación sindical para el que ha sido elegido, tanto fuera como dentro del Ayuntamiento.

Para el ejercicio de sus funciones de representación, dispondrán de 30 horas mensuales retribuidas por cada Delegado/a.

Los Delegados de Personal podrán solicitar de sus Sindicatos la presencia de asesores en todas las mesas de negociación que se constituyan.

CAPÍTULO X.- Régimen Disciplinario**Artículo 36. Régimen Disciplinario.**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 37. Plan Concilia.

El Ayuntamiento de Campos del Río, por este acuerdo, se adhiere al Plan Concilia, negociado por el Ministerio de Administraciones Públicas con los sindicatos, cuyo texto se da aquí por reproducido.

Firmado por los representantes del Ayuntamiento y los representantes del personal y sindicatos intervinientes, en Campos del Río, a 23 de mayo de dos mil seis».

Consejería de Trabajo y Política Social

12143 Resolución de 8-09-2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del calendario laboral del Convenio Colectivo de Trabajo para Bunge Ibérica, S.A. (Antes Molturación y Refino, S.A.)- Exp. 27/05.

Visto el expediente de calendario de Convenio Colectivo de Trabajo de Bunge Ibérica, S.A. (antes Molturación y Refino, S.A.) (Código de Convenio número 3002382) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 4-09-2006 por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

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

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

Murcia a 8 de septiembre de 2006.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 12.06.2006), **Pedro Juan González Serna.**