

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo y Formación.

12290 Resolución de 12-09-2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Mancomunidad de Servicios Sociales del Sureste.- Exp. 200744110023.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, 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 en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de Mancomunidad de Servicios Sociales del Sureste, (Código de Convenio número 3002812) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 15-12-2006 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

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

Murcia a 12 de septiembre de 2007.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma. El Subdirector General de Trabajo. (Resolución de 12.06.2006), Pedro Juan González Serna.

CONVENIO ENTRE EL PERSONAL LABORAL Y LA MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS SOCIALES DEL SURESTE

Capítulo I. Condiciones Generales

Artículo 1. Ámbito personal.

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal laboral al servicio de la Mancomunidad de Servicios Sociales del Sureste, al que alude la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública y trabaja y percibe su retribución con cargo al Capítulo I del Presupuesto de la Mancomunidad, excepto Secretario, Interventor y Tesorero.

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

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2007 y extenderá su vigencia por un período de dos años, manteniéndose íntegro el acuerdo hasta el 31 de diciembre de 2008.

Artículo 3. Unidad normativa.

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

Capítulo II. Comisión de seguimiento, denuncia y prórroga

Artículo 4. Comisión de seguimiento.

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

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

Tendrá principalmente las siguientes funciones:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 6. Prórroga del convenio.

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

Si no media denuncia o, si mediando, no se hace en tiempo y forma, el Convenio se prorrogará por tácita reconducción, por el plazo de un año, salvo en lo que afecta al Capítulo de Retribuciones, que se estará a lo dispuesto

en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año, teniendo en cuenta los topes mínimos de incremento del IPC al finalizar cada año.

Capítulo III. Acceso, cobertura de puestos y traslados

Artículo 7. Sistemas de ingreso y selección.

Los sistemas de ingreso para la selección del personal laboral serán negociados con los delegados de personal paralelamente a la negociación de la oferta de empleo.

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

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

Las titulaciones requeridas para el acceso a puestos de trabajo ofertados deberán estar debidamente homologadas en aquellos casos en los que hayan sido expedidos en países sin acuerdos en materia de educación.

En todos los Tribunales se nombrará un/a delegado/a de personal, cuya participación se habrá de ajustar a los requisitos y condiciones de titulación y especialidad previstas en el artículo 4.º del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de administración local, actuando en las sesiones y deliberaciones del Tribunal con voz y voto.

Elaboradas las bases y antes de la presentación de la propuesta en Comisión Informativa correspondiente, se remitirán a los delegados de personal al menos con diez días de antelación, quienes deberán remitir sobre ellas informe no vinculante.

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

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

Artículo 8. Conversión de plazas temporales en fijas.

1. Durante el período de vigencia del presente Convenio, se desarrollará un programa de conversión de empleo de carácter temporal en fijo, en aquellos casos en que

los puestos de trabajo tengan carácter permanente y no coyuntural.

2. La transformación de plazas de carácter temporal en fijas se podrá llevar a cabo mediante la creación de plazas de carácter laboral o funcional, en aquellos sectores o áreas funcionales en los que esta medida pueda resultar adecuada. Para proceder a la transformación de plazas de carácter temporal en fijas, deberá diseñarse un plan en el que se tendrá en cuenta que los proyectos a los cuales se encuentren adscritos los trabajadores gocen de naturaleza estructural. Este plan deberá formar parte de la Oferta de Empleo correspondiente.

3. La adquisición de fijeza se efectuará a través de los sistemas previstos en la legislación y en los términos en que se prevea, en su caso, en los correspondientes convenios colectivos.

Artículo 9. Selección de personal interino.

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

Los procesos y normas de selección se ajustarán a lo contenido en el Real Decreto 896/91, de 7 junio, y Real Decreto 364/95, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado que es de aplicación supletoria a los empleados públicos de Administración Local.

En ningún caso, el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual de libre designación, constituirá mérito para el acceso a la función Pública o para la promoción interna.

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

Artículo 10. Cobertura provisional de puestos superiores.

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

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

Artículo 11. Traslados y permutas entre administraciones públicas.

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

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

Artículo 12. Modificación de la estructura orgánica.

Se informará a los delegados de personal la aprobación o modificación de la Estructura Orgánica de los puestos de trabajo.

Capítulo IV. Promoción y formación**Artículo 13. Promoción.**

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 14. Formación.

Anualmente, y en el presupuesto de la Mancomunidad se dotará una partida presupuestaria para los gastos de formación del personal al servicio de la misma, dicha

partida para 2007 tendrá un global, excluido dietas y gastos de desplazamientos, mínimo de 3.000 €, según plan de formación.

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

Dos miembros designados por la Mancomunidad o personas en quienes deleguen.

Dos delegados de personal o personas en quienes deleguen.

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

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

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

4. Se facilitará la realización de cursos de formación dentro del ámbito de los servicios sociales, aún distintos del los estrictamente relacionados con el puesto de trabajo, para garantizar la promoción de todos los trabajadores. Estos cursos se computarán al 50%, debiendo el trabajador compensar a la Mancomunidad del 50% del tiempo que ha debido ausentarse del puesto de trabajo para la realización de la acción formativa.

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

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

7. Publicidad de las actividades de formación.

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

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

10. De los cursos de formación provenientes del exterior se dará conocimiento a la Comisión de Seguimiento y utilizando los mismos criterios que en los planes de formación propuestos por la Mancomunidad se procederá al reparto de plazas y fechas de asistencia.

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

12. La compensación anual de formación no podrá superar las 77 horas anuales por trabajador, tomando como base del cálculo los créditos u horas equivalentes de la acción formativa, según conste en el certificado acreditativo de su realización o documento análogo. Los cursos obligatorios y los cursos relacionados con el puesto de trabajo se compensarán al 100% y, al 50%, los cursos del ámbito de los servicios sociales no relacionados estrictamente con el puesto de trabajo. En ningún caso se computarán para la realización del cálculo otros conceptos distintos a los estrictamente formativos, debidamente acreditados, ni darán lugar al cómputo de horas extraordinarias ni excesos de jornada.

13. En aquellos casos en los que el inicio o la finalización de las acciones formativas obligatorias y las relacionadas con el puesto de trabajo no permita la asistencia o regreso al puesto de trabajo, siendo inferior a la jornada laboral, se considerarán como horario de trabajo prestado, computándose en el marco de las 77 horas formativas anuales.

14. Los empleados públicos podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares. (Plan Concilia).

Capítulo V. Permanencia y asistencia al trabajo.

Artículo 15. Jornada laboral.

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

2. Tendrán la consideración de jornada partida aquella en la que se trabajen al menos tres tardes a la semana, retribuyéndose esta circunstancia a través del complemento específico del puesto, a la especial dedicación que exige el mismo.

3. Del 1 de junio al 12 de octubre, ambos inclusive, se reduce el horario de salida en 1 hora diaria, igual que en Navidad y Semana Santa. Este horario reducido se elaborará por la Comisión de Seguimiento.

4. Se dispondrá de un descanso diario de 30 minutos, sin que esto pueda suponer, en ningún caso, que el servicio público quede desatendido, siendo los jefes inmediatos los responsables de establecer turnos u otras normas para velar por el cumplimiento de esta resolución.

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

6. Se podrá solicitar una reducción de jornada para padres a quienes tengan a su cuidado directo hijos menores de 12 años. (Plan Concilia).

7. Se reconoce el derecho a flexibilizar en una hora el horario fijo de jornada para quienes tengan a su cargo

personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad (Plan Concilia).

8. Se podrá conceder, con carácter excepcional, personal y temporal, y previa autorización del responsable de la unidad, la modificación del horario fijo en dos horas por motivos relacionados con la conciliación de la vida personal y en los casos de familias monoparentales (Plan Concilia).

9. Se podrá solicitar una reducción del 50% de la jornada laboral durante un mes, con carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave. (Plan Concilia).

10. Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse dos horas diarias retribuidas en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que tengan que permanecer hospitalizados después del parto. En dichos supuestos, el permiso de maternidad podrá computarse a partir de la fecha del alta hospitalaria. (Plan Concilia).

11. Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo. Igualmente, tendrán derecho a ausentarse del trabajo para asistir a reuniones de coordinación y apoyo. (Plan Concilia).

12. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. (Ley 39/1999)

13. 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, y que no desempeñe actividad retribuida. (Ley 39/1999).

14. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Mancomunidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. (Ley 39/1999).

15. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 12, 13 y 14 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. (Ley 39/1999).

16. Las discrepancias surgidas entre la Mancomunidad y el trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 12, 13 y 14 de este artículo serán resueltas por

la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral. (Ley 39/1999).

17. La empleada pública víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo, podrá solicitar un traslado en distinta unidad administrativa o en otra localidad. (Plan Concilia).

Artículo 16. Excesos de jornada.

1. Los excesos de jornada, con carácter periódico, quedarán totalmente suprimidos a partir de la fecha de entrada en vigor de este acuerdo. Únicamente para resolver trabajos o situaciones imprevistas se solicitará por los/as trabajadores/as permiso a la Dirección del Centro de Servicios Sociales, para la realización de trabajos fuera de la jornada habitual, y esto siempre que no sea posible la contratación temporal prevista por la Ley, o no puedan ser de aplicación por las características del trabajo a desarrollar.

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

2. Asimismo, se considerarán como tales las realizadas por encima de 35 horas semanales (o las que correspondan en caso de ser semana con días festivos.). El cálculo de los excesos de jornada se realizará en cómputo mensual, esto es, se consideran horas extraordinarias aquellas que superen el número total de horas que han de ser prestadas durante un mes.

3. Los excesos de jornada se abonarán 175% durante 2006, mediante Decreto de la Presidencia, en concepto de gratificación por Servicios Extraordinarios, dentro del siguiente mes del cómputo, y como máximo al segundo mes de haber prestado el servicio.

4. Siempre que el servicio lo permita, se compensarán los excesos de jornada por tiempo libre en la proporción de 200% durante 2006.

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

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

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

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

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

1.647

Artículo 17. Anticipos reintegrables.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 18. Tarjeta de identificación

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

Artículo 19. Vacaciones.

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

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

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

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

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

6. Tanto el plan de vacaciones anuales, una vez confeccionado, como las posteriores modificaciones, estarán a disposición de los delegados de personal.

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

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

Artículo 20. Licencias y permisos.

1. Licencias.

a) Licencia por matrimonio:

Por razón de matrimonio propio, el/la trabajador/a tendrá derecho a una licencia de dieciséis días naturales de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o poste-

rioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo unir esta licencia con las vacaciones anuales reglamentarias, siempre que el normal desenvolvimiento de los servicios lo permita.

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

b) Licencia por gestación, alumbramiento y lactancia:

De conformidad con lo establecido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida laboral y familiar, el permiso por maternidad queda regulado de la siguiente forma:

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

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

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

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad 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 por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados. (Ley 39/1999).

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple. (Ley 39/1999).

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen. (Ley 39/1999).

Para todos los empleados se permite acumular el período de vacaciones al permiso de paternidad, lactancia o maternidad, incluso cuando haya expirado ya el año natural (Plan Concilia).

Se reconoce el derecho a un permiso de dos meses en los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, manteniendo las retribuciones básicas del salario. (Plan Concilia).

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

Así mismo, la trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrá dividir en dos fracciones cuando se destine a la lactancia natural o artificial de su hijo menor de doce meses. La mujer, a petición propia, podrá sustituir este derecho por una reducción en la jornada de trabajo normal en una hora con la misma finalidad. Con carácter voluntario, se podrá sustituir el permiso de lactancia habitual para los hijos menores de doce meses, por un permiso de cuatro semanas acumulables al permiso de maternidad (Plan Concilia). El derecho a la pausa o reducción de la jornada laboral para el caso de lactancia artificial podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud por parte de éste, siempre que no haga uso de él la madre.

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

Se reconoce el derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización (Plan Concilia).

c) Licencia sin sueldo:

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

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

3) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a un disminuido psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de una hora diaria.

2. Permisos:

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

a) Permiso paterno de 10 días por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo (Plan Concilia).

b) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días hábiles cuando el suceso se produzca dentro de la Región de Murcia y seis días hábiles, fuera de la Región.

c) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días hábiles cuando el suceso se produzca dentro de la Región de Murcia y cuatro días hábiles, fuera de la Región. (Ley 39/1999).

d) Por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad, un día hábil cuando el suceso se produzca dentro de la Región de Murcia y dos días hábiles, fuera de la Región.

e) Permiso para ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: tendrán derecho a este permiso las trabajadoras embarazadas, previa comunicación y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Justificante: parte médico que acredite la asistencia.

f) Se concederán permisos por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica, extendiéndose a los familiares de hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad comunicándolo previamente y aportando la correspondiente justificación.

g) Un día por matrimonio de hijos, padres, padres políticos, nietos, abuelos, abuelos del cónyuge, hermanos y cuñados, que deberá disfrutarse en la fecha de la celebración. Un día por bautizo y primera comunión de hijos, nietos y hermanos. Los permisos relacionados en este apartado serán susceptibles de ampliación a dos días si el acontecimiento tuviera lugar fuera de esta localidad.

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

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

j) Durante el año los/as trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar de hasta 6 días de permiso por asuntos propios. Dichos días podrán disfrutarse repartidos entre Semana Santa y Navidad.

k) Se concederá permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público personal. Se entiende por deber de carácter inexcusable y personal:

- La asistencia a Tribunales de Justicia, previa citación.
- La asistencia a Plenos de los Concejales de Ayuntamiento y de los Alcaldes, cuando no tengan plena dedicación.
- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral como componente de una Mesa Electoral.

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

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

Artículo 21. Situaciones de licencias especiales o suspensión del contrato de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

6. Se amplía a tres años del periodo máximo de excedencia al que tienen derecho los empleados públicos para el cuidado de cada hijo o un familiar a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad. Durante los dos primeros años se reserva el mismo puesto de trabajo. A partir del tercero, se garantiza un puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución. (Plan Concilia).

7. Se reconoce el derecho a una excedencia, como medida de protección contra la violencia de género, para hacer efectiva la protección o la asistencia social integrada de la víctima, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios y sin plazo de permanencia en la misma. Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán retribuciones íntegras. (Plan Concilia).

Artículo 22. Legislación aplicable.

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

Capítulo VI. Mejoras sociales

Artículo 23. Ayudas de carácter asistencial

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

Para tener derecho a esta prestación, será imprescindible la justificación desde el primer día de ausencia, así como su renovación semanal con el correspondiente parte de confirmación, salvo en los procesos de duración prevista al mes, en cuyo caso la confirmación se realizará mensualmente.

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

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

Artículo 24. Seguros.

1. De vida.

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

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

2. De responsabilidad civil.

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

Artículo 25. Ayudas y becas

1. Serán beneficiarios:

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

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

2. Por hijos minusválidos:

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

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

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

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

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

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

3. Ayudas por matrimonio, natalidad y sepelio:

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

a) Por matrimonio o pareja de hecho acreditada en forma admitida en Derecho

500 Euros

En caso de que ambos cónyuges sean trabajadores de la Mancomunidad se abonará a la pareja 750 Euros

b) Por natalidad, adopción o acogimiento familiar 400 Euros

c) Por sepelio (Familiares de 1er. grado) 200 Euros

4. Ayuda por prótesis:

Las cuantías que se fijan para el año 2006, serán las que se describen por los conceptos siguientes (estas ayudas las recibirán el/a interesado/a, cónyuge e hijos/as).

a) Cristales bifocales	60 Euros*
b) Lentillas	75 Euros*
c) Gafas (montura)	50 Euros*
d) Gafas (cristales)	55 Euros*
e) Prótesis dental (superior o inferior)	150 Euros*
f) Empastes	40 Euros.
g) Audífonos	400 Euros*.
h) Sillas de ruedas	500 Euros*.

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

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

5. Ayudas para estudio:

Las ayudas para estudios tendrán carácter anual y serán:

a) Guardería y preescolar 150 Euros.

b) Primaria 175 Euros.

c) E.S.O, F.P y Bachiller. 200 Euros.

d) Estudios Universitarios (*) 450 Euros.

e) Educación especial 700 Euros.

Dichas ayudas se percibirán siempre y cuando no se reciba beca alguna del Estado. Estas ayudas las recibirán el/la interesado/a, cónyuge e hijos/as. En el caso que ambos padres sean trabajadores de la Mancomunidad, sólo podrá solicitar la ayuda uno de ellos.

Las ayudas económicas y becas cuyos destinatarios sean los/as hijos/as de los/as trabajadores/as, se condicionarán a la falta de independencia económica de los hijos/as (Se entenderá que existe independencia económica cuando sus rendimientos sean superiores a 1'5 veces el salario mínimo interprofesional. En cualquier caso, no se abonarán ayudas económicas ni becas a los hijos/as mayores de 26 años.

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

6. Jubilaciones anticipadas:

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

a) 60 años 30.050'61 Euros

b) 61 años 24.040'48 Euros

c) 62 años 18.030'36 Euros

d) 63 años 12.020'24 Euros

e) 64 años 6.010'12 Euros

7. Trabajadores con merma de capacidad física:

La Mancomunidad adoptará las previsiones oportunas a fin de que a los/as trabajadores/as que por edad u otra razón tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, sean destinados siempre que conserven la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo. Ello a ser posible, dentro del mismo Servicio al que estén adscritos, y previo informe de Unidad de Salud Laboral.

Incluso en los casos de invalidez total para el desempeño de su puesto de trabajo, se estudiará, a petición del interesado, la posibilidad de prestación de servicio en otro puesto de trabajo compatible con su situación física, a cuyo efecto se atenderá a las cláusulas y condiciones incluso las económicas, derivadas de la O.M. de 15-4-69, artículo 24-3. En todo caso, las retribuciones serán las correspondientes al nuevo puesto de trabajo que ocupen. Cuando la merma se produzca por haber alcanzado los 60 años de edad o por un accidente laboral se mantendrán las retribuciones que viniese percibiendo (básicas y complementarias), si estas fuesen más favorables.

8. Asistencia letrada:

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

9. Parejas de hecho:

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

Artículo 26. Premio de jubilación.

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

Artículo 27. Plan de pensiones para trabajadores/as.

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

Las ayudas y becas y el plan de pensiones para trabajadores, contemplados en los artículos 25 y 27 de este Convenio, se revalorizará anualmente, en función del I.P.C. regional.

Artículo 28. Salud laboral

Durante el 2006 se constituirá el Comité de salud laboral. Su composición, funciones, régimen de funcionamiento y organización, serán las dispuestas en las ordenanzas sobre materias de salud laboral (Decreto 432/71; O.M. 9-3-71, O.M. 9-12-75 y Ley 31/95).

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

Dos Representante designado por la Mancomunidad:

Dos delegados/as de personal.

Artículo 29. Crédito de vivienda

La Mancomunidad gestionará ante las entidades bancarias oficiales o privadas la posible instauración de

un sistema de crédito que permita a los/as trabajadores/as obtener préstamos para la adquisición de vivienda propia en las mejores condiciones posibles, que deberá constituir vivienda habitual.

Capítulo VII. Derechos de representación, asociación y reunión

Artículo 30. La junta de personal

Según la legislación vigente en esta materia.

Artículo 31. Derechos sindicales

Los delegados/as de personal tendrán las siguientes competencias:

1. Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones:

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

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

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

3. Emitir informe en expedientes que se tramiten, quedando constancia en dicho expediente del informe emitido por los Delegados/as de personal.

4. Otros derechos sindicales:

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

Artículo 32. Garantías personales

Los delegados/as de personal tendrá garantías establecidas en la legislación vigente.

Artículo 33. Derecho de huelga

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

Artículo 34. Derecho de reunión

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 35. Secciones sindicales

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 36. Derecho de las secciones sindicales más representativas

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

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

La Mancomunidad facilitará a estos sindicatos las Actas y Órdenes del día de la Comisión de Gobierno y Plenos, que tengan relación con los intereses de los trabajadores.

Artículo 37. Relaciones laborales.

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

Capítulo VIII. Derechos y deberes

Artículo 38. Legislación aplicable

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

1. Ley 7/85 de Bases de Régimen Local.
2. Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril.
3. Ley 30/84, de 2 de agosto, de la Reforma de la Función Pública.
4. Real Decreto 861/86, de 25 de abril.
5. Ley 23/88 de Modificación de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
6. Ley 3/89, de 3 de Marzo.
7. Demás disposiciones que desarrollen la citada legislación y sean de aplicación al personal al servicio de la Administración.

Capítulo IX. Retribuciones

Artículo 39. Retribuciones básicas

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

Retribuciones básicas.

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

Artículo 40. Complemento de destino

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

Artículo 41. Complemento específico

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

Artículo 42. Pagas extraordinarias

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

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

Artículo 43. Complemento de productividad

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

B) Así mismo, se elaborarán unas bases para que dicho complemento sea de aplicación a todos los trabajadores de la Mancomunidad sin perjuicio de lo establecido en el punto A), para los Responsables de Programa y Dirección.

La Mancomunidad informará los/as delegados/as de personal de las cantidades que se perciban en concepto de productividad.

Artículo 44. Gratificaciones

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

Artículo 45. Dietas y kilometraje

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

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

Desde la entrada en vigor de este acuerdo. Este importe suplirá todos los gastos que se produzcan por el uso del vehículo. El importe de estas indemnizaciones se fija en 0'19 Euros/km. Para automóviles y en 0'06 Euros/km. Para motocicletas, más los gastos de peaje y aparcamiento que se justifiquen, (Orden de 22 de Febrero de 2001).

Artículo 46. Garantías en caso de detención

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

Artículo 47. Renovación del permiso de conducir.

Para el personal que en el desempeño de sus funciones esté obligado a conducir vehículos oficiales o particulares, se le abonarán los gastos de renovación del permiso de conducir. (60 Euros).

Capítulo X. Régimen disciplinario**Artículo 48. Régimen disciplinario**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Capítulo XI. Condiciones más ventajosas**Artículo 49. Condiciones más favorables**

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

Artículo 50. Unidad de pacto

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

Artículo 51. Compensación

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

Artículo 52. Absorción

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

Artículo 53. Respeto a la intimidad y dignidad de los trabajadores

Como consecuencia de lo establecido en el art. 3 de la Ley 3/89, en concordancia con el art. 63 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, sobre el respeto a la intimidad del funcionario/a y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, implica la obligada necesidad de sancionar con rigor cualquier conducta que vulnere la mencionada intimidad o dignidad del funcionario/a con la graduación de la falta que cada caso requiera.

Disposición Adicional Primera

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

Disposición Adicional Segunda

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

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

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

Disposición Adicional Tercera

Se estipula una actualización del Complemento Específico que perciben los trabajadores, en las cuantías reflejadas en el siguiente cuadro, que serán actualizadas en 2008 en función del Índice de Precios al Consumo en la Región de Murcia (o el I.P.C. Nacional, si resultara superior), que anualmente hace público el Instituto Nacional de Estadística u Organismo que le sustituya. No obstante lo anterior, las partes firmantes del presente texto acuerdan confeccionar durante el año 2007 la Reclasificación de Puestos de Trabajo de la Mancomunidad de Servicios Sociales del Sureste.

Puesto	Mancomun. 2006	Propuesta 2007	Propuesta 2008
A	4.799,64	9.269,81	13.200,00
B	4.608,72	6.545,00	8.100,00
C	3.872,40	5.470,12	6.750,00
D	2.112,00	4.207,34	5.400,00
E	1.760,40	3.645,33	4.725,00

A las cantidades propuestas para 2007 y 2008, se sumarán los complementos por Responsabilidad de Programa y Dirección: Complemento de Programa: 983,16 €/año y Dirección: 3.121,80 €/año, destinadas a aquellos trabajadores que vengán desarrollando estos puestos de trabajo.

Consejería de Cultura, Juventud y Deportes

12299 Corrección de errores en la publicación de los Estatutos de las Federaciones de Atletismo y Bolos de la Región de Murcia.

Advertido error en las fechas de las Resoluciones de los Estatutos de las Federaciones de Atletismo y de Bolos de la Región de Murcia, publicados en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia n.º 182, de fecha 8 de agosto de 2007" se procede a efectuar las oportunas rectificaciones:

En las fechas de las Resoluciones de las referidas Federaciones, que aparecen con la fecha 2 de julio de 2007, debe decir: "4 de julio de 2007".

Murcia, 5 de septiembre de 2007.—El Director General de Deportes, Antonio Peñalver Asensio.

4. ANUNCIOS

Consejería de Hacienda y Administración Pública

12426 Anuncio de adjudicación de contrato de obras.

1.- Entidad adjudicadora.

a) Organismo: Consejería de Hacienda y Administración Pública

b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría General.

c) Número de expediente: 74/2007

2.- Objeto del contrato.

a) Tipo de contrato: Obras

b) Descripción del objeto: 74/2007: Obras de Ejecución del Proyecto reducido de reforma de sótano del Palacio González Campuzano para sala de prensa y archivo. Consejería de Turismo, Comercio y Consumo, Plaza del Romea de Murcia.

3.- Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.

a) Tramitación: Ordinaria.

b) Procedimiento y forma: Subasta abierta

4.- Presupuesto base de licitación: 89.825,78 euros

5.- Adjudicación.

a) Fecha: 18 de septiembre de 2007

b) Contratista: Volapié, S.L CIF: B-30389977

c) Nacionalidad: Española.

d) Importe de adjudicación: 78.999,00 euros

Murcia, 19 de septiembre de 2007.—Secretario General, Juan Antonio Morales Rodríguez.

Consejería de Agricultura y Agua

Instituto Murciano de Investigación y Desarrollo Agrario y Alimentario (IMIDA)

12399 Anuncio por el que se hace pública la adjudicación de un contrato de suministros.

1.- Entidad adjudicadora

a) Organismo: Instituto Murciano de Investigación y Desarrollo Agrario y Alimentario.

b) Dependencia que tramita el expediente: Instituto Murciano de Investigación y Desarrollo Agrario y Alimentario.

c) Número de expediente: 6/2007

2.- Objeto del contrato

a) Tipo de contrato: Suministros

b) Descripción del objeto: " Adquisición de un sistema de Cromatografía líquida (HPLC) con conexión a espectrómetro de masas de triple cuadrupolo".

c) Boletín Oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación: B.O.R.M. n.º 131 de 8 de junio de 2007.

3.- Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación

a) Tramitación: Ordinaria.

b) Procedimiento: Abierto.

c) Forma: Concurso

4.- Presupuesto base de licitación

Importe total: 220.000,00 €

Financiado con Fondos Comunitarios FEDER en un 70%.

5.- Adjudicación

a) Fecha: 19 de julio de 2007

b) Contratista:

Productos Químicos de Murcia S.A.

c) Importe de adjudicación:

220.000 Euros.

Murcia, 3 de septiembre.—El Director del Instituto, Adrián Martínez Cutillas.

Consejería de Agricultura y Agua

Instituto Murciano de Investigación y Desarrollo Agrario y Alimentario (IMIDA).

12400 Anuncio por el que se hace pública la adjudicación de un contrato de suministros.

1.- Entidad adjudicadora

a) Organismo: Instituto Murciano de Investigación y Desarrollo Agrario y Alimentario.

b) Dependencia que tramita el expediente: Instituto Murciano de Investigación y Desarrollo Agrario y Alimentario.

c) Número de expediente: 5/2007