



S U M A R I O

Pág.

I. Comunidad Autónoma

3. Otras Disposiciones

Consejería de Trabajo y Política Social

- 18051 10836 Acuerdo Marco sobre condiciones de trabajo: Ayuntamiento de Abarán y su personal funcionario, años 2004-2007.
- 18062 10837 Resolución de 23 de julio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas. Exp. 22/04.
- 18079 10838 Resolución de 26 de julio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Limpieza Pública Viaria.- Exp. 16/04.
- 18091 10839 Resolución de 27 de julio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Ayuntamiento de Abarán. Exp. 27/04.

Consejería de Economía, Industria e Innovación

- 18103 11003 Orden de 4 de agosto de 2004, por la que se establece una ampliación de plazo para la presentación de solicitudes a la convocatoria del ejercicio 2004 prevista en la orden de 11 de junio de 2001, que regula la concesión de ayudas integradas en el plan de consolidación y competitividad de la PYME 2000-2006

Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio

- 18104 11092 Anuncio de información pública relativo al Estudio de Impacto Ambiental de un proyecto de ampliación de cantera, denominada Rojo Cantón, en el término municipal de Abanilla, con el n.º de expediente 36/04 de E.I.A., a solicitud de Mármoles Hermanos Beltra, S.L.
- 18104 11091 Anuncio de información pública relativo al Estudio de Impacto Ambiental de un Proyecto de Cantera, denominada Fuente Álamo, en el término municipal de Fuente Álamo, con el n.º de expediente 781/03 de E.I.A., a solicitud de Pavasal Constructora, S.A.

II. Administración Civil del Estado

2. Direcciones provinciales de Ministerios

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Dirección Territorial de Inspección de Trabajo y Seguridad Social

- 18105 10872 Notificación de actas de infracción.

Ministerio de Medio Ambiente

Demarcación de Costas en Murcia

- 18106 10892 Notificación de incoación de expediente sancionador.

III. Administración de Justicia

Instrucción número Tres de Molina de Segura

- 18107 10874 Juicio de faltas número 811/2002.

Primera Instancia número Nueve de Murcia

- 18107 10858 Divorcio contencioso 584/2004.

De lo Social número Cuatro de Murcia

- 18108 10855 Demanda 835/2002.

De lo Social número Seis de Murcia

- 18108 10854 Demanda 43/2003. Ejecución 63/2003.
- 18109 10853 Demanda 461/2004.

De lo Social número Diez de Valencia

- 18109 10852 Autos número 556/04.

Pág.

IV. Administración Local

Águilas

- 18110 10856 Anuncio de adjudicación contrato administrativo de suministro mediante arrendamiento financiero con opción de compra: «Vehículos para uso y destino de diversos servicios».
- 18110 11098 Aprobación definitiva de la ordenanza reguladora de locutorios públicos telefónicos.

Alhama de Murcia

- 18112 11096 Admitidos y excluidos para dos plazas de Agente de la Policía Local.

Archena

- 18113 10889 Aprobación inicial cambio de sistema de actuación para el desarrollo urbanístico de la Unidad de Actuación n.º 3-b Residencial.

Beniel

- 18113 11094 Solicitada autorización para construcción de vivienda.
- 18114 11095 Solicitada autorización para construcción.

Bullas

- 18114 10859 Adjudicación de Contrato.

Calasparra

- 18114 10882 Anuncio: Relación de admitidos y excluidos de tres plazas de Agente de Policía Local en Calasparra.

Cartagena

- 18115 10884 Notificación a propiedad de inmueble. Expediente RU2003/61.

Cehegín

- 18115 10875 Aprobación inicial del Presupuesto General del Ayuntamiento para el ejercicio 2004.

Ceutí

- 18116 10791 Presupuesto Ayuntamiento de Ceutí

Las Torres de Cotillas

- 18120 10886 Convocatoria y bases de la oposición para proveer cuatro plazas de Agente de Policía Local del Ayuntamiento de Las Torres de Cotillas.
- 18126 10887 Ordenanza municipal reguladora de la concesión de ayudas destinadas a la adquisición de libros de texto y material escolar por familias con escasos recursos económicos.

Los Alcázares

- 18128 10870 Adjudicación directa del contrato de enajenación de suelo.

Mazarrón

- 18128 11097 Modificación de la Ordenanza reguladora de la ocupación y venta de artículos en la vía pública o fuera del establecimiento comercial.
- 18129 10890 Suspensión voluntaria de licencias de parcelación de terrenos, edificación y demolición en el sector en el sector B, C, D y F del Área A-05-07 (El Saladillo).

Molina de Segura

- 18129 11100 Anuncio de licitación contrato de servicio.
- 18130 11093 Anuncio de licitación contrato de obra.
- 18130 11101 Anuncio de licitación contrato de obra.

Pág.

Villanueva del Río Segura

- 18131 10879 Edicto de cobranza.
- 18131 10880 Concurso-oposición, en el marco del proceso de sustitución de empleo interino, de una plaza de Auxiliar de la Policía Local.
- 18132 10881 Nuevos nombramientos en Concejales.

Yecla

- 18132 10885 Corrección de error.

V. Otras disposiciones y Anuncios

Comunidad de Regantes de la Huerta de Ricote

- 18133 10891 Convocatoria a Junta General Ordinaria.

Fundación Integra

- 18133 11099 Resolución de la Fundación, por la que se anuncia la licitación de la contratación de suministros y prestación de servicios avanzados de telecomunicaciones para la Red de Ciencia, Tecnología y Sociedad de la Información (Red CTnet) de la Región de Murcia.

Universidad Politécnica de Cartagena

- 18133 10869 Resolución del Órgano de Contratación de la Universidad Politécnica de Cartagena, por la que se hace pública la adjudicación del expediente número CO-05/02, referido al suministro de sistema Lidar para medida de contaminantes atmosféricos en la troposfera.
- 18134 10868 Resolución del Órgano de Contratación de la Universidad Politécnica de Cartagena, por la que se hace pública la adjudicación del expediente número CO-05/04, referido a la ejecución de obras de rehabilitación del ala Noroeste de la ETSIA.
- 18134 10867 Resolución del Órgano de Contratación de la Universidad Politécnica de Cartagena, por la que se hace pública la adjudicación del expediente número SU-01/04, referido a una ejecución de obra de rehabilitación ala Este del Edificio de la Milagrosa.
- 18135 10864 Resolución del Órgano de Contratación de la Universidad Politécnica de Cartagena, por la que se hace pública la adjudicación del expediente número PNSP-13/00, referido al Modificado de la Redacción de Proyecto y Dirección de Obras del Proyecto de Rehabilitación y Adaptación del Cuartel de Antigones.
- 18135 10862 Resolución del Órgano de Contratación de la Universidad Politécnica de Cartagena, por la que se hace pública la adjudicación del expediente número CO-12/01, referido a la Ejecución de la Obra «Rehabilitación y Adaptación del Cuartel de Antigones».
- 18136 10865 Resolución del Órgano de Contratación de la Universidad Politécnica de Cartagena, por la que se hace pública la adjudicación del expediente número PNSP-13/00, referido a la Redacción de Proyecto y Dirección de Obras del Proyecto de Rehabilitación y Adaptación del Cuartel de Antigones.
- 18136 10866 Resolución del Órgano de Contratación de la Universidad Politécnica de Cartagena, por la que se hace pública la adjudicación del expediente número CO-04/04, referido al suministro de dos equipos de climatización tipo absorción por bomba de calor aire/agua con módulo hidráulico integrado en planta de cubierta de Edificio de Rectorado de la UPCT.

TARIFAS 2004 (SOPORTE PAPEL)

Suscripciones	Euros	4%IVA	Total	Números sueltos	Euros	4%IVA	Total
Anual	160,11	6,40	166,51	Corrientes	0,70	0,03	0,73
Aytos. y Juzgados	65,33	2,61	67,94	Atrasados año	0,90	0,04	0,94
Semestral	92,74	3,71	96,45	Años Anteriores	1,13	0,05	1,18

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Trabajo y Política Social

10836 Acuerdo Marco sobre condiciones de trabajo: Ayuntamiento de Abarán y su personal funcionario, años 2004-2007.

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 36 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, y art. 4 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, se hace público en el Boletín Oficial de la Región de Murcia el pacto o acuerdo marco regulador sobre condiciones de trabajo firmado entre: el Ayuntamiento de Abarán y su personal funcionario para los años 2004-2007.

Murcia, 29 de julio de 2004.—El Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

Acuerdo Marco aplicable al personal funcionario del Ayuntamiento de Abarán

Capítulo 1. Disposiciones Generales

Artículo 1 Ámbito de aplicación

Artículo 2 Ámbito temporal

Artículo 3 Vigencia del articulado, garantía personal y edición del Acuerdo

Capítulo 2. Mesa de Negociación

Artículo 4 Composición y funcionamiento

Artículo 5 Comisión de Interpretación del Acuerdo

Capítulo 3. Plantilla y relación de puestos de trabajo

Artículo 6 Plantilla y Relación de Puestos de Trabajo

Capítulo 4. Promoción profesional y carrera administrativa. Provisión de puestos de trabajo

Artículo 7 Oferta de Empleo Público

Artículo 8 Convocatorias de selección.

Artículo 9 Provisión de puestos de trabajo.

Artículo 10 Atribución temporal de funciones

Capítulo 5. Promoción Profesional

Artículo 11 Promoción Interna.

Artículo 12 Nivel de complemento de destino y grado personal

Artículo 13 Movilidad de puestos de trabajo.

Capítulo 6. Formación

Artículo 14 Formación

Capítulo 7. Tiempo de trabajo

Artículo 15 Jornada de trabajo y horario

Artículo 16 Ausencias del trabajo.

Artículo 17 Incumplimiento de la jornada y horario de trabajo.

