

Consejería de Trabajo y Política Social

7152 Resolución de 19-05-2006, 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 Alhama de Murcia.- Exp. 18/06.

Visto el expediente del Convenio Colectivo de Trabajo de Ayuntamiento de Alhama de Murcia, (Código de Convenio número 3000362) de ámbito Empresa, y los Acuerdos suscritos con fecha 12-05-2006 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 19 de mayo de 2006.—El Director General de Trabajo. Por delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 20.09.1999), **Pedro Juan González Serna**.

TEXTO DEL CONVENIO LABORAL DE ÁMBITO DE EMPRESA SUSCRITO ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE ALHAMA DE MURCIA Y SU PERSONAL LABORAL

Capítulo I

Disposiciones generales.

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

1.1.- El presente Convenio regula las condiciones de trabajo que han de regir para el personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Alhama de Murcia, afecto a obras y servicios municipales, cualquiera que sea la modalidad de su contrato, a tenor de lo dispuesto en los artículos 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Queda excluido del ámbito de aplicación de este Convenio los alumnos de los Programas de Garantía Formativa, Escuelas Taller, Talleres de Empleo y Casas de Oficios y el personal procedente de las Oficinas de Empleo para la realización de obras y servicios municipales en aplicación de las normas especiales dictadas por el Gobierno para fomentar el empleo o para regular la colaboración de las Corporaciones Locales con el Instituto Nacional de Empleo, en este supuesto las condiciones de trabajo serán las fijadas por la norma específica que las regule.

1.2.- Este Convenio entrará en vigor a partir de su aprobación por el Pleno Municipal y posterior publicación en el B.O.R.M., las condiciones económicas que se pactan surtirán efectos desde el 1 de enero de 2006. El ámbito temporal del mismo se extenderá desde su fecha de publicación en el BORM hasta el 31 de diciembre de 2008, y si ninguna de las partes lo denuncia con un mes de antelación a su vencimiento se prorrogará de año en año, incrementándose las retribuciones dentro de lo que la Ley permita y/o los acuerdos a que se lleguen con la Corporación. En tanto no se llegue a un nuevo acuerdo seguirán en vigor las que hubieran estado establecidas.

1.3.- En todo lo no previsto en este Convenio serán de aplicación las normas legales vigentes en esta materia, y acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse en el futuro, entre los sindicatos representativos y la Federación Española de Municipios y Provincias, y/o la Federación de Municipios de la Región de Murcia, así como por parte de la Administración Regional y del Estado, en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado, siempre previa incorporación al derecho positivo o ratificación por la comisión negociadora.

Capítulo II

Plantilla.

Artículo 2.- Puestos de trabajo y sus funciones.

En cuanto a la Plantilla, Relaciones de Puestos de Trabajo y la definición de sus funciones, se estará a lo dispuesto en los acuerdos vigentes en cada momento (Plantilla, RPT).

Capítulo III

Acceso, provisión de puestos de trabajo y promoción.

Artículo 3.- Sistemas de acceso.

3.1.- Serán objeto de negociación entre las Secciones Sindicales y la Corporación Municipal las siguientes materias: la preparación de los planes de oferta de empleo, los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los trabajadores, así como las bases de las convocatorias y la participación en los tribunales de selección.

3.2.- Para los casos de urgencia en la contratación se podrá recurrir al la contratación de personal interino, y aquellas otras modalidades permitidas en la legislación vigente. El proceso selectivo se hará mediante el sistema de la bolsa de trabajo o convocatoria específica.

Artículo 4.- Provisión de puestos de trabajo.

Se estará a lo dispuesto sobre sistemas de provisión de puestos de trabajo de la Administración Pública para funcionarios y a lo establecido por el Ayuntamiento en su Acuerdo Regulador. En todo caso, los trabajadores que desempeñen puestos de jefatura, no adquirirán derechos sobre esos puestos, salvo los establecidos

en las correspondientes Bases de Provisión de Puestos de Trabajo.

Artículo 5.- Atribución temporal de funciones

5.1. En casos excepcionales debidamente motivados, la Corporación podrá atribuir a los trabajadores/as el desempeño temporal de funciones, con pleno respeto a la categoría a la cual pertenezca el afectado/a, cuando las necesidades del servicio así lo exijan porque se trate de cometidos no asignados específicamente a los puestos contemplados en la relación de puestos de trabajo, o para la realización de tareas que, por causa de su mayor volumen temporal y otras razones coyunturales, no puedan ser atendidas con suficiencia por los trabajadores adscritos al servicio.

5.2. El límite temporal de esta atribución temporal de funciones será de un año prorrogable por un año más.

5.3. Si la atribución temporal de funciones implica la realización de trabajos de categoría superior, el trabajador/a afectado percibirá los complementos del puesto que esté ocupando equivalente a la diferencia retributiva entre su puesto de trabajo y el salario correspondiente a los trabajos que efectivamente esté desarrollando.

La realización de funciones de superior categoría no supondrá la adquisición de derechos para la provisión permanente del puesto de trabajo.

5.4. Excepcionalmente, podrán acordarse nombramientos accidentales para desempeñar puestos de trabajo de especial responsabilidad, con ocasión de la sustitución o ausencia de su titular. Estos nombramientos se realizarán por el tiempo imprescindible y devengarán los complementos del puesto que esté ocupando.

5.5. Cualquier nombramiento de los previstos en el presente artículo exigirá dictar la oportuna resolución administrativa con motivación suficiente, previa audiencia al interesado.

5.6. Las resoluciones relativas a la atribución temporal de funciones y a los nombramientos provisionales deberán ser notificadas al comité de empresa y éste emitirá informe no vinculante.

Artículo 6.- Traslados y permutas.

6.1.- Traslados entre servicios municipales.-

a) Los traslados a puestos de trabajos entre distintos Servicios Municipales serán dispuestos por la Concejalía de Personal, dando opción a los distintos trabajadores de igual categoría profesional a que puedan optar al traslado, previo informe del comité de empresa no vinculante, y siempre que no suponga promoción económica o profesional del trabajador. Excepcionalmente, por motivos de urgencia, la Concejalía de Personal podrá realizar el traslado mediante el oficio oportuno, dando en todo caso comunicación razonada al comité de empresa y a las personas afectadas por dicho cambios. Estos traslados urgentes no podrán tener una duración superior a treinta días.

Asimismo, en todos los traslados de puesto de trabajo se deberá dar cuenta al Jefe de Sección correspondiente, o Jefe de la Brigada correspondiente, y al Comité de Seguridad y Salud, al objeto de que se adopten las medidas necesarias de formación e información de los trabajos a realizar en el nuevo puesto para evitar posibles accidentes laborales o siniestros previsibles antes de su incorporación al nuevo puesto.

b) Los traslados de puesto dentro del mismo servicio serán dispuestos por la Concejalía correspondiente, dando opción a los distintos trabajadores de igual categoría profesional a que puedan optar al traslado de dicha plaza, mediante comunicación razonada al interesado, comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

c) Previa autorización del Concejal delegado de Personal, se podrán autorizar los cambios de turnos de trabajo entre trabajadores de la misma categoría, dándose conocimiento al Jefe de Servicio o Sección con suficiente de antelación.

Artículo 7.- Promoción.

Se promocionará a los trabajadores 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 responsabilidad y de creación de nuevos puestos estructurales dentro de cada categoría.

Artículo 8.- Segunda actividad.

Los empleados que tengan disminuida su capacidad para la adecuada prestación de sus funciones, por enfermedad, embarazo o razón de salud, podrán pasar a la situación de segunda actividad, conforme a los siguientes criterios:

a) Por razón de edad, en ningún caso será ésta inferior a cincuenta y cinco años.

b) El traslado a otros puestos vacantes de la plantilla, aunque estén ocupados temporalmente, lo será para aquellos compatibles con la capacidad del empleado, ello aunque el puesto sea de inferior categoría, manteniendo, en este último caso, las retribuciones del puesto de origen. A ser posible lo será dentro del mismo servicio al que esté adscrito

c) El traslado a otros puestos por esta causa tendrá preferencia sobre cualquier otro de carácter voluntario.

d) La Comisión Interparitaria elevará un dictamen-propuesta a la Alcaldía-Presidencia sobre cada caso concreto, que no será vinculante; si bien, con carácter previo a la decisión definitiva el órgano competente para resolver podrá recabar cuantos informes médicos estime convenientes a fin de determinar el alcance real del cuadro clínico del empleado afectado en relación con su aptitud profesional.

e) A aquellos colectivos que tengan una ley específica y concreta al respecto, se les aplicará su propia normativa.

f) El paso a la segunda actividad dará lugar a la vacante del puesto ocupado hasta ese momento por el beneficiario del traslado, salvo que se considere una situación transitoria, en cuyo caso se podrá decretar posteriormente el reingreso a la primera actividad cuando el interesado se encuentre totalmente recuperado, previo dictamen o informe oportunos.

Capítulo IV

Formación

Artículo 9.- Formación.

1.- Por parte de la Corporación se desarrollarán cursos de formación específicos para los trabajadores, con el objeto de conseguir una mejora de los conocimientos profesionales, así como cursos de capacitación del trabajador para el desempeño de nuevas tareas o puestos de trabajo. Las calificaciones obtenidas en dichos cursos tendrán relevancia, dentro de lo que resulte legal, para la promoción de los trabajadores municipales a jefaturas o categorías superiores.

De las acciones formativas se dará información a la representación legal de los trabajadores, de acuerdo con el artículo 10 del RD 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua.

2.- Se crea una Comisión de Formación como órgano paritario para el estudio y ayuda en la regulación de la formación del personal al servicio del Ayuntamiento. Estará integrada por un representante de cada uno de los Sindicatos más representativos y por un representante de la Corporación.

3.- Los planes de formación, baremos de calificación, centros y plazos de realización, etc., se elaborarán por la Comisión de Formación, contando con los responsables de cada Área y las necesidades del servicio, y a través de la Concejalía de Personal se presentará el acuerdo al Órgano Municipal correspondiente. Los créditos consignados a este efecto se cifran en 15.025,30 euros, de los cuales 1.502,00 euros se reservarán para cursos que proponga la Corporación, más los que se soliciten o se puedan recibir del exterior destinados a la formación del personal de las Administraciones Públicas, si para la realización de algunos cursos que la Corporación estime necesarios no hubiese consignación ésta se creará mediante la correspondiente modificación de crédito. De la puesta en práctica de los distintos cursos se pasará la debida información a todos los servicios, asegurando la máxima difusión entre todos los empleados públicos.

4.- En el supuesto de que las solicitudes de participación en los cursos de formación que constituyan el plan anual, fuesen superiores al cupo máximo de alumnos, la Comisión de Formación estudiará las solicitudes para establecer el orden de prelación de los aspirantes.

5- De los cursos y congresos de formación provenientes del exterior se dará conocimiento a la Comisión de Formación, y utilizando los mismos criterios que en los planes de formación propuestos por la Empresa se procederá al reparto de plazas y fechas de asistencia.

6.- Para facilitar la formación profesional, la Administración se compromete a adoptar las siguientes medidas concretas:

a) El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por distintos órganos de las Administración General del Estado para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, comprendidos los inscritos en los planes previstos por el acuerdo de formación continua de las Administraciones Públicas, FMM, Organizaciones Sindicales, Colegios Oficiales otras entidades públicas, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario de trabajo.

b) Los cursos obligatorios o necesarios a estimación de la Corporación se realizarán sin límite anual de horas, compensándose las horas lectivas que se realicen fuera del horario de trabajo al 100%, abonándose además los gastos de kilometraje, en su caso.

c) Los cursos voluntarios solicitados por el funcionario y autorizados por la concejalía correspondiente, se realizarán sin límite anual de horas, compensándose las horas lectivas que se realicen fuera del horario de trabajo al 50%, abonándose además los gastos de kilometraje, en su caso.

d) Asimismo, para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal de los empleados públicos se concederán permisos para los siguientes supuestos:

d.1) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional, reconocidos, durante el tiempo necesario para su celebración. En el caso de que se trabaje en el turno de noche, el turno anterior al examen se le dará libre de servicio, siempre que se justifique previamente que el examen se realiza en horario de mañana.

d.2) Permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional y congresos no directamente relacionados con la función pública, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

Los períodos de disfrute de estos permisos no podrán acumularse a otros tipos de permisos y licencias.

Capítulo IV

Retribuciones

Artículo 10.- Retribuciones.

10.1.- Sueldo base y trienios, abonándose doce mensualidades y dos extraordinarias en junio y diciembre. Las retribuciones anuales se distribuyen en

catorce pagas mensuales por igual cuantía, con los importes fijados en la relación de puestos de trabajo que anualmente se publica.

10.2.- Todos los trabajadores percibirán un complemento salarial personal por años de servicio (antigüedad), consistente en trienios abonables a razón de 19,31 euros a partir del día primero del mes siguiente al que lo cumplan.

10.3.- Durante la vigencia de este Acuerdo, se revisarán y actualizarán anualmente las fichas de los puestos de trabajo con complemento específico, (especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, peligrosidad o penosidad, incompatibilidad y cualquier otro concepto) al objeto de subsanar o modificar las mismas, previa negociación con los representantes de los trabajadores.

10.4.- Durante el año 2006 se podrá crear una Comisión que elaborará un proyecto de evaluación y mejora de la productividad al objeto de optimizar la prestación de los servicios, para que éste una vez negociado y aprobado por el Órgano competente se implante de forma gradual en el Ayuntamiento.

Dicha Comisión se creará con la representación de un miembro por cada categoría profesional, designado por el Comité de Empresa y delegado de personal, más los miembros designados por la Corporación Municipal, los cuales evaluarán las propuestas emitidas por los Jefes de Servicio que propondrán a dicha Comisión las personas que deben de recibir dicho complemento.

Corresponde al Pleno determinar en el Presupuesto la cantidad global destinada a la asignación del complemento de productividad dentro de los límites máximo establecidos en la normativa vigente.

Corresponde al Alcalde-Presidente la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad con sujeción a los criterios establecidos en el Pleno.

10.5.- Anualmente la Corporación y los Sindicatos representativos negociarán un porcentaje de incremento de la dotación económica para el complemento de productividad, que se aplicará sobre todos los conceptos retributivos de carácter fijo y periódico de todos los puestos de trabajo, para retribuir una mejora del rendimiento de los empleados públicos para la consecución de un mejor servicio público al ciudadano. El porcentaje para el año 2006 se fija en el 1,25%. El porcentaje que se negocia para cada ejercicio no afectará a los ya acordados en años anteriores, que mantendrán su vigencia considerados individualmente.

Artículo 11.- Dietas.

11.1.- En cuanto a las dietas de manutención y alojamiento se estará a lo dispuesto en el R.D. 462/2002 y disposiciones complementarias.

11.2.- Los trabajadores 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 realizar en vehículos de propiedad municipal y el trabajador utilizara su propio vehículo, previa autorización del Concejal del Área o Servicio del que dependa, la indemnización se efectuará por acreditación de los kilómetros realizados, mediante parte normalizado que la Concejalía de Personal dispondrá, siendo tramitado al mes siguiente de la prestación del servicio.

11.3.- El importe de esta indemnización se fija en 0,21 euros kilómetro para automóviles y en 0,14 euros kilómetro para motocicletas. Este importe suplirá todos los gastos que se produzcan por el uso de vehículo.

11.4.- Cuando por necesidades de los servicios se utilicen vehículos pertenecientes al Parque Móvil Municipal, se tenderá a que los desplazamientos que se efectúen fuera del caso urbano no se realicen en ciclomotor.

11.5.- A los Conserjes de los Colegios Públicos, así como al personal que ocupe otros puestos de trabajo que lo precisen, se les asignará la cantidad de 30,00 euros/mes, en concepto de suplidos, con el fin de hacer frente a los gastos de gasolina y mantenimiento del vehículo.

11.6.- Al personal que ocupe puesto de trabajo de conductor, así como al personal suplente en este puesto, dado que para el desarrollo de estos puestos se precisa estar en posesión de carnet de conducir, la Corporación se hará cargo de los gastos de renovación del mismo.

11.7.- Los trabajadores que por motivos de trabajo tenga que realizar desplazamientos en vehículo propio, dentro de la jornada laboral, deberán contar con la autorización de la Concejalía de Personal para utilizar las zonas de aparcamiento autorizado a vehículos oficiales, y en tal caso también recibirán una indemnización por los siguientes conceptos:

Por kilometraje según el artículo 10.3.

Por roturas de lunas 100%.

Por siniestro 75%.

La indemnización se hará efectiva cuando la compañía no se haga responsable y el conductor del vehículo no haya cometido ninguna infracción. Y será obligatorio contar con la preceptiva autorización de la Concejalía de Personal para utilización del vehículo y, además, presentar el parte de atestado de las Fuerzas de Seguridad del Estado.

Artículo 12.- Asistencia a juicios y órganos Colegiados.

La asistencia a juicios derivados del servicio, que se realicen fuera de la jornada de trabajo, se compensará mediante un plus por asistencia a

juicios cuyo importe se fija en atención al 175% del tiempo utilizado.

La asistencia a órganos colegiados, en calidad de secretario o asesor, se compensará de acuerdo con lo dispuesto en la Relación de Puestos de Trabajo.

Artículo 13.- Condiciones especiales de trabajo.

Nocturnidad (N.O)

Para el devengo de dicho concepto se considera jornada nocturna la realizada a partir de las 22,00 horas hasta las 6,00 horas, siempre que la misma se realice como jornada habitual y/o en turnos de noches, y dado que la realización de estas jornadas supone mayor penosidad en el puesto, se abonará por jornada completa de ocho horas con 25,00 euros.

Festividad (F.E)

En aquellos puestos en que sea necesario prestar este servicio en días festivos como condición necesaria del puesto, tales como Brigadas y otros, será de aplicación el baremo siguiente:

Se considerarán festivos desde las 6,00 horas del sábado a las 22,00 horas del domingo, y desde las 22,00 horas de la víspera de fiesta hasta las 22,00 horas del día festivo, así como el día del Patrón a media jornada a razón de 3 horas y 30 minutos.

Y se abonará por jornada completa de ocho horas a 34,00 euros.

Jornada partida (J.P).

Se incluye en la valoración puntual de cada puesto de trabajo, en el complemento específico, valorándose sólo en aquellos que lo realicen de forma habitual. Y se incrementa en 9,00 euros, traduciendo su equivalencia en puntos de dicho complemento.

Plus Conserje Parque y Casa Cultura.

El conserje del mismo seguirá percibiendo el plus actual de 180,30 euros/mes por trabajar sábados y domingos, atender el Salón Casa de la Cultura y el Auditorio Municipal, incrementándolo anualmente con lo permitido por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Capítulo VI

Jornada y horarios.

Artículo 14.- Jornada.

14.1.- El cómputo anual se realizará a primero de año en concordancia con el calendario laboral que aprueba anualmente la autoridad administrativa, fijándose con independencia de su realización en régimen de jornada continuada, turnos, horario partido, festivos, etc.

14.2.- Todos los trabajadores disfrutarán de un tiempo de 30 minutos para el desayuno, debiendo éstos fichar al hacer uso del mismo, sin que esto pueda suponer, en ningún caso, que el servicio público quede desatendido, siendo los jefes inmediatos los responsables de establecer turnos u otras normas para velar por el cumplimiento de esta resolución.

14.3.- Los responsables del servicio (jefes, jefes de sección) velarán por el cumplimiento de la jornada y horarios de trabajo establecidos, proponiendo la adopción de las medidas necesarias para la corrección de incumplimientos e infracciones. De forma expresa, deberán comunicar la falta de permanencia no justificada en su puesto de trabajo del personal a su cargo.

Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia del personal en su puesto de trabajo, en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso inmediato al responsable del servicio, así como su ulterior justificación acreditativa.

Artículo 15.- Horarios.

Dada la existencia de diversos servicios municipales el horario de prestación de los mismos será el establecido en el Anexo I del presente acuerdo.

Dada la diversidad de servicios a prestar por este Ayuntamiento, de modo puntual y para determinadas fechas se negociará con los representantes de los trabajadores, la alteración de los horarios establecidos. Se podrá acordar, previa petición, un horario flexible en aquellos puestos que así lo autorice la Concejalía de Personal.

Artículo 16.- horario de verano.

El horario de verano será continuado de 8'00 horas a 15'00 horas, desde el día 15 de junio hasta el 15 de septiembre, ambos inclusive, excepto en aquellos servicios en que dicho horario sea incompatible con su prestación laboral. En la Brigada de Obras y Servicios se realizará de 7,00 a 14,00 horas.

Durante los meses de julio y agosto el horario sería continuado de 8,00 a 14,00 horas, aplicándose este horario a los trabajadores durante un solo mes, si estos disfrutaran sus vacaciones durante otros meses, distintos a los dos indicados.

En los períodos de Semana Santa (dos semanas), Feria (desde el día del chupinazo hasta el 12 de octubre) y Navidad (dos semanas) se realizará también el horario descrito en el párrafo anterior, con salida del trabajo, en su caso, a las 14,00 horas, en el resto de servicios dicha reducción será proporcional. No obstante, dicho horario se aplicará en Semana Santa y Navidad a los trabajadores durante una sola semana, si éstos no utilizan el disfrute de días de asuntos propios en la forma general prevista en el artículo 20.1.g).

Artículo 17.- Jornada reducida.

Excepcionalmente se podrá conceder la jornada reducida de 30 horas semanales con la correlativa disminución de haberes y por motivos suficientemente justificados, de conformidad a la Ley y a los apartados de este mismo acuerdo.

Artículo 18.- Excesos de jornada.

18.1.- Los excesos de jornada, con carácter periódico, quedarán totalmente suprimidos a partir de la fecha

de entrada en vigor de este acuerdo. Únicamente para resolver trabajos o situaciones imprevistas se solicitará por los servicios permiso a la Concejalía de Personal o Concejalía correspondiente 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 la Concejalía de Personal o Concejalía correspondiente, el Jefe del Servicio correspondiente dispondrá la realización de los servicios extraordinarios, atendiendo a la distribución entre todo el personal voluntario para la realización de los mismos.

Sólo por motivos de urgencia, plenamente justificados, se podrán realizar servicios extraordinarios sin la autorización de la Concejalía de Personal o Concejalía correspondiente.

18.2.- A efectos de reconocimiento de excesos de jornada realizados por el trabajador, se considerarán como tales los realizados por encima de la jornada habitual, Anexo I, siempre y cuando excedan del cómputo semanal y todo lo que exceda sobre 7 horas diarias y 45 minutos.

En el horario de verano, establecido en el párrafo segundo, el exceso será sobre 7 horas y 15 minutos.

18.3.- Los excesos de jornada realizados se compensarán por tiempo libre, en la proporción del 175%, es decir, por cada hora se compensará con una hora y cuarenta y cinco minutos de tiempo libre, en el mes siguiente a su realización.

No obstante, las primeras 7 horas y 30 minutos al año que se realicen como exceso de jornada por cada trabajador serán compensadas al 100% al objeto de evitar al máximo la realización de excesos de jornada.

18.4.- En el caso excepcional de que por el servicio no se pudiera compensar con tiempo libre los excesos de jornada, éstos se abonarán en la misma proporción, dentro del mes siguiente.

Capítulo VII

Vacaciones, licencias, permisos y situaciones de permisos especiales.

Artículo 19.- Vacaciones.

19.1.- De forma general, salvo casos especiales, se establece como período de disfrute de vacaciones anuales los meses de julio y agosto, procurándose que se disfruten preferentemente en el mes de agosto. En casos especiales, a petición del trabajador y previa aprobación de la Concejalía de Personal, se podrán conceder en otros meses. A lo largo del año se mantienen las vacaciones en aquellos servicios que por sus características así lo requieran, en cualquier caso, la duración de las vacaciones será de 31 días naturales.

La duración de las vacaciones será de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos. Se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente, preferentemente de forma continuada, o bien, en un período no inferior a doce días hábiles consecutivos y otros dos períodos no inferiores a cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

Cualquier circunstancia o hecho acaecido durante el período de vacaciones es imputable al trabajador, no interrumpiendo su disfrute. No obstante, se producirá la interrupción de las vacaciones durante el tiempo de hospitalización, en su caso, acreditándose éste mediante los partes de ingreso y de alta hospitalaria.

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

Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.

Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.

Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.

Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior.

El personal podrá distribuir a su conveniencia los días hábiles adicionales de vacaciones anuales, a los que tenga derecho de acuerdo con los años de antigüedad completados en la Administración, previa comunicación a la Concejalía correspondiente, respetando siempre las necesidades del servicio. Dichos días podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales. Cuando por necesidades del servicio no sea posible disfrutar de los mencionados días de permiso antes de finalizar el mes de diciembre, podrá concederse en los primeros quince días del mes de enero siguiente.

19.2.- Los responsables del servicio o sección elaborarán un plan de vacaciones en el que se tendrá en cuenta las preferencias del personal a su cargo por el orden siguiente: que coincidan con las de los hijos en edad escolar, el cónyuge trabajador y la antigüedad en el servicio, y ello de forma rotativa año a año.

El plan se presentará antes del 15 de marzo de cada año. Posteriormente, la Concejalía de Personal previo estudio e informe de la Comisión Interparitaria, aprobará dicho plan, dándole curso y publicidad en el tablón de anuncios.

Los planes de vacaciones atenderán muy especialmente a que en los puestos de responsabilidad de cada servicio o sección haya un contacto entre el turno entrante y el saliente.

Se autorizarán, sin menoscabo del servicio, permutas y cambio de vacaciones fuera de los meses establecidos.

Cualquier modificación posterior del plan se comunicará a la Concejalía de Personal con 10 días, mínimos de antelación a su efecto, para su aprobación, siendo necesario el acuerdo entre concejalía y empleado público.

Artículo 20.- Permisos y licencias.

20.1.- Se concederán permisos retribuidos, solicitados con antelación, por las siguientes causas debidamente justificadas:

a) Por el nacimiento de un hijo, muerte o enfermedad grave del cónyuge o de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días cuando el suceso se produzca dentro de la Región de Murcia, y cinco días cuando se produzca fuera de esta Región. Para los casos en que el familiar sea de segundo grado, se concederán dos y cuatro días, respectivamente.

Grados de consanguinidad y afinidad:

Primer grado de consanguinidad: padre, madre e hijos.

Primer grado de afinidad: suegros, yernos y nueras.

Segundo grado de consanguinidad: hermanos, abuelos y nietos.

Segundo grado de afinidad: cuñados.

El cómputo de días a disfrutar en caso de nacimiento de un hijo, muerte o enfermedad grave de un familiar, comienza a contar al día siguiente del hecho causante, salvo que éste ocurra dentro de la jornada laboral, comenzando su cómputo ese mismo día. En el supuesto de enfermedad grave de un familiar la ausencia podrá solicitarla el empleado en días alternos o continuados al hecho causante.

El disfrute del permiso se producirá indistintamente por cada uno de los hechos mencionados y cada vez que uno de ellos se produzca. Los días de permiso serán a todos los efectos días hábiles, teniendo los sábados la consideración de días hábiles.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día, y hasta tres días si supone cambio de residencia.

c) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, anciano que requiera especial dedicación o a un disminuido psíquico, físico o sensorial, tendrá derecho a una disminución de hasta un medio de la jornada, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo

grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

d) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

e) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con esta finalidad. Correspondiendo dicha opción a la interesada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. En los supuestos de parto múltiple, este permiso podrá ser disfrutado por el padre aunque la madre no trabaje y en caso de que los dos trabajen podrán disfrutarlo ambos.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

g) Durante el año los trabajadores podrán disponer de hasta seis días de permiso por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. De forma general, se podrán repartir tres días en Semana Santa y tres días en Navidad, disfrutándose en dos turnos rotativos en esas fechas.

En caso de no disfrutarlos de acuerdo con el apartado anterior, el trabajador podrá disponer de ellos a su elección, sin perjudicar del servicio, y sin poder acumularlos a ninguno de los períodos de vacaciones anuales retribuidas.

h) Se celebrará el día del Patrón o Patrona de los distintos Servicios, representando medio día de permiso. Si dicha fecha coincidiera en sábado, domingo o festivo se trasladará al viernes anterior.

20.2.- Se concederán licencias retribuidas, solicitadas con antelación y debidamente justificadas, en los siguientes casos:

a) Por razón de matrimonio se concederá una licencia de quince días hábiles.

b) Por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica del Servicio Murciano de Salud con posterior justificación, siempre que no se pueda realizar la consulta fuera de la jornada laboral.

Se concederá licencia para acudir a consulta médica en la Sanidad Privada, solamente en casos excepcionales y previa justificación y autorización de la Concejalía de Personal.

c) Por el tiempo indispensable para acompañar al cónyuge y familiares de primer grado de afinidad o consanguinidad a servicios médicos, educativos y los servicios sociales. En este caso el trabajador deberá recuperar la mitad del tiempo utilizado.

d) Las Oficinas Públicas permanecerán cerradas los días 24 y 31 de diciembre, a excepción de los servicios de Registro General. Considerándose a todos los efectos días festivos.

20.3.- Concesión de licencias no retribuidas:

a) Se podrá conceder licencia durante un máximo de quince días continuados, no acumulables a períodos de vacaciones, siempre que se solicite con quince días de antelación, y con el informe del Jefe de la Sección y del Concejal Delegado del Servicio. Estos días serán canjeables por días de vacaciones regladas, o sin retribución.

b) Se podrá conceder, durante el mismo plazo y condiciones de preaviso indicados en el párrafo anterior, licencias superiores a quince días e inferiores a tres meses. Estas serán siempre sin retribución y el total cada dos años no podrá ser superior a seis meses.

Artículo 21.- Situaciones de permisos especiales.

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

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración de 16 semanas contadas a partir del parto o de la resolución judicial en caso de adopción, cuando este sea menor de 6 años, y dos semanas más a partir del segundo hijo biológico (parto múltiple) o por adopción. La distribución del período de descanso por maternidad será a opción de la interesada pero existe la obligación de que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, teniendo derecho a este descanso aunque el hijo fallezca.

En el supuesto de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, y de menores, mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas, el permiso se concederá por el plazo y en la forma que determine la legislación aplicable.

b) Los trabajadores que pasen a la situación de excedencia forzosa, de conformidad al R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VII

Ayudas de carácter asistencial.

Artículo 22.- Ayudas en caso de situaciones de IT e invalidez.

22.1.- En todos los casos de incapacidad temporal, ya sea derivada de contingencias comunes o profesionales, a excepción de la prestación por maternidad, la Corporación garantizará un complemento en cuantía tal que sumado a las prestaciones de la Seguridad Social, el trabajador perciba el total de sus retribuciones mensuales.

Para tener derecho a estas prestaciones será imprescindible la justificación desde el primer día de ausencia, así como su renovación semanal, si la situación de IT deriva de contingencias comunes, con el correspondiente parte de confirmación.

La Corporación dispondrá las medidas de inspección y control que estime precisas.

22.2.- Solamente en los casos en que, a la vista del informe médico emitido por la Unidad de Salud Laboral, se inicie por el interesado la tramitación de jubilación o invalidez, la Corporación pasará a garantizar el 75% de sus retribuciones mensuales, desde el inicio de este trámite y hasta la resolución final del mismo. Esta ayuda tendrá carácter de anticipo reintegrable. El trabajador que la solicite prestará garantía, mediante aval bancario, de que en su momento efectuará el reintegro del expresado anticipo.

22.3.- A efectos de control, el Comité de Seguridad y Salud y los representantes de los Trabajadores recibirán trimestralmente informe sobre absentismo, así como cualquier otra documentación anexa que a efectos de supervisión soliciten.

Artículo 23.- Seguro de Vida.

La Corporación contratará un seguro de vida para todo el personal laboral en servicio activo y dada de alta en Seguridad Social en código cuenta de cotización de este Ayuntamiento, por las siguientes cuantías mínimas:

- En caso de muerte natural: 6.010,12 euros.

- En caso de invalidez permanente por A.T.: 12.020,24 euros.

- En caso de muerte por accidental laboral: 15.025,30 euros.

El Ayuntamiento concertará una Póliza de Responsabilidad Civil para los trabajadores que por razón del ejercicio de su cargo sea necesario.

Artículo 24.- Anticipos reintegrables.

Se establece el derecho, previo informe de Tesorería sobre liquidez económica, a obtener anticipos reintegrables de dos tipos:

a) Ordinarios: hasta 2.500 euros a reintegrar en un plazo máximo de 18 meses.

b) Extraordinarios: hasta 4.000 euros a reintegrar en un plazo máximo de 24 meses.

Para estos últimos anticipos es necesario presentar presupuesto y justificación, mediante factura del gasto, por el mismo concepto que el presupuestado.

Se consideran gastos extraordinarios los originados por los siguientes conceptos:

- Adquisición y/o reparación de la vivienda habitual.

- Adquisición y/o reparación de vehículo.

- Enfermedad de un miembro de la unidad familiar.

Artículo 25.- Ayudas y becas.

Serán beneficiarios de las ayudas recogidas en este artículo todos los trabajadores municipales que cuenten con un año de servicios prestados en este Ayuntamiento. En el caso de las becas los beneficiarios podrán ser también sus hijos.

25.1.- La Corporación otorgará ayudas por matrimonio natalidad, defunción y minusvalía:

- Por matrimonio: 240,00 euros.
- Por natalidad: 300,00 euros por cada hijo.
- Por sepelio del empleado público: 240,00 euros.

En el caso de matrimonio en el que ambos cónyuges tuvieran derecho a la prestación, la cuantía total será de 360,00 euros.

En el caso de natalidad en el que ambos padres sean empleados públicos de este Ayuntamiento, la cuantía será de 420,00 euros.

En el caso de sepelio de empleados públicos, en el que ambos cónyuges falleciesen, la cuantía será de 360,00 euros.

25.2.- Existe un fondo social de 20.000,00 euros con destino a conceder ayudas por estudios, formación, perfeccionamiento profesional y otras (gafas, prótesis y similares), así como por hijo minusválido. El funcionamiento, las cuantías a conceder y demás requisitos serán establecidos por la Comisión Interparitaria de acuerdo con los criterios, bases o reglamento que aprueben a tal efecto.

En los casos de muerte de un trabajador la Comisión Interparitaria estudiará una posible ayuda económica para sus hijos menores de edad.

Artículo 26.- Jubilaciones.

26.1.- El Ayuntamiento se compromete a que el trabajador que alcanzase la jubilación forzosa y que tenga derecho a percibir la cuantía de la pensión de jubilación que legalmente le corresponda perciba un anticipo durante el tiempo que transcurra la tramitación del expediente de jubilación, siendo ese importe cuantificado en el 75% de sus retribuciones mensuales como máximo y reintegrado al Ayuntamiento por el perceptor de dicha cuantía cuando haya recibido la confirmación de la pensión. El trabajador solicitante prestará garantía mediante aval bancario de que en su momento efectuará el referido reintegro.

26.2.- En caso de cese en el servicio activo por motivos de fallecimiento, jubilación o retiro del trabajador sujeto a cualquier régimen de pensiones públicas se percibirán las retribuciones que se devengan con carácter fijo y periódico, y con referencia a la situación y derechos del trabajador referidos al primer día hábil del mes a que correspondan, más una paga extraordinaria completa.

26.3.- En el marco legal fijado por la Ley para las jubilaciones voluntarias, anticipadas al cumplimiento de

los 65 años de edad, y siempre que el trabajador tenga un mínimo de antigüedad de cinco años consecutivos, se establecen a cargo de la Corporación las siguientes indemnizaciones:

- 60 años: 24.040,48 euros.
- 61 años: 20.434,41 euros.
- 62 años: 16.828,34 euros.
- 63 años: 13.222,27 euros.
- 64 años: 9.616,19 euros.

26.4.- Se prevé la creación de una comisión que se encargue del estudio y viabilidad de los planes de empleo a fin de promover el empleo compartido y el acceso al trabajo de los jóvenes desempleados.

26.5.- Con efectos de 1 de enero de 2006 se continuará con el Plan de Pensiones existente que afecta exclusivamente al personal laboral fijo de este Ayuntamiento incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio, que esté dado de alta en Seguridad Social en código cuenta de cotización del mismo. Existiendo para su ejecución, adjudicación y desarrollo una mesa negociadora.

El Plan de Pensiones tiene un importe de 40,87 euros mensuales para cada empleado público afectado, aumentándose la aportación a éste en 1,50 euros durante los años 2006 y 2007, y en 2,31 durante el año 2008.

Artículo 27.- Asistencia letrada.

El Ayuntamiento garantiza la asistencia a través de su Asesoría Jurídica a los trabajadores municipales que lo soliciten y la precisaren por razones de conflicto derivadas de la prestación del servicio.

Artículo 28.- Garantía a conductores.

En caso de que a un conductor del Ayuntamiento se le retire el carnet de conducir, se le garantiza a éste un puesto dentro del cuadro laboral, manteniéndole la retribución que disfrutase anteriormente, salvo que la retirada del carnet sea producida por conducción temeraria, en estado de embriaguez, drogadicción, negligencia o descuido en su renovación o actualización del mismo.

Capítulo VIII**Seguridad y salud laboral.****Artículo 29.- Seguridad y salud.**

En todo lo referente a la seguridad y salud laboral se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales y disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas legales o convencionales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral.

Para ello, y en cumplimiento del artículo 38 de dicha Ley, se cuenta con la existencia del Comité de

Seguridad y Salud, cuya composición, funciones, régimen de funcionamiento y organización son los dispuestos en la Ley.

La Corporación con los representantes legales de personal y/o el Comité de Seguridad y Salud, estudiarán y adoptarán las medidas necesarias para garantizar la seguridad e integridad física y psíquica de las personas en el desempeño de su actividad laboral.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas con arreglo a la siguiente escala:

De 50 a 100 trabajadores, 2 Delegados de Prevención.

De 101 a 500 trabajadores, 3 Delegados de Prevención.

De 500 a 1.000 trabajadores, 4 Delegados de Prevención.

No obstante, se pacta en este Acuerdo Regulador, la designación de los Delegados de Prevención en otros trabajadores que, sin ser representantes de los trabajadores, se encuentren cualificados para ejercer tales funciones, esta designación vendrá dada por quien ostenta la facultad (Delegado de Personal), con su renuncia y propuesta de cesión del cargo. En este caso el Delegado de Prevención dispondrá de las mismas horas de crédito que los Delegados de Personal.

Artículo 30.- Revisiones médicas.

Anualmente, a los trabajadores se les efectuará una revisión médica por los servicios médicos oficiales o por los servicios médicos de este Ayuntamiento.

En casos excepcionales, se verificará un reconocimiento para los trabajadores que lo soliciten por causa motivada. También se efectuará el reconocimiento médico a instancia de la Corporación Municipal.

Artículo 31.- Prendas de trabajo.

Al personal de este Ayuntamiento afectado por este Convenio, así como al personal de obras de colaboración con el INEM o SEF, Consejos Comarcales de Empleo, Escuelas Taller, etc..., se les facilitará las prendas de trabajo y equipos de protección individual (EPI) necesarios para realizar su trabajo y todas aquellas que determine el Comité de Seguridad y Salud.

El trabajador utilizará obligatoriamente dichas prendas, siendo responsable del cuidado de las mismas.

Capítulo IX

Régimen disciplinario.

Artículo 32.- Deberes y régimen disciplinario.

32.1.- Faltas.

Se consideran faltas cuantos actos u omisiones redunden en perjuicio del servicio, constituyan infidelidad o deslealtad.

Las faltas se clasificarán, en razón de su malicia, gravedad o transcendencia, en leves, graves y muy graves, conforme a la siguiente enumeración que tiene carácter de ejemplo no excluido ni excluyente:

a) Serán faltas leves las siguientes:

1.- La ligera incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

2.- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de su tareas.

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

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

5.- Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, de tres a cinco días en un mes.

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

7.- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

b) Serán faltas graves las siguientes:

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

2.- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores 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 o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros.

5.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

6.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días y menos de ocho.

7.- El abandono del trabajo 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.- Las negligencias que puedan causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.

12.- El ejercicio de actividades profesionales públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

13.- La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de que se tenga conocimiento por razón de trabajo en la Corporación.

14.- La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de tres meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

15.- El uso indebido de las tarjetas de control horario, hojas de firmas, etc., así como el uso suplantando al titular de los elementos de control de asistencia o permanencia.

c) Serán consideradas faltas muy graves las siguientes:

1.- El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la función pública.

2.- Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

3.- El abandono del servicio.

4.- La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

5.- La publicación o utilización indebida de secretos oficiales declarados por la ley, o clasificados como tales.

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

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

8.- El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

9.- La obstaculización al ejercicio de las libertades políticas y derechos sindicales.

10.- La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

11.- La participación en huelgas a los que la tengan expresamente prohibidas por la ley y la participación en huelgas no autorizadas.

12.- El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

13.- Los casos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.

14.- Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

15.- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

16.- Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante ocho días o más al mes, o durante más de dieciocho días dentro de un período de tres meses.

17.- La reincidencia en falta grave aunque sea de distinta naturaleza.

18.- En lo no reflejado en este apartado, se estará a lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

32.2.- Sanciones.

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.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a cuatro días en un mes.

- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

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

- Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.

- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

- Despido.

32.3.- Procedimiento sancionador.

a) El procedimiento sancionador se iniciará por Resolución del Alcalde o Concejal delegado de Personal, bien por propia iniciativa, moción razonada o informe de denuncia.

Las sanciones por faltas leves se resolverán directamente por el Alcalde o Concejal delegado de Personal, dándose en todo caso audiencia al interesado para su defensa o descargo. El aviso de sanción se hará como máximo en un plazo de treinta días después de conocida la infracción y el plazo de audiencia será de tres días.

Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquéllos en el mismo.

La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves corresponde al señor Alcalde o Concejal delegado de Personal, con independencia de la sanción penal que pueda derivarse del hecho objeto de la sanción laboral. Las sanciones se notificarán por escrito a los inculcados y contra ellas podrán éstos interponer los recursos correspondientes ante la jurisdicción laboral con interposición de la reclamación previa en el plazo de veinte días.

b) Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado

a la dignidad de la Corporación y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

c) Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de sus representantes de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

32.4.- Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de la comisión, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Capítulo X

Derechos y deberes sindicales.

Artículo 33.- Crédito sindical.

El ejercicio de las horas sindicales y las horas de cada miembro de los Delegados de Personal serán comunicadas por escrito, con una antelación mínima de 48 horas y, verbalmente, cuando por caso de urgencia sea necesario con menos de 48 horas, a la Concejalía de Personal para que ésta pueda adoptar las medidas oportunas (suplencias, confirmación a la Jefatura del Servicio, anotación en cómputo horario, etc.), justificándose una vez finalizada la utilización del crédito sindical solicitado. Dicha justificación se referirá tanto a la asistencia como al tiempo empleado.

Los miembros del Comité de Empresa y de la Junta de Personal de la misma candidatura y la sección sindical, que así lo manifiesten, podrán, previa comunicación al órgano que ostenta la Jefatura de Personal ante la que aquella ejerza su representación, a su acumulación. En este caso, podrán, asimismo, disfrutar del crédito sindical acumulado quienes, por designación de los sindicatos, formen parte de las comisiones y órganos colegiados

No serán a cargo del crédito horario las horas empleadas en las Mesas de Negociación, Comisión de Seguimiento, Comité de Seguridad y Salud, Comisión de Selección de la Bolsa de Trabajo u otras comisiones, ni las usadas en reuniones realizadas a petición o convocatoria de la Corporación.

Artículo 34.- Secciones sindicales.

Los trabajadores podrán constituir su Sección Sindical cuando su Sindicato haya obtenido más del 15% de los votos en las elecciones sindicales.

Cada Sección dispondrá de 10 horas mensuales retribuidas a salario real para ejercer su actividad sindical tanto dentro como fuera de las dependencias del Ayuntamiento para asuntos que afecten a sus trabajadores.

Artículo 35.- Garantías sindicales.

a) Ningún trabajador, miembro de una Sección Sindical, podrá ser discriminado ni trasladado de su puesto de trabajo por causa de su afiliación sindical.

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

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

d) Las Secciones Sindicales podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados, así como, cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales.

e) El Ayuntamiento facilitará locales adecuados a las Secciones Sindicales para su actividad propia.

f) Las Secciones Sindicales tendrán derecho de libre acceso a los asesores sindicales tanto en su reuniones como en cualquier reunión o negociación a la que fuesen convocados.

g) Los trabajadores tendrán derecho a una hora mensual retribuida para la celebración de reuniones o asambleas en horas de trabajo a petición como mínimo del 25% del número de trabajadores o por convocatoria del Comité de Empresa.

h) La Corporación descontará mensualmente la cuota sindical a los trabajadores que lo soliciten por escrito, con expresión del Sindicato a que esté destinada.

Disposición adicional primera.- Parejas de hecho.

A los efectos que se deriven del presente Acuerdo, tendrán la misma consideración las parejas de hecho que las parejas de derecho, mediante la acreditación documental que se estime oportuna.

Disposición adicional segunda.- Vinculación a la totalidad.

El presente convenio constituye un todo orgánico, único e indivisible, basado en el equilibrio de recíprocas obligaciones y mutuas contraprestaciones asumidas por las partes y, como tal, será objeto de consideración conjunta. En consecuencia, no podrán tomarse aisladamente alguna o algunas de las materias pactadas y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en su cómputo anual.

Disposición adicional tercera.- Comisión interparitaria.

En la actualidad existe una Comisión interparitaria para la interpretación y seguimiento de este Convenio Colectivo y del Acuerdo Regulador, que está integrada por dos representantes de la Corporación Municipal y dos representantes de cada Sindicato más representativo.

Disposición adicional cuarta.

Si durante el período de vigencia de este convenio se modificaran las condiciones de trabajo de los funcionarios municipales, se incorporarán dichas modificaciones como anexo de este convenio colectivo, con los mismos efectos y garantías que se fijen para los funcionarios.

ANEXO I**HORARIOS****1.- Horario de oficina.**

Se realizará una jornada de 37 horas y 30 minutos, conteniendo una parte del horario en tiempo fijo, de veintisiete horas y media semanales de obligada presencia, a realizar de lunes a viernes entre las 9,00 y las 14,00 horas y la tarde de los martes de 16,30 a 19,00 horas. La parte variable del horario se podrá cumplir entre las 8,00 y las 15,00 horas, de lunes a viernes, y entre las 16,30 y las 19,00 horas los jueves.

Se incluyen los servicios de Juventud-Festejos, Desarrollo Económico, Centro de Servicios Sociales y Deportes.

3.- Horario de las Brigadas Municipales.

Se realizará una jornada de 37 horas y 30 minutos, de lunes a viernes, en jornada continuada de 8,00 a

15,00 horas y completando el resto hasta las treinta y siete horas y media en una tarde a la semana de lunes a jueves a razón de dos horas y treinta minutos.

El personal de las Brigada Municipales podrá incorporarse a un sistema horario de correturnos que se hará mediante sistema rotativo, con carácter de voluntario y una duración mínima de un año. Transcurrido este período de tiempo, se podrá solicitar salir del mencionado sistema de trabajo, debiendo cursarse esta petición durante la primera quincena del último mes de vigencia del acuerdo. En caso de no existir petición expresa se entenderá prorrogada la permanencia en este sistema de trabajo.

El horario en este sistema se determinará en función de los servicios, y se percibirá la cantidad de 420,70 euros durante los meses de su efectiva realización.

4.- Horario de Biblioteca Municipal y Cultura.

Se realizará una jornada semanal de 37 horas y 30 minutos, de lunes a viernes, en jornada de mañana y tarde de 9,00 a 13,00 horas y de 16,30 a 20,00 horas.

5.- Horario de la Oficina de Turismo.

Se realizará una jornada semanal de 37 horas y 30 minutos, de lunes a viernes de 9,00 a 13,30 horas y de 16,45 a 19,00 horas, y sábados de 10,15 a 14,00 horas.

ANEXO II
TABLAS SALARIALES AÑO 2006

CATEGORÍA PROFESIONAL	NIVEL	EUROS/MES	SALARIO ANUAL (14 PAGAS)
TÉCNICO SUPERIOR	A-22-36	2.108,86	29.524,04
TÉCNICO MEDIO	B-20-28	1.760,29	24.644,06
ASISTENTE SOCIAL	B-20-28	1.760,29	24.644,06
TRABAJADORA SOCIAL	B-17-00	1.443,71	20.211,94
AGENTE DE DESARROLLO LOCAL	B-20-28	1.760,29	24.644,06
EDUCADOR FÍSICO	B-20-28	1.760,29	24.644,06
EDUCADOR SOCIAL (53,33% jornada)	B-22-28	975,82	13.661,48
PROFESOR FORMACIÓN BÁSICA (53,33% jornada)	B-20-28	938,76	13.142,64
TÉCNICO DE INSERCIÓN	B-17-01	1.514,36	21.201,04
TÉCNICO RELACIONES SOCIOLABORALES	B-20-28	1.760,29	24.644,06
ASESOR LABORAL	B-17-00	1.443,71	20.211,94
INFORMÁTICO	C-19-27	1.488,11	20.833,54
ANIMADOR SOCIOCULTURAL (72% jornada)	C-18-22	1.004,07	14.056,98
INFORMÁTICO	C-19-27	1.488,11	20.833,54
MONITOR INFORMÁTICO	C-18-22	1.394,54	19.523,56
DELINEANTE	C-18-22	1.394,54	19.523,56
TÉCNICO AUXILIAR DE TURISMO	C-18-22	1.394,54	19.523,56
OPERADOR DE SISTEMAS	D-18-23,33	1.287,67	18.027,38
AUXILIAR DE CLÍNICA (8% jornada)	D-15-18	91,60	1.282,40
AUXILIAR DE ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL	D-15-18	1.145,02	16.030,28
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D-15-18	1.145,02	16.030,28
MONITOR EDUCOTECA	D-15-18	1.145,02	16.030,28
OFICIAL ELECTRICISTA	D-14-32,33	1.327,30	18.582,20
OFICIAL ELECTRICISTA	E-14,33,15	1.289,87	18.058,18
ELECTRICISTA	E-12-18	1.029,26	14.409,64
AYUDANTE JARDINERÍA	E-14-25,15	1.175,72	16.460,08
OPERARIO JARDINERO	E-12-18	1.029,26	14.409,64
OPERARIO OFICIOS VARIOS	E-14-23,33	1.149,75	16.096,50
OPERARIO OFICIOS VARIOS	E-12-18	1.029,26	14.409,64
PEÓN	E-14-25,15	1.175,72	16.460,08
PEÓN	E-12-23,33	1.105,31	15.474,34
PEÓN	E-12-18	1.029,26	14.409,64
VIGILANTE	E-14-25,67	1.183,14	16.563,96
CONSERJE	E-12-18	1.029,26	14.409,64

NOTA.- Las expresadas cantidades se han establecido sin tener en cuenta la antigüedad ni determinados pluses que afecten a algunos trabajadores.

Consejería de Trabajo y Política Social

7153 Resolución de 23-05-2006, 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 Fortuna. Exp. 19/06.

Visto el expediente del Convenio Colectivo de Trabajo de Ayuntamiento de Fortuna, (Código de Convenio número 3002462) de ámbito Empresa, y los Acuerdos suscritos con fecha 13-02-2006 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 23 de mayo de 2006.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 20.09.1999), **Pedro Juan González Serna**.

Propuesta de Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo entre el Ayuntamiento de Fortuna y el personal laboral, para los años 2006-2008

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal laboral al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Fortuna.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento y sus aspectos económicos tendrán efectos desde 1 de enero de 2006.

La vigencia del Convenio se extenderá hasta 31 de diciembre de 2008.

Artículo 3. Unidad normativa.

Con el fin de mantener unificadas las condiciones de trabajo aplicables a todo el personal y evitar la pluralidad de adscripción reglamentaria, se establecen las siguientes reglas:

Primera. El presente Convenio será el único aplicable a todo el personal laboral de este Ayuntamiento.

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

Tercera. Si se llegase a algún acuerdo con la representación legal de los trabajadores una vez firmado el presente Convenio, éste será extensible automáticamente a todo el personal laboral.

Cuarta. Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales, en lo que resulten más favorables para los trabajadores, serán de aplicación inmediata en tanto no contradigan lo establecido en el presente Convenio.

Artículo 4. Denuncia y prórroga del Convenio.

La denuncia se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con expresión de las materias objeto de la denuncia y con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de la terminación de la vigencia del Convenio.

Denunciado el Convenio y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo, a excepción de las retribuciones, que se actualizarán conforme a lo que determinen para los empleados públicos las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Si no media denuncia o si mediada no se realiza en tiempo y forma, el Convenio se prorrogará anualmente por tácita reconducción, salvo en lo que afecta al Capítulo de retribuciones, que también se actualizarán con arreglo a las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 5. Comisión de seguimiento.

A) En el plazo de un mes, una vez aprobado el Convenio, se constituirá una Comisión de Seguimiento, de composición paritaria, integrada del modo siguiente:

- Dos miembros designados por la representación legal de los trabajadores.

- Dos miembros en representación del Ayuntamiento, cuya designación corresponderá al Alcalde.

La presidencia de la Comisión, corresponderá al Alcalde, en el caso de que él mismo forme parte de este órgano, o al miembro representante del Ayuntamiento en quien delegue.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañados de asesores, que podrán ser ajenos al Ayuntamiento y designados libremente por cada una de las partes, los cuales tendrán voz pero no voto.

B) Funciones de la Comisión de Seguimiento.

1. Serán funciones de la Comisión de Seguimiento todas aquellas que se le atribuyen en el presente Convenio y cualquier otra que tienda a una mejor aplicación e interpretación de lo en él establecido.