Capítulo 8. Permisos, licencias y vacaciones

Artículo 18 Permisos y Licencias.

Artículo 19 Vacaciones

Artículo 20 Licencias con sueldo parcial, excedencias y licencias no retribuidas

Capítulo 9. Condiciones Económicas

Artículo 21 Retribuciones

Artículo 22 Retribuciones básicas

Artículo 23 Retribuciones complementarias

Artículo 24 Complemento de productividad

Artículo 25 Gratificaciones extraordinarias

Artículo 26 Pluses retributivos por jornada ordinaria

Artículo 27 Desplazamientos y dietas

Capítulo 10. Condiciones sociales

Artículo 28 Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral

Artículo 29 Prendas del Trabajo

Artículo 30 Complementos en casos de Incapacidad Temporal

Artículo 31 Jubilaciones

Artículo 32 Anticipos reintegrables, ayudas económicas y seguro colectivo

Artículo 33 Ayuda Social

Artículo 34 Asistencia jurídica.

Artículo 35 Renovación y Privación del permiso de conducir

Capítulo 11. Derechos sindicales

Artículo 36 Órganos de Representación de los Funcionarios.

Artículo 37 Derecho de Reunión

Artículo 38 Derecho a la Huelga

Disposición Adicional Primera

Disposición Adicional Segunda

Disposición Adicional Tercera

Disposición Adicional Cuarta

Disposición Adicional Quinta

Disposición Adicional Sexta

Disposición Transitoria Primera

Disposición Transitoria Segunda

Capítulo I.- Disposiciones Generales

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

1.1 El presente Acuerdo Marco regula las condiciones de trabajo que han de regir las relaciones profesionales entre el Ayuntamiento de ABARÁN y el personal FUNCIONARIO a su servicio.

1.2 Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del presente Acuerdo el personal LABORAL y el personal funcionario de empleo.

1.3 Igualmente, queda excluido del ámbito de aplicación del presente Acuerdo el personal que preste servicios en el Ayuntamiento de Abarán con ocasión de Acuerdos de colaboración social suscritos con el Instituto Nacional de Empleo. Este personal se regulará preferentemente por la normativa específica que regule el Acuerdo de colaboración y, subsidiariamente, por lo dispuesto en el Estatuto de los Funcionarios.

Artículo 2.- Ámbito temporal.

2.1 El presente Acuerdo tendrá una vigencia de cuatro años, hasta el 31 de diciembre de 2007.

2.2 Su entrada en vigor formal se producirá una vez se haga público su contenido en el boletín oficial de la Región de Murcia, si bien sus disposiciones normativas y obligaciones tendrán validez y eficacia desde la fecha de su aprobación por el órgano plenario de la Corporación.

2.3 Los efectos económicos que se deriven del presente Acuerdo tendrán plena efectividad desde el 1 de enero de 2004.

2.4.- Con carácter anual, y sin perjuicio de la vigencia temporal del Acuerdo, antes del 30 de noviembre de cada ejercicio la Mesa de Negociación negociará obligatoriamente los siguientes aspectos:

- Incrementos retributivos.
- Valoración de puestos de trabajo atendiendo a la normativa de la Relación de Puestos de Trabajo.
- Fomento de empleo, planes de jubilación anticipada y oferta pública de empleo.
- Plan formativo anual.
- Calendario laboral y vacaciones

2.5 Si ninguna de las partes hiciera uso de las facultades de denuncia, el Acuerdo se entenderá prorrogado tácitamente por años naturales, pudiendo ser denunciado por escrito con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento.

Artículo 3.- Vigencia del articulado, garantía personal y edición del Acuerdo.

3.1 Si alguno de los artículos pactados en el presente Acuerdo fuese declarado nulo por la jurisdicción contencioso-administrativa, los firmantes se comprometen a renegociar su contenido y todos aquellos que indirectamente puedan verse afectados.

3.2 Se respetarán las situaciones económicas personales que puedan rebasar al alza los límites del presente Acuerdo Marco, siempre que no se sustenten en pacto individuales contrarios al espíritu de la negociación colectiva. Estas cantidades, no obstante, tendrán la consideración legal de complemento personal transitorio, compensable y absorbible por aumentos de cualquier naturaleza, en aras de potenciar la igualdad de todos los trabajadores/as públicos al servicio del Ayuntamiento de Abarán.

3.3 El Ayuntamiento asume el compromiso de editar el presente Acuerdo, así como hacer efectiva su distribución entre los funcionarios/as afectados por el mismo.

Capítulo II.- Mesa de Negociación

Artículo 4.- Composición y Funcionamiento.

4.1 La Mesa General de Negociación estará compuesta por los representantes del Ayuntamiento de Abarán y de los funcionarios, en los términos previstos en la legislación vigente.

4.2 En las reuniones de la Mesa cada Sindicato estará representado por un solo miembro, que podrá ser acompañado por un asesor.

4.3 La Mesa de Negociación se erige como el foro adecuado para tratar todos los asuntos que versen sobre las condiciones de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento de Abarán.

4.4 La composición y funcionalidad de la Mesa de Negociación será única para todo el personal, independientemente de su condición funcional o laboral.

Artículo 5.- Comisión de interpretación del Acuerdo.

5.1 La Mesa de Negociación designará una comisión, cuya composición será paritaria, que tendrá por finalidad la interpretación de las cláusulas del presente Acuerdo, la vigilancia del cumplimiento de lo pactado y el seguimiento de cualquier asunto que guarde relación con las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos.

5.2 La Comisión podrá contar con la presencia de asesores, tanto a petición de los representantes corporativos como de los representantes sindicales.

5.3 El Ayuntamiento se compromete a presentar unas normas de funcionamiento de la Comisión que serán aprobadas por consenso.

5.4 Los acuerdos adoptados en el seno de la Comisión tendrán eficacia inmediata y vincularán a todas las partes integradas en la Mesa de Negociación.

5.5 Queda garantizado el derecho de todos los funcionarios/as del Ayuntamiento de Abarán a solicitar dictamen de la Comisión para la resolución de asuntos atinentes a las condiciones de trabajo.

Capítulo III.- Plantilla y relación de puestos de trabajo

Artículo 6.- Plantilla y Relación de Puestos de Trabajo.

6.1 El Ayuntamiento de Abarán se compromete a presentar y aprobar una relación de puestos de trabajo

antes del 31 de diciembre de 2004. Dicha relación deberá incluir la denominación, características esenciales, retribuciones complementarias, requisitos de acceso, forma de provisión, contenido funcional de todos los puestos de trabajo y distribución de los puestos por servicios.

6.2 La relación de puestos de trabajo se incorporará como anexo al capítulo I de los presupuestos, junto con la plantilla de personal.

6.3 En tanto no esté aprobada la citada relación de puestos de trabajo, la plantilla de personal y la relación cuantificada del Capítulo I de los Presupuestos serán los instrumentos válidos de ordenación de personal.

6.4 La Mesa de Negociación será el foro de debate y negociación en la elaboración de la relación de puestos de trabajo.

Capítulo IV.- Promoción profesional y carrera administrativa. Provisión de puestos de trabajo.

Artículo 7.- Oferta de Empleo Público.

7.1 Durante el primer trimestre de cada año natural, el Ayuntamiento de Abarán formulará su oferta de empleo público, la cual previamente habrá sido negociada en el seno de la Mesa de Negociación.

7.2 La oferta incluirá todas las vacantes existentes sobre las que no pese ningún derecho de reserva.

7.3 Toda la selección de personal permanente deberá realizarse en coherencia con la oferta de empleo público.

7.4 La oferta de empleo público, en coherencia con la relación de puestos de trabajo, establecerá las plazas que se reservan para su cobertura exclusiva por personal minusválido, quedando garantizado con ello la integración de personas discapacitadas en la función pública del Ayuntamiento de Abarán.

Artículo 8.- Convocatorias de selección.

8.1 Las convocatorias de acceso a las plazas contempladas en la oferta de empleo público se formalizarán de acuerdo con la legislación vigente.

8.2 El sistema de acceso a cada una de las plazas convocadas se determinará en la propia convocatoria. Los sistemas de concurso-oposición y concurso se utilizarán únicamente respecto de aquellas plazas que por su especial configuración funcional precisen de un sistema de selección en el que sea imprescindible acreditar méritos específicos ligados a la trayectoria profesional. En cualquier caso, independientemente del sistema utilizado, los procesos selectivos garantizarán siempre los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

8.3 El personal de nuevo ingreso deberá realizar obligatoriamente los cursos formativos que se estimen convenientes para desarrollar su trabajo en condiciones de normalidad.

8.4 La selección de personal interino o temporal podrá realizarse por causas sobrevenidas justificadas

por necesidades propias del servicio, respetando siempre los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

8.5 Para la mejor gestión de los nombramientos de personal interino, la Corporación podrá acudir al sistema de bolsas de trabajo, las cuales se conformarán según las necesidades de personal, conforme a los referidos principios de igualdad, mérito y capacidad.

8.6 A efectos de regular el nombramiento de personal interino, el Ayuntamiento se compromete a aprobar un reglamento de ingreso de personal no permanente, el cual será negociado en la Mesa de Negociación.

Artículo 9.- Provisión de puestos de trabajo.

9.1 Los puestos de trabajo se proveerán de acuerdo con los procedimientos de concurso de méritos, que se configura como el sistema normal de provisión, o de libre designación, de conformidad con lo que disponga la relación de puestos de trabajo.

9.2 Cuando las necesidades del servicio lo exijan y previa negociación con los representantes de los Funcionarios, los puestos de trabajo podrán cubrirse mediante redistribución de efectivos, lo cual supondrá que los funcionarios podrán ser adscritos a otros puestos de trabajo de la misma naturaleza distintos al de su destino habitual, quedando siempre garantizado el mantenimiento del nivel retributivo y de las condiciones esenciales de trabajo.

9.3 Temporalmente los puestos de trabajo podrán ser cubiertos mediante adscripción provisional o comisión de servicios, en los términos fijados legal y reglamentariamente.

9.4 Las convocatorias por concurso de méritos tendrán en cuenta los requisitos y méritos especificados en la relación de puestos de trabajo y los adecuados a cada puesto de trabajo, así como la posesión de un determinado grado o categoría profesional, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad.

Las bases del concurso de traslados serán expuestas con suficiente publicidad y un plazo mínimo de 15 días en todas las dependencias, indicando expresamente los requisitos exigidos para cubrirlos.

9.5 Los empleados públicos que de forma voluntaria quieren acceder a dichas vacantes deberán solicitarlo mediante el procedimiento que se establezca, que en todo caso será objeto de determinación en la Mesa General de Negociación.

9.6.- Todas las decisiones administrativas que guarden relación con la provisión de puestos de trabajo y, en particular, con la aplicación del presente precepto, deberán ser negociadas con carácter previo con los representantes de los funcionarios.

Artículo 10.- Atribución temporal de funciones.

10.1 En casos excepcionales debidamente motivados, la Corporación podrá atribuir a los funcionarios/as el desempeño temporal de funciones que guarden

relación con la categoría la cual tienen derecho a ostentar, 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 u otras razones coyunturales, no puedan ser atendidas con suficiencia por los trabajadores/as adscritos al servicio.

10.2 El límite temporal de esta atribución temporal de funciones será de seis meses.

10.3 Si la atribución temporal de funciones implica la realización de trabajos de categoría superior, el funcionario/a afectado percibirá un complemento de productividad equivalente a la diferencia retributiva entre su puesto de trabajo y el salario correspondiente a los trabajos que efectivamente esté desarrollando.

10.4 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 una retribución complementaria en concepto de productividad.

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

10.6 Las resoluciones relativas a la atribución temporal de funciones y a los nombramientos provisionales deberán ser informadas por los representantes de los funcionarios.

Capítulo V.- Promoción Profesional

Artículo 11.- Promoción Interna.

11.1 La promoción interna, consistente en el acceso desde una escala o grupo de titulación al inmediatamente superior, o bien, desde una subescala a otra dentro del mismo grupo, podrá acometerse por el sistema de concurso o concurso-oposición, garantizando siempre los principios de igualdad, mérito y capacidad.

11.2 Como mínimo, el 50% de las plazas vacantes o de nueva creación, se ofrecerán primeramente por promoción interna al personal funcionario de la Corporación.

11.3 En el acceso del grupo D de clasificación al C, o en su caso, del E al D, no será inexcusable el requisito de titulación exigido legalmente, pudiendo participar en los procesos correspondientes todos aquellos aspirantes que aun no contando con la titulación exigida, acrediten una antigüedad de diez años en el grupo de clasificación desde el cual pretenden ascender, o bien, de cinco años si han superado un curso de formación específico.

11.4 Lo no previsto en el presente precepto, se regulará por la normativa vigente en el Estatuto de los Funcionarios.

Artículo 12.- Nivel de complemento de destino y grado personal.

12.1 Todos los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles, con unos intervalos concretos para cada grupo de clasificación.

Grupo	N. Mínimo	N. Máximo
A	22	30
B	20	26
C	14	22
D	12	18
E	12	14

12.2 Todos los funcionarios/as del Ayuntamiento de Abarán adquirirán un grado personal por el desempeño en propiedad de uno o más puestos del nivel correspondiente durante dos años continuados, o durante tres con interrupción. Si durante el tiempo en que el funcionario/a desempeña un puesto se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado.

12.3 Las pautas a seguir en la consolidación del grado personal serán las que determine en cada momento la normativa aplicable en la Administración Autonómica.

12.4 El Ayuntamiento de Abarán se compromete a corregir las posibles desigualdades que pudieran existir en materia de asignación de niveles.

Artículo 13.- Movilidad del puesto de trabajo.

13.1 Los funcionarios/as podrán ser trasladados a otro puesto de trabajo distinto al que vienen desempeñando habitualmente, previo informe de los representantes de los funcionarios que habrá de ser emitido en el plazo improrrogable de diez días, en base a los siguientes supuestos:

- Por sanción disciplinaria, tras tramitar el oportuno expediente administrativo.
- A petición propia, respetando siempre las necesidades del servicio.
- Por decisión de la Corporación cuando exista causa motivada para proceder a la redistribución de efectivos en atención a las necesidades del servicio.

d) Por remoción debido a una alteración del contenido funcional del puesto de trabajo o, en su caso, por debilitación apreciable de facultades para desempeñar el puesto de trabajo en condiciones de normalidad, respetando en este último caso las retribuciones propias del puesto de trabajo de origen.

13.2 Por sanción disciplinaria podrá acordarse el traslado del puesto de trabajo, en aplicación de la resolución recaída en el expediente administrativo tramitado al efecto.

13.3 Cualquier funcionario/a, alegando causa justificada, podrá solicitar el traslado de puesto de trabajo, quedando condicionada tal decisión a la existencia de vacante. En caso de estimarse la petición, la retribución del empleado/a será la correspondiente al nuevo puesto de trabajo, si bien el nivel de complemento de destino del nuevo destino será el que el funcionario tiene consolidado.

13.4 La movilidad del trabajo por remoción se efectuará en los términos previstos en el Estatuto de los Funcionarios.

Capítulo VI.- Formación

Artículo 14.- Formación.

14.1 El Ayuntamiento de Abarán elaborará un Plan Formativo anual en el cual se establecerán las prioridades formativas que facultarán al personal para la realización de cursos de formación continua. El contenido del Plan deberá ser negociado en la Mesa de Negociación.

A tal efecto se constituirá una Comisión de Formación, de carácter paritario entre el Ayuntamiento y los Sindicatos, para el estudio de todas las cuestiones que afecten a la formación continua en el seno de la Corporación.

Dicha Comisión estudiará todas las solicitudes de asistencia a cursos de formación, informando, en su caso, las condiciones de asistencia a las acciones formativas solicitadas en lo referente a crédito horario, gastos de locomoción y dietas.

14.2 En aras de cumplir el referido Plan, la propia Corporación organizará cursos formativos. Igualmente, la Corporación facilitará el desarrollo por parte del personal de cursos formativos organizados por otras instituciones públicas siempre que su contenido se adecue al Plan de Formación propio o al que promueva la Federación Murciana de Municipios y Provincias u otros promotores de formación continua en materia de formación continua.

14.3 Al margen de la formación continua de carácter voluntario, todos los funcionarios del Ayuntamiento de Abarán deberán, obligatoriamente, acreditar la realización de cursos de formación, en coherencia con el Plan Formativo anual aprobado por la Corporación, por un tiempo mínimo de 30 horas anuales, que deberá desarrollarse fuera de la jornada de trabajo y no dará lugar a compensación de ningún tipo, salvo el kilometraje.

14.4 Sin perjuicio de lo expuesto en el párrafo anterior, cuando el empleado/a se encuentre interesado en desarrollar voluntariamente un curso fuera de la Corporación, deberá solicitarlo por escrito indicando el programa formativo y las horas de impartición. El plazo para resolver la solicitud será de quince días. En caso de ser estimada la petición, el funcionario tendrá derecho a que se le abone el kilometraje y a compensar en tiempo libre (dispensa de acudir al puesto de trabajo) el cincuenta por ciento de su duración.

Si el curso formativo se desarrolla a petición de la Corporación, ésta asumirá íntegramente su coste (dietas, kilometraje y cuota de inscripción), así como la compensación en tiempo libre de la duración total del curso si se desarrolla fuera de la jornada de trabajo.

Los cursos formativos voluntarios a realizar dentro de la jornada de trabajo deberán, sin excepción, ser previamente autorizados. El plazo para resolver las solicitudes será de quince días y el silencio administrativo se entenderá desestimatorio.

14.5 Se establece una partida presupuestaria anual mínima de 12.000 € para hacer frente a las necesidades formativas de todo el personal al servicio de la Corporación.

14.6 Cuando el funcionario esté interesado en realizar estudios de carácter reglado, tendrá derecho a:

- a) Permiso para acudir a los exámenes y demás pruebas oficiales sin ningún tipo de merma en sus retribuciones, por el tiempo indispensable para la realización de la prueba o examen que determine la concesión.
- b) Periodo de vacaciones adaptado a los exámenes.
- c) Obtener reducciones de jornada si así lo solicita, amparadas en la preparación de los exámenes; con disminución proporcional de sus retribuciones.

14.7.- Las asistencias a cursos, exámenes, etc, que guarden relación con la formación, deberán ser justificadas siempre, sin excepción alguna.

Capítulo VII.- Tiempo de trabajo

Art. 15.- Jornada de trabajo y horarios.

15.1 La jornada laboral ordinaria de los funcionarios afectados por este Acuerdo será de 1565 horas anuales, siendo la jornada semanal de 37 horas y 30 minutos.

Para los ejercicios 2006 y 2007 la Corporación se compromete a negociar una modificación del cómputo anual de jornada, que quedará condicionada al normal funcionamiento de los servicios públicos municipales.

Durante los meses de verano se establecerán las correspondientes reducciones respecto de la jornada semanal.

15.2 El horario de trabajo será, con carácter general, de 8 a 15 horas, de lunes a viernes y de forma continuada, si bien deberá establecerse fórmulas de dedicación que permitan alcanzar en todos los servicios el total de la jornada anual prevista.

Para el personal de oficinas, se establece una flexibilidad de horario ordinario que abarcará desde las 7 a las 9 horas, y desde las 14 a las 16 horas, recuperable semanalmente, de forma tal que la permanencia es imprescindible en el puesto de trabajo desde las 9 a las 14 horas y flexible con recuperación semanal durante el resto de la jornada flexible.

15.3.- Podrán establecerse, por razones atinentes al normal desarrollo de los servicios públicos, horarios de carácter especial. A tal efecto, dichos horarios serán expuestos y negociados en la Mesa de Negociación.

15.4 Se establece una pausa de 30 minutos en la jornada de trabajo destinada al almuerzo, computándose ésta como de trabajo efectivo. Se establece como horario preferente para hacer efectiva esta pausa el comprendido entre las 9'00 y las 11'00 horas.

15.5 El calendario laboral será elaborado durante el mes de diciembre y deberá ser negociado previamente en la Mesa de Negociación. En el mismo constará la distribución de la jornada por meses, así como el horario de trabajo y los días festivos. Una vez aprobado, deberá ser expuesto en el Tablón de Anuncios para su público conocimiento.

15.6 La jornada de carácter nocturno será la que se desarrolle en cualquier momento de la semana entre las 22'00 y las 6'00 horas del día siguiente. La jornada festiva será, con carácter general, desde las 6'00 horas del sábado hasta las 6'00 del lunes. En el caso de los días festivos durante la semana, esta jornada festiva se prolongará desde las 6'00 horas hasta las 6'00 horas del día siguiente.

15.7 Cuando el personal trabaje por el sistema de turnos, éstos no podrán ser modificados una vez confeccionados los cuadrantes de servicio, salvo por razones excepcionales debidamente motivadas.

Artículo 16.- Ausencias del trabajo.

En los casos de enfermedad o incapacidad para acudir al trabajo se regulan las siguientes situaciones:

a) Ausencias aisladas de uno a tres días: se comunicará la misma al Departamento de Personal y a la unidad a la cual se encuentre adscrito el funcionario/a. Deberá aportarse siempre el justificante médico (formulario P-10 del Servicio Murciano de Salud o equivalente si se trata de otro servicio médico). Caso de no justificarse, los días en que no se haya acudido al trabajo se descontarán de las retribuciones.

b) Ausencias de más de tres días: El personal deberá aportar el parte médico de baja por enfermedad (IT), así como los sucesivos partes de confirmación semanal. En caso de maternidad, no será necesario aportar los partes de confirmación.

Artículo 17.- Incumplimiento de la jornada y horario de trabajo.

17.1 El personal que incumpla la jornada y horario de trabajo verá mermada sus retribuciones de forma proporcional.

17.2 Los descuentos de haberes se efectuarán trimestralmente y ello sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias a que hubiere lugar.

17.3 El cálculo del descuento de haberes se efectuará de la siguiente forma: sueldo íntegro mensual dividido entre 30 y el resultado, a su vez, será dividido entre

el número de horas que el funcionario/a debe realizar de media diariamente (7 horas y 30 minutos).

17.4 Por la Corporación se considerará la posibilidad de recuperar las horas de inactividad dentro del trimestre.

Capítulo VIII .- Permisos, licencias y vacaciones

Artículo 18 Permisos y licencias.

18.1 Todo el personal afectado por el presente Acuerdo tendrá derecho a los permisos, retribuidos o no, establecidos normativamente en la legislación autonómica y, subsidiariamente, en la legislación estatal.

18.2 El personal afectado por el presente Acuerdo tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- a) Diecisiete días por matrimonio
- b) Seis días por asuntos propios, que no se computan a efectos de jornada anual.
- c) Los días 24 y 31 de diciembre y el Jueves Santo, si no es festivo, se consideran días no laborables.
- d) Por matrimonio de familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día laborable, y dos días laborables en caso de desplazamiento.
- e) Por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, tres días laborables, ampliándose hasta un máximo de tres días más en el supuesto de enfermedad debidamente acreditada o cuando el funcionario/a necesite desplazarse fuera del municipio.
- f) Por fallecimiento o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días laborables que podrán ser ampliados hasta seis por desplazamiento fuera del municipio.
- g) Por trámites matrimoniales, traslado de domicilio o cambio de residencia, dos días laborables.
- h) Por el tiempo inexcusable para desarrollar deberes personales de carácter público.
- i) Por el tiempo inexcusable para acudir a una visita médica en el horario de trabajo, siempre con justificación. Este permiso se podrá solicitar para acompañar al cónyuge, pareja de hecho y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y el primero de afinidad.
- j) Se celebrará el Día del Patrón en los términos pactados en el calendario laboral.

18.3 En cuanto al procedimiento de tramitación, todos los permisos deberán solicitarse como mínimo con una antelación de tres días respecto a la fecha de inicio del disfrute, salvo en los casos previstos en los apartados e) y f) cuya solicitud no estará sujeta a plazo.

Artículo 19.- Vacaciones.

19.1 Las vacaciones de todo el personal afectado por el presente Acuerdo serán de 22 días laborables, salvo en el supuesto de que el tiempo trabajado sea inferior al año, en el cual las vacaciones

serán concedidas proporcionalmente a razón de dos días y medio (naturales) por mes trabajado.

19.2 Las vacaciones se disfrutarán preferentemente de forma continuada durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de cada ejercicio, aunque podrán segregarse en dos períodos (mínimo de 10 días no laborables), pero siempre dentro de los citados meses.

Si el funcionario solicita disfrutar las vacaciones fuera del período vacacional previsto, la aceptación por parte de la Corporación dependerá de las necesidades del servicio al cual se encuentre adscrito el peticionario.

19.3. Por razones de atinentes al servicio, excepcionalmente las vacaciones podrán ser desplazadas por decisión de la Corporación fuera del período referido, con una compensación cinco días laborables más para el personal afectado. En este caso, siempre se tendrán en cuenta las rotaciones para no perjudicar a ningún empleado.

19.4 La propuesta de calendario de vacaciones se efectuará por Departamentos y deberá ser recibida en el Departamento de Personal antes del 1 de mayo de cada ejercicio. Cualquier modificación de la solicitud inicial de vacaciones deberá efectuarse con una antelación mínima de quince días sobre la fecha prevista para el disfrute.

19.5 En el caso de que el cese de la condición funcional sea anterior al período vacacional, el personal tendrá derecho al disfrute de vacaciones en proporción al tiempo efectivamente trabajado desde el 1 de enero.

19.6 Si en el período vacacional el personal se encuentra en situación de Incapacidad Temporal, el disfrute de vacaciones se realizará con posterioridad una vez concedida el alta médica, siempre que ésta se produzca antes del 31 de diciembre.

19.7 El período de vacaciones se incrementará para el personal con una antigüedad de más de quince años, de conformidad con la siguiente escala:

15 años	23 días laborables
20 años	24 días laborables
25 años	25 días laborables
30 o más años	26 días laborables

Artículo 20.- Licencias con sueldo parcial, excedencias y licencias no retribuidas.

20.1.- En caso de intervención quirúrgica o internamiento en centros hospitalarios del cónyuge o pareja de hecho, ascendiente o descendiente del funcionario/a, o ascendiente o descendiente de su cónyuge o pareja de hecho, sin perjuicio de los permisos a que hubiere lugar, el funcionario/a tendrá derecho a un permiso adicional de hasta ocho días laborables que comportará la reducción del 50% de su sueldo.

20.3 La excedencia voluntaria seguirá el régimen jurídico que determina la normativa vigente.

20.4 El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, podrá solicitar, con una antelación mínima de quince días y previa justificación adecuada, licencia sin sueldo, por un plazo no inferior a quince días ni superior a seis meses. Dichas licencias le serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de seis meses en un período de dos años naturales.

20.5 Los funcionarios/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o sustituir por una reducción de su jornada en media hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o por la madre en el supuesto de que ambos trabajen.

20.6 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 su jornada de trabajo, con disminución proporcional de haberes, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de duración de aquélla.

Capítulo IX.- Condiciones económicas

Artículo 21 .- Retribuciones.

21.1 Las retribuciones del personal funcionario serán de dos clases:

- a) Básicas
- b) Complementarias.

21.2 Se establece como día límite de cobro de los haberes mensuales dos días laborables antes de la finalización del mes.

Artículo 22.- Retribuciones Básicas.

Los conceptos retributivos que integran las retribuciones básicas son:

- a) Sueldo Base.
- b) Trienios
- c) Pagas extraordinarias

- El sueldo base es el concepto retributivo, de naturaleza subjetiva, que corresponde a cada uno de los grupos de clasificación. Su importe viene determinado por la legislación presupuestaria estatal y no es susceptible de negociación.

- Los trienios obedecen al concepto de antigüedad y constituyen un complemento salarial que se abona por cada tres años de servicio. Al igual que en el sueldo base, el importe de cada trienio viene fijado por la legislación presupuestaria estatal.

- Las pagas extraordinarias se perciben en cadena semestral los días 20 de junio y 20 de diciembre. Su importe será equivalente al que se viene percibiendo en la actualidad con las actualizaciones que correspondan.

Artículo 23.- Retribuciones complementarias.

23.1 Las retribuciones complementarias del personal tendrán la siguiente estructura:

- a) Complemento de destino
- b) Complemento específico
- c) Complemento de productividad
- d) Las gratificaciones extraordinarias
- e) Los pluses regulados en el presente Acuerdo.

23.2 El nivel de complemento de destino, cuya naturaleza es objetiva, se asignará a cada puesto de trabajo en función de las condiciones particulares del mismo, siempre dentro del intervalo correspondiente y en coherencia con lo dispuesto en la relación de puestos de trabajo.

23.3 El complemento específico, cuya naturaleza es igualmente objetiva, se asignará a cada puesto de trabajo en función de sus circunstancias particulares y, en especial, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad; siempre en coherencia con lo dispuesto en la relación de puestos de trabajo.

23.4 El complemento de productividad tendrá como finalidad primordial retribuir el especial rendimiento en el cumplimiento de objetivos, según lo dispuesto en el artículo 24 del presente Acuerdo.

23.4 Las gratificaciones por servicios extraordinarios, que en ningún caso podrán ser fijas y periódicas, tienen por objeto compensar los servicios extraordinarios que se desarrollen fuera de la jornada habitual de trabajo. Las cuantías abonadas por este concepto jamás serán susceptibles de consolidación.

Artículo 24.- El complemento de productividad.

24.1 El Ayuntamiento de Abarán destinará, una vez aprobada la relación de puestos de trabajo, una partida presupuestaria equivalente al 3% de la Masa Salarial global a sufragar los costes originados por la implantación de un complemento de productividad destinado a mejorar el rendimiento en el trabajo de todo el personal al servicio de la Corporación.

24.2 Aprobada la relación de puestos de trabajo, cada puesto de trabajo tendrá asignado un complemento de productividad en la cuantía que determine la Mesa de Negociación, cuyo mantenimiento dependerá de los siguientes conceptos:

- a) Cumplimiento de objetivos en cada departamento o área de trabajo.
- b) Dedicación.
- c) Reducción del absentismo.
- d) Formación.

24.3 Los objetivos serán fijados semestralmente en cada Departamento o área de trabajo, previa negociación

en la Mesa de Negociación. El incumplimiento de estos objetivos supondrá la pérdida del 40% de la cantidad asignada en concepto de productividad.

24.4 El cumplimiento de la jornada y horario de trabajo constituirá un dato objetivo en aras de mantener el complemento de productividad. Los incumplimientos injustificados implicarán la reducción de éste en un 30%. La evaluación de este concepto se realizará por trimestres, de forma tal que si en un trimestre se aprecia una situación de incumplimiento la reducción operará en el siguiente.

24.5 El absentismo en el puesto de trabajo propiciado por situaciones de Incapacidad Temporal derivadas de enfermedad común o por ausencias justificadas o no, repercute en el mantenimiento o reducción del complemento de productividad.

La ausencia injustificada durante un trimestre de más de un día llevará aparejada la disminución del citado complemento en un 20 % durante el siguiente trimestre. Si las ausencias están justificadas desde el punto de vista médico, la reducción del veinte por ciento sólo será efectiva si se produce por un periodo igual o superior a seis días en un trimestre.

24.6 La formación continua en el puesto de trabajo tiene una influencia significativa en el complemento de productividad. Tal circunstancia obliga a que todo trabajador/a al servicio de la Corporación deberá realizar, como mínimo, un curso formativo anual organizado por el Ayuntamiento, el cual estará orientado a la mejora del rendimiento en su puesto de trabajo. La no realización de este curso determina la pérdida del 10% del complemento de productividad durante el año siguiente.

24.7 Semestralmente la Corporación librerá un informe a la Comisión de Seguimiento sobre la situación que afecta al complemento de productividad.

Artículo 25.- Gratificaciones extraordinarias.

25.1 Sólo por motivos de urgencia plenamente justificados se podrán realizar servicios extraordinarios fuera de la jornada habitual de trabajo, cuya remuneración podrá efectuarse por el pago de gratificaciones extraordinarias o, en su caso, a elección del empleado afectado, mediante a concesión en tiempo libre (dispensa de acudir al trabajo) siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

El porcentaje aplicable a la remuneración en tiempo libre será el siguiente:

- Hora normal: 175%
- Hora nocturna o festiva: 200%
- Hora nocturna y festiva: 225%

25.2 Caso de optarse por la remuneración de los servicios extraordinarios, el importe a pagar será el siguiente:

Grupo	Precio hora normal	Precio hora nocturna	Precio hora festiva	Precio hora noc/Fest.
A	22 €	24 €	24 €	26 €
B	19 €	21 €	21 €	23 €
C	16 €	18 €	18 €	20 €
D	15 €	17 €	17 €	19 €
E	15 €	17 €	17 €	19 €

25.3 Los servicios de esta naturaleza que puedan ser previsibles, se anunciarán con una antelación de quince días.

25.4 El pago efectivo de las gratificaciones extraordinarias se realizará con un retraso máximo de dos mensualidades.

Artículo 26.- Pluses retributivos.

Se establecen a favor del personal laboral de la Corporación los pluses retributivos que se enumeran a continuación:

- Jornada partida: los puestos de trabajo que, por las circunstancias propias del mismo, tengan asignada de forma habitual una jornada partida, incrementarán sus retribuciones en la cantidad de 20 € mensuales.

- Asimismo los funcionarios que tengan que prestar servicios habituales en Nochebuena (jornada nocturna), Navidad o Año Nuevo (jornada nocturna), percibirán las siguientes cantidades:

- Nochebuena o Nochevieja:

- Turno de mañana o tarde: 30 €

- Turno de noche: 60 €

- Navidad o Año Nuevo: 30 €, incluida la noche posterior.

- Día del Niño

- Turno de mañana o tarde: 30 €

- Turno de noche: 60 €

Artículo 27.- Desplazamientos y dietas.

27.1 Las dietas serán ordenadas por el Alcalde-Presidente o Concejal Delegado correspondiente, mediante resolución, generando el derecho a su percepción las situaciones previstas en las bases de ejecución del presupuesto vigente.

27.2 Los gastos de locomoción se abonarán conforme a las siguientes cuantías:

- Con vehículo propio identificado: 0,20 €/km

- Cualquier transporte público: Importe del billete.

- Gastos de peaje: Según justificante.

27.3 En cuanto a la asistencia a juicios derivados de la prestación del servicio, si son fuera de la jornada de trabajo se abonarán dietas a razón de 40 € si el desplazamiento es a los Juzgados de Cieza, y 70 € si el desplazamiento es a los Juzgados de Murcia. Si se desarrollan dentro de la jornada de trabajo se abonará únicamente los gastos de kilometraje.

Este abono se hará efectivo únicamente en el supuesto de que el litigio verse sobre cuestiones propias del desempeño del puesto de trabajo.

27.4 En lo no previsto en el presente Acuerdo, se estará a lo dispuesto en la normativa específica dictada por la Administración del Estado.

Capítulo X.- Condiciones Sociales

Artículo 28 Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

En materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 29.- Prendas del trabajo.

29.1.- Al personal afectado por este Acuerdo que precise la utilización de ropa de trabajo específica para desarrollar sus funciones, se les facilitará la misma de acuerdo con las siguientes reglas:

1.- Personal de servicios

Verano: 2 pantalones, 2 camisas, calzado apropiado y una gorra.

Invierno: 2 pantalones, una prenda de abrigo, 2 camisas, 1 sueter, botas de invierno, 1 gorra y guantes de abrigo.

2.- Policía Local

Verano: 2 camisas, 2 pantalones, 6 pares de calcetines, 1 par de zapatos

Invierno: 2 camisas, 6 pares de calcetines, 2 pantalones, 1 par de zapatos, 1 gorra (bianual), 1 corbata (bianual), 1 guerrera (bianual), 1 anorak (bianual), 1 par de guantes anticorte (bianual) y 1 cazadora de piel (cada cuatro años).

29.2.- En todos los casos la uniformidad se entregará, para el invierno, durante el mes de octubre, y para el verano, durante el mes de abril.

Artículo 30 Complementos en casos de Incapacidad Temporal.

30.1 El Ayuntamiento garantizará a los funcionarios/as en situación de Incapacidad Temporal, cualquiera que sea su contingencia de origen, la percepción de sus retribuciones íntegras mientras perdure dicha situación.

30.2 El pago del complemento de Incapacidad Temporal regulado en el apartado anterior, para los supuestos de enfermedad común, podrá ser denegado si el funcionario/a supera el número de cuatro situaciones de Incapacidad Temporal durante un año. En ese caso, la percepción económica se ceñirá al 75% de la base reguladora, tal y como postula la legislación general.

30.3 El Ayuntamiento abonará la retribución ordinaria durante los tres primeros días de Incapacidad Temporal, siempre y cuando no se supere la cifra de cuatro procesos de baja o ausencia por causa de enfermedad durante un mismo año.

Artículo 31 Jubilaciones.

31.1 En el marco de una política de promoción de empleo, a los funcionarios con menos de 65 años de edad y más de ocho años de antigüedad en el Ayuntamiento que causen baja voluntaria por jubilación anticipada, se les indemnizará por una sola vez con las cantidades siguientes:

- 60 años.....24.050 €
- 61 años.....18.031 €
- 62 años.....6.020 €
- 63 años.....4.809 €
- 64 años.....4.208 €

31.2 La indemnización fijada en el apartado anterior se hará efectiva al interesado cuando éste acredite haber obtenido la jubilación de la Seguridad Social.

31.3.- Para el ejercicio 2006, estas cantidades se incrementarán en un 20%.

31.4 Todo el personal afecto por el presente Acuerdo percibirá un premio de jubilación de 60'20€, por año trabajado, con un máximo de 1.200 €, salvo que decida continuar prestando servicio.

Artículo 32 Anticipos reintegrables, Ayudas económicas y Seguro colectivo.

32.1 El Ayuntamiento concederá anticipos de hasta una nómina completa que serán descontados en la nómina siguiente.

32.2 Cualquier empleado público afectado por el presente Acuerdo tendrá, por razones justificadas, derecho a la concesión de un préstamo reintegrable sin intereses, por cuantía máxima de tres veces su salario completo mensual, que deberá devolver en un período máximo de 24 mensualidades de igual cuantía.

Salvo casos excepcionales, la cantidad reconocida no podrá superar los 3006 € y no podrá hacerse uso de este préstamo hasta pasados seis meses desde la liquidación de la última concedida.

En el presupuesto ordinario anual se consignará, por este concepto, una cantidad mínima de 24.041€ para todo el personal al servicio de la Corporación.

Tendrán preferencia en la concesión de este préstamo los empleados que la soliciten por vez primera.

32.3 El Ayuntamiento garantizará una póliza de seguro para sus funcionarios, cuyas cantidades garantizadas, en caso de accidente de trabajo o accidente no laboral, serán las siguientes:

Ejercicio 2004 (desde la entrada en vigor del presente Acuerdo)

- Muerte.....12.000 €
- Invalidez absoluta12.000 €
- Invalidez total..... 6.000 €

Ejercicio 2005 y siguientes:

- Muerte.....18.000 €
- Invalidez absoluta18.000 €
- Invalidez total.....12.000 €

Artículo 33.- Ayuda social

33.1 Por hijo minusválido

Los funcionarios que tenga hijos cuyo grado de minusvalía reconocido por el ISSORM sea igual o superior al 33%, percibirán una ayuda mensual de 50 € que se actualizará de acuerdo con las variaciones del IPC

33.2 Ayuda por familia numerosa

Los funcionarios que tengan familia numerosa (según la legislación vigente en cada momento), percibirán una ayuda mensual de 60€ que se actualizará anualmente de acuerdo con las variaciones del IPC.

33.3 En el presupuesto municipal anualmente se realizará la previsión de ayudas para siguiente:

- a) dentadura completa
- b) dentadura inferior o superior
- c) pieza dental suelta.
- d) empastes
- e) calzado correcto
- f) plantilla ortopédica
- g) vehículo de inválido.
- h) audífono
- i) gafa completa
- k) cristales (cada uno).
- l) lentillas
- m) muletas
- n) ortodoncia
- ñ) vacunas alérgicas

Para estos conceptos, se abonará el 60 % del total, presupuestando el Ayuntamiento un crédito vinculado por un importe máximo de 9.000 €, que para el ejercicio 2006 será incrementado hasta alcanzar la cantidad de 12.000 €.

Cualquier utensilio, aparato, mecanismo, etc, que no figure en esta relación se atenderá de otro similar.

Para recibir este tipo de ayudas es preciso efectuar la correspondiente solicitud administrativa, adjuntando la prescripción facultativa y factura original. De las ayudas se podrá beneficiar el propio funcionario, su cónyuge e hijos. En el supuesto de que ambos cónyuges o miembros de la pareja sean empleados municipales, en el caso de ayudas a hijos éstas no podrán ser duplicadas.

La ayuda máxima para todos los conceptos acumulados que puede percibir el funcionario/a, se registrará por la siguiente escala:

- Soltero sin hijos: 350€
- Casado o pareja de hecho sin hijos: 500€

- Casado o pareja de hecho con 1 hijo: 550€
- Casado o pareja de hecho con más de 1 hijo: 600€

Antes de tomar su decisión la Comisión de Gobierno se emitirá informe respecto a cada solicitud por una Comisión de Control, en la que participarán dos miembros de la Corporación, un representante de la Junta de Personal y otro del Comité de empresa.

33.3 Los funcionarios, así como sus cónyuges, parejas de hecho e hijos, podrán utilizar gratuitamente y por el tiempo de vigencia de este Acuerdo todas las instalaciones polideportivas municipales.

33.4.- El Ayuntamiento, para el año 2005 y siguientes, abonará una ayuda por estudio a los funcionarios con hijos a su cargo, las cuales serán incompatibles con las que el Ayuntamiento u otras Administraciones Públicas presten con carácter general por el mismo concepto.

El importe de dichas ayudas se regirá por los siguientes criterios:

- Guardería.....100€
- Infantil o Primaria.....80€
- Eso y Bachillerato.....120€
- Universidad250€

Para los años 2006 y siguientes estas ayudas se incrementarán en la cantidad de 20€.

Artículo 34.- Asistencia jurídica.

El Ayuntamiento de Abarán estará obligado a prestar, mediante los servicios jurídicos municipales, la asistencia jurídica necesaria a sus empleados en los supuestos de conflicto surgidos como consecuencia de la prestación de sus servicios, asumiendo costas y gastos que pudieran derivarse del procedimiento y prestando fianza en los casos en que ésta fuese requerida.

Todo trabajador que considere necesaria dicha asistencia jurídica deberá comunicarlo por escrito, tanto en los supuestos de defensa frente a acciones entabladas contra ellos, como para el ejercicio de las que le asistan frente a terceros. Esta asistencia no alcanza a los supuestos en los que el Ayuntamiento sea la parte contraria, o cuando el Ayuntamiento haya incoado contra el afectado expediente disciplinario sobre los mismos hechos.

Artículo 35 Renovación y privación del permiso de conducir.

Los funcionarios/as contratados como conductores que fueren privados de su permiso de conducir por conflictos originados mientras prestan sus servicios, salvo en los casos de negligencia o mala fe manifiesta, serán destinados a otro puesto de trabajo mientras dure dicha eventualidad, sin que ello suponga merma de sus retribuciones económicas básicas.

Igualmente, los funcionarios que, por razón de su trabajo en la Corporación, tengan la obligación de utilizar vehículos oficiales, tendrán derecho a que el

Ayuntamiento les abone los gastos de renovación del permiso de circulación.

Capítulo XI.- Derechos Sindicales

Artículo 36 Órganos de Representación de los Funcionarios.

36.1 Los Órganos de Representación del personal serán los que a tal fin dispone la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación y la Ley Orgánica 11/1988, de Libertad Sindical

36.2 Los derechos inherentes a la condición de miembro de la Junta de Personal o Delegado Sindical serán los previstos en la Ley 9/1987, de 12 de junio, y en la Ley 11/1985 de Libertad Sindical.

Artículo 37 Derecho de Reunión.

Todos los empleados/as públicos afectados por el presente Acuerdo podrán ejercer el derecho de reunión con los requisitos y condiciones que se indican a continuación, correspondiendo la convocatoria a:

- a) La Junta de Personal
- b) Los representantes de las Secciones Sindicales.
- c) Un número de empleados que nunca será inferior al 33% de la plantilla del personal funcionario.

Corresponde al Presidente de la Corporación recibir la convocatoria y comprobar el cumplimiento de los requisitos formales que se citan a continuación:

1.- Formularse con una antelación mínima de 48 horas, o 24 si la convocatoria responde a cuestiones de extraordinarias y urgentes.

2.- Datos de los firmantes acreditados para convocar la asamblea.

3.- Hora y lugar de celebración.

Los convocantes deberán garantizar la prestación de los servicios públicos esenciales en condiciones de mínima normalidad.

Artículo 38.- Derecho a la Huelga.

La Corporación reconoce y garantiza el ejercicio del derecho de huelga de todos los empleados municipales, en los términos previstos legalmente.

Disposición Adicional Primera

A los efectos previstos en el presente Acuerdo, se entenderá por masa salarial la cantidad global que integra el capítulo I de los presupuestos por los siguientes conceptos: sueldo base, trienios, complemento de destino, complemento específico y gratificaciones.

Disposición Adicional Segunda

Durante el plazo de vigencia del presente Acuerdo el Ayuntamiento de Abarán no asume compromiso alguno de variar las retribuciones fijadas en el mismo, salvo cuando se alteren las funciones o condiciones de un puesto de trabajo de acuerdo con los supuestos legales.

Disposición Adicional Tercera

Las partes firmantes del presente Acuerdo acuerdan que todas las condiciones económicas y de trabajo negociadas en el mismo serán consideradas «mínimo de derecho necesario» y no podrán ser modificadas salvo que se institucionalice un nuevo acuerdo en la Mesa de Negociación.

Disposición Adicional Cuarta

El Ayuntamiento de Abarán se compromete a adoptar cuantas medidas administrativas sean necesarias para consolidar en un plazo máximo de dos años el empleo temporal del Ayuntamiento.

Igualmente, en coherencia con la relación de puestos de trabajo, el Ayuntamiento de Abarán se compromete a impulsar un proceso de funcionarización integral que racionalice la naturaleza de los puestos de trabajo en base a criterios unitarios para todo el personal. Dicho proceso se ejecutará en mediante el sistema de cursos selectivos y deberá materializarse, como máximo, antes del 31 de diciembre de 2005.

Disposición Adicional Quinta

El Ayuntamiento se compromete, para el ejercicio 2005, a estudiar y proponer a la Mesa de Negociación un plan de pensiones coparticipado para todo el personal a su servicio.

Disposición Adicional Sexta

Cualquier mejora posterior a la firma del presente Acuerdo derivada de la negociación colectiva del personal laboral, será igualmente aplicable al personal funcionario.

Disposición Transitoria Primera

Hasta tanto esté aprobada la Relación de puestos de trabajo, la Corporación podrá asignar a los puestos de trabajo que estime conveniente para el normal funcionamiento de los servicios públicos, el denominado PLUS DE DISPONIBILIDAD HORARIA, el cual retribuirá la disponibilidad para la prestación del trabajo durante las 24 horas del día, sin derecho a percibir gratificaciones extraordinarias. Su importe será de 250 € mensuales y su fijación singularizada será discrecional para la Corporación.

Disposición Transitoria Segunda

Los criterios de asignación de productividad vigentes hasta la entrada en vigor del presente Acuerdo, se mantendrán en vigor hasta tanto no surta plenos efectos jurídicos la relación de puestos de trabajo prevista en el presente Acuerdo.

Consejería de Trabajo y Política Social

10837 Resolución de 23 de julio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas. Exp. 22/04.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas (Código de Convenio número 3000985) de ámbito Sector, suscrito con fecha 7-06-2004 por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores («Boletín Oficial del Estado» 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 («Boletín Oficial del Estado» n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo

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

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

Murcia a 23 de julio de 2004.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma. El Subdirector General de Trabajo. (Resolución de 20.09.1999), **Pedro Juan González Serna.**

Convenio Colectivo de manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas de la Región de Murcia para el 2004/2005/2006/2007/2008

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1.º Ámbito de aplicación.

1.1 Ámbito Territorial. El presente convenio será de aplicación obligatoria en el territorio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia

1.2 Ámbito Funcional. El presente Convenio obliga a las empresas en aquellos centros de trabajo que se dediquen al manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas de la Región de Murcia así como a los trabajadores de éstas.

1.3 Ámbito Personal. El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los trabajadores y empresas incluidos en el ámbito funcional con excepción de las relaciones laborales de carácter especial incluidas en el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.º Vigencia y duración.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma por La Comisión Negociadora del mismo. No obstante, los efectos económicos, serán de aplicación desde el 1 de mayo del 2004.

La duración será de cinco años, es decir, desde el día 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2008.

Artículo 3.º Denuncia y prórroga.

El convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización y se seguirá aplicando el convenio vencido hasta tanto no se alcance un nuevo acuerdo que de lugar a un nuevo convenio.

Artículo 4.º Condiciones de aplicación.

Las condiciones que se establecen en este Convenio Colectivo tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este Convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado.

Con carácter supletorio y en lo no previsto en este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la Legislación vigente.

Artículo 5.º Concurrencia de Convenios.

El presente Convenio Colectivo, mientras se encuentre vigente, no podrá verse afectado por lo dispuesto en otro Convenio de distinto ámbito, salvo que, mediante acuerdo entre la Asociación Empresarial y las Organizaciones Sindicales firmantes así lo establezcan.

Artículo 6.º Comisión paritaria.

Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Paritaria mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en Convenio en relación a las controversias y conflictos de carácter colectivo que le sean sometidos.

La Comisión estará compuesta por cinco miembros representantes de los trabajadores en total, y en proporción a su representatividad, para cada una de las centrales sindicales firmantes del Convenio y cinco de las organizaciones empresariales, miembros todos de la Comisión Negociadora.

La Comisión estará asesorada por los técnicos que ambas partes soliciten.

Relación de integrantes de dicha Comisión Paritaria, es la que figura en el anexo 3 del convenio.

Las convocatorias de las reuniones de la Comisión Mixta se harán mediante escrito de cualquiera de las partes dirigido a la otra, viniendo obligada a reunirse en el plazo de 7 días a partir de la convocatoria.

En la convocatoria, se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación.

En todo caso, la Comisión se reunirá al término de cada año o durante el mes de enero del siguiente año para actualizar las tablas salariales y establecer el calendario laboral.

Los acuerdos que se alcancen en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro.

Las partes se obligan a someter a la Comisión todas las cuestiones de interés general que susciten con carácter previo a cualquier acción judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos colectivos.

En todo caso, deberá negociarse bajo el principio de buena fe.

Son funciones de la Comisión Mixta, entre otras:

Interpretar las normas establecidas en este Convenio.

Vigilar el cumplimiento del mismo.

Negociar las revisiones salariales durante los años de vigencia.

Reunirse en el caso de que el Salario Mínimo Interprofesional afecte a alguna categoría profesional de este Convenio, con el fin de acomodarla en su caso a la cuantía del mismo.

En materia de seguridad y salud Laboral, la Comisión procurará el mejor cumplimiento de las disposiciones legales al respecto, para lo cual podrá proponer las actuaciones o estudios que considere pertinentes.

En materia de Formación Continua, la presente comisión podrá realizar los análisis de necesidades de formación, los estudios de proyecto de formación conjuntos, en cuyo caso también podrá realizarse el seguimiento de dichas actividades conjuntas. Pudiendo proponer ante los órganos competentes las actuaciones o proyectos que puedan ser de interés común y que se consideren de importancia en esta materia para el sector.

Negociar con la Administración el establecimiento de un modelo de contrato de trabajo para los trabajadores fijos discontinuos y eventuales.

Cualesquiera otra función que pudiera establecerse.

Será función específica de la Comisión Paritaria durante la vigencia del presente Convenio la de determinar un cuadro de categorías profesionales que modernice el actual existente. Asimismo, es compromiso de esta Comisión determinar un cuadro de faltas y sanciones específico del sector.

Para el funcionamiento de la mencionada Comisión, y teniendo en cuenta las atribuciones realizadas en el párrafo anterior, y por las empresas que apliquen el presente Convenio, se procederá a dotarla económicamente, dotación, de carácter anual y por el tiempo de duración del convenio, que se terminará en la primera reunión que se realice de la

Comisión. El incumplimiento del mencionado deber por las empresas que apliquen el Convenio tendrá las consecuencias que, asimismo, se determinen por la Comisión.

Capítulo II

Empleo y contratación

Artículo 7.º Clasificación de los trabajadores por su permanencia.

7.1 Fijos. Son aquellos trabajadores que prestan sus servicios en la empresa de una forma continuada y permanente.

7.2 Fijos discontinuos. Tienen la consideración de trabajadores fijos discontinuos los trabajadores contratados mediante el correspondiente contrato de fijo discontinuo, el cual tiene sustantividad propia en el sector de frutas frescas y hortalizas. Dicho contrato se realiza para el desarrollo de trabajos de ejecución intermitente o cíclica dentro del volumen normal de actividad de la empresa que no exijan la prestación de servicios durante todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general, desarrollándose los días de prestación de servicios en uno o varios períodos de actividad estacional.

Igualmente tienen tal consideración de trabajador/a fijo/a discontinuo/a aquellos trabajadores que habiendo trabajado por primera vez en la campaña inmediatamente anterior vuelvan a ser llamados al inicio o durante la siguiente campaña.

También los que tengan reconocida la condición de fijos discontinuos en la empresa.

Llamamiento al Trabajo de los fijos discontinuos y otras estipulaciones

Al considerar que los trabajos fijos discontinuos no se repiten de forma cierta por variar sus fechas de inicio, duración o la intensidad de la actividad, los trabajadores cuando vaya a realizarse la actividad, serán llamados en el orden y la forma siguiente teniendo en cuenta criterios objetivos y de respeto al principio de no discriminación:

a) Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados por riguroso orden de antigüedad dentro de cada categoría según exija el volumen de actividad de cada centro de trabajo.

Excepcionalmente por acuerdo entre el Comité de Empresa o Delegados de Personal y la Empresa, se podrá fijar un sistema de llamamiento complementario con el anterior, siempre que se respete la jornada a los trabajadores con mayor antigüedad.

b) El trabajador/a fijo/a discontinuo/a podrá reclamar (en caso de incumplimiento en el llamamiento), en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de falta de llamamiento. También el trabajador/a podrá reclamar ante la

jurisdicción competente los salarios de los días que indebidamente dejó de trabajar a consecuencia del no-llamamiento.

c) El llamamiento se hará según las costumbres del lugar y, en su defecto, por no ser ello posible, mediante notificación escrita y certificada en la que deberá constar el lugar de trabajo y fecha de iniciación del mismo.

d) En el caso de que el trabajador previamente citado en los términos del punto b) y c), no acuda al trabajo sin causa justificada, perderá la antigüedad para futuros llamamientos de la Empresa.

e) La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno en el orden que el trabajador/a tenga en el censo correspondiente cuando éste se encuentre en situación de incapacidad temporal, en el período de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, excedencia, licencia y aquellas otras con derecho a reserva del puesto de trabajo debidamente acreditadas. Una vez producida la incorporación, quedará reanudada la relación laboral.

f) Para el cómputo de la antigüedad a efectos de llamamiento o cese, se tendrá en cuenta, en primer lugar, el número de días trabajados desde 1 de enero de 1987, incluyendo a tal efecto todos los consignados por cualquier concepto en los boletines de cotización a la Seguridad Social TC-1 y TC-2, y subsidiariamente la fecha consignada en el libro de matrícula.

g) El trabajador fijo discontinuo que cause baja por Incapacidad Temporal (I.T.), a los solos efectos de futuros llamamientos, se le computarán como días de trabajo aquellos en los que por su número de orden de llamamiento le hubiese correspondido trabajar en el caso de que no hubiera estado con el contrato suspendido por I.T.

Para futuras campañas y a los mismos efectos, se acumularán los días trabajados durante la vigencia del presente Convenio, a los ya acreditados desde el 1 de enero de 1987, actualizándose las listas anualmente.

h) El cese de los trabajadores fijos discontinuos se producirá en el orden inverso al de la antigüedad de éstos en sus respectivas categorías o grupos profesionales, cesando en la actividad y suspendiendo sus contratos, primero los de menor antigüedad y finalmente los de mayor antigüedad.

i) Al comienzo de cada campaña, las empresas vendrán obligadas a confeccionar y publicar el censo de trabajadores fijos discontinuos por cada centro de trabajo y por categorías profesionales, y dentro de éstas por antigüedad en la empresa.

Las empresas entregarán una copia del censo al Comité de Empresa o Delegados de Personal y lo expondrá para conocimiento del personal en los tablones de anuncios durante toda la vigencia de la campaña o campañas.

Los trabajadores que se consideren perjudicados podrán alegar las apreciaciones oportunas a través del Comité de Empresa o Delegados de Personal ante la Empresa. La Empresa expondrá sus motivos al Comité como máximo dentro de los tres días siguientes a la petición. En el caso de que el trabajador se sienta perjudicado después de la exposición de motivos de la empresa, podrá ejercitar las acciones indicadas en el punto b).

En el plazo de 30 días a contar de la fecha de publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», las empresas que aún no lo hubieran efectuado vendrán obligadas a exponer una lista de los trabajadores fijos discontinuos en la que figurará la antigüedad de éstos a efectos de llamamiento y cese, en la forma indicada en este apartado de «llamamiento al trabajo de los fijos discontinuos y otras estipulaciones».

j) Los, trabajadores que, de acuerdo con los procedimientos previstos en el Convenio y en la Ley, asciendan a una categoría o grupo profesional superior, tendrán derecho de reserva de su número de orden de antigüedad para su llamamiento en la anterior lista de categoría profesional al objeto de no perjudicar la promoción de los fijos discontinuos en las empresas, percibiendo en todo caso el salario que corresponda a la categoría profesional que ostente en cada momento.

k) Las empresas facilitarán a cada trabajador al término de cada período de prestación de servicios, un certificado acreditativo de los días efectivamente trabajados durante el mismo.

l) Las estipulaciones anteriores, tanto en el llamamiento como en éste apartado de «Otras estipulaciones.» afectarán por igual a todos los trabajadores fijos discontinuos de las Empresas acogidas al presente Convenio, con independencia de la fecha de ingreso en las mismas o de la adquisición de la condición de fijo discontinuo.

7.3 Eventuales. Son aquellos que son contratados como tales para efectuar trabajos específicos y aislados que no sean normales y permanentes en la empresa.

7.4 Interinos. Son aquellos trabajadores que son admitidos para sustituir al de plantilla, por su ausencia motivada justificadamente, no se podrán realizar éstos contratos para suplir a trabajadores fijos-discontinuos mientras queden en la lista sin prestar servicios.

Artículo 8.º Contratos de trabajo.

Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales serán contratados por escrito, teniendo la obligación la empresa de hacerlo por triplicado y entregar, después de haberlo firmado y visado por la oficina de empleo, una copia al trabajador, debiendo figurar en el contrato que se suscribe con el personal fijo discontinuo, la antigüedad inicial de éste en la empresa, así como las condiciones para las que haya sido contratado.

El criterio a utilizar para cubrir las vacantes que se den en el seno de la empresa, cuando dichas vacantes

correspondan a puestos de trabajo especializados, será el de antigüedad dentro de la especialización.

Artículo 9.º Forma del contrato y copia básica.

La empresa facilitará, siempre que el trabajador lo requiera, copia del contrato antes de su formalización. Igualmente la empresa deberá informar al trabajador/a sobre los elementos esenciales del contrato y condiciones de éste.

El empresario entregará a los representantes de los trabajadores copia básica de todos los contratos, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación. La copia básica contendrá los datos del contrato a excepción del DNI, domicilio, estado civil y cualquier otro que pudiera afectar a la intimidad personal.

Artículo 10. Período de prueba.

La duración máxima del período de prueba para los técnicos titulados será de 6 meses, especialistas 2 meses para el resto de trabajadores de 15 días.

Las situaciones de Incapacidad Temporal, por accidente de trabajo, que afecten al trabajador durante el período de prueba, podrán interrumpir el cómputo de mismo.

Transcurrido el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Capítulo III

Organización del trabajo

Artículo 11. Movilidad funcional (polivalencia).

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Cuando el trabajador/a realice funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías profesionales equivalentes por un período superior a 6 meses, podrán reclamar el ascenso sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente a partir del momento en que se realicen dichas funciones.

Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho en todo caso a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los

supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Capítulo IV

Jornada de trabajo y descansos

Artículo 12. Jornada de trabajo y descansos.

La jornada laboral para todos los trabajadores queda establecida en 40 horas semanales de lunes a sábado. El número máximo de horas ordinarias de trabajo diario será de 8.

La realización de trabajo a turnos no implicará, de ningún modo, que se altere la preferencia en el llamamiento diario para los trabajadores fijos discontinuos más antiguos según su número de orden en el censo, respetándose los pactos acordados en las empresas con la representación de los trabajadores.

El horario de trabajo diario será establecido y acordado por escrito en cada una de las empresas con la aprobación de los representantes de los trabajadores al comienzo de la/s campaña/s en el correspondiente calendario laboral, de igual modo podrá establecerse la distribución de la jornada laboral.

En todo caso, y en ausencia de acuerdo en los términos del párrafo anterior, el horario para la realización de la jornada ordinaria estará comprendido dentro del siguiente abanico:

De lunes a viernes: Entre las 8 y las 20.30 horas.

Sábado: De 8 a 14 horas.

En jornada de cinco o más horas consecutivas, los trabajadores tendrán derecho a un descanso obligatorio de 15 minutos retribuidos, tanto si la jornada es de mañana como de tarde.

Las Empresas podrán pactar con los representantes de los trabajadores la realización de jornada intensiva cuando ambas partes lo estimen oportuno y siempre respetando el número total de horas ordinarias anuales de trabajo efectivo.

Los trabajadores fijos discontinuos, en los días que sean llamados al trabajo, tienen garantizado, como mínimo, cinco horas de trabajo efectivo, salvo fuerza mayor, entendiéndose por tales causas con carácter genérico las siguientes:

- Desperfecto o avería grave y repentina en la maquinaria e instalaciones que impidan la realización del trabajo, o la falta de energía eléctrica sobrevenida.

- Cuando por circunstancias meteorológicas (lluvia, granizo, etc.) se constate a ciencia cierta que dichas causas han provocado la interrupción de la jornada de trabajo por falta de materia prima.

Igualmente si el trabajador, a instancias de la empresa, permanece en el centro de trabajo, ésta estará obligada a abonar las horas de parada hasta que se reanude la jornada.

Anualmente y siempre durante el primer trimestre de cada año se elaborará por la empresa y los representantes de los trabajadores el calendario laboral, ajustándose al cómputo semanal y anual de horas y teniendo en cuenta las fiestas oficiales que se establezcan por ley y aquellas que se pacten en convenio, vacaciones, etc. debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

El número de horas efectivas de trabajo durante la vigencia de este convenio será de 1.800 horas año.

El día 26 de diciembre, las Empresas afectadas por el presente Convenio, concederán descanso retribuido a todos los trabajadores, sin que dicho descanso sea recuperable. En el caso de que dicho día coincida con día festivo se disfrutará el día inmediatamente posterior al día o días festivos.

Artículo 13. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias:

1.º Aquellas horas de trabajo que sobrepasen las 40 horas semanales y a partir de la 9.ª hora diaria de Lunes a Viernes y la 5.ª hora diaria el sábado.

Las horas correspondientes a los días festivos entre semana, se descontarán del cómputo semanal de cuarenta horas. De lunes a viernes, de existir algún día festivo se descontarán 8 horas y si el festivo cae en Sábado serán descontadas 5 horas.

2.º Aquellas horas de trabajo que se realicen en días festivos (es decir en domingos y en las catorce fiestas no recuperables establecidas en la legislación).

Se abonarán según la cuantía fijada en la tabla salarial anexa y serán motivo de incremento salarial según lo acordado para el salario base durante la vigencia del presente Convenio.

Dadas las características de este sector, donde no se puede prever la maduración rápida del fruto, la demanda del mercado de un producto básico, la climatología y otros factores ajenos a la voluntad de la empresa, ambas partes consideran que las posibles horas extras que pudieran existir en esta actividad tienen el carácter de estructurales a todos los efectos legales.

Artículo 14. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas para todos los trabajadores será de 30 días naturales y no será sustituible por compensación económica.

Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales, como consecuencia de las peculiaridades y naturaleza de la prestación de servicios, en las que no se pueden prever el número de días que van a prestar servicios en el año; el número de días a que tendrán derecho a disfrutar de vacaciones, será proporcional a los días trabajados en el año natural anterior

Los trabajadores a tiempo parcial, eventuales y los fijos discontinuos, los cuales por las características de su trabajo cíclico e intermitente, llevan prorrateado el

importe de esos treinta días de vacaciones en el salario-hora correspondiente al salario base y en su caso antigüedad que figura en la tabla anexa, así como todos los conceptos retributivos.

En el supuesto de que no se llegue al año de antigüedad en la empresa, el trabajador tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente a los días cotizados.

Dentro del calendario laboral (a desarrollar por Empresa y Comité) se indicarán claramente los períodos de vacaciones y la forma de llevarlas a cabo. Teniendo el trabajador derecho a conocer las fechas de sus vacaciones dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Capítulo V

Interrupciones no periódicas de la prestación laboral

Artículo 15. Licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación, justificándolo y acreditándolo adecuadamente podrá faltar o ausentarse del trabajo por los motivos que a continuación se señalan y con derecho a remuneración durante el tiempo de ausencia:

- Quince días naturales por matrimonio.

- Dos días laborables en los casos de nacimiento de hijo, enfermedades infecto-contagiosas de hijo/a menor de edad, o enfermedad, accidente y/o hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando el trabajador, con tal motivo, necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días naturales.

- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora continuada de ausencia del trabajo para tal fin.

- Un día por traslado del domicilio habitual.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada laboral de trabajo.

- Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, disminuidos físicos o psíquicos, familiares enfermos, accidentados o de edad avanzada hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán 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.

- Por el tiempo indispensable para que el trabajador, por motivos de salud, asista a consulta del médico de cabecera o especialista, debiendo aportar justificante de su asistencia.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

- Por el tiempo indispensable para la realización de los exámenes, como consecuencia de estar

matriculado en centros oficiales, por razones de cursar estudios o carreras profesionales. El trabajador deberá justificar la presentación a dichos exámenes, así como un aprovechamiento razonable de los mismos, que evite una utilización fraudulenta de esta licencia.

- En los casos de enfermedad de hijos menores de ocho años para acompañarlos a la asistencia sanitaria, previa solicitud y justificación, por el tiempo imprescindible, y siempre que la consulta no se pueda realizar en horas de no trabajo, y con un máximo de dos anuales.

- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, por el tiempo indispensable, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral. Este derecho se hará extensivo para la realización de técnicas de fecundación asistidas, con un máximo en éste último caso de 3 días anuales.

En todo lo no especificado se estará a lo que disponga en cada momento la normativa vigente.

En todo caso, es requisito indispensable, para que los trabajadores fijos discontinuos tengan derecho a la concesión de las licencias contempladas anteriormente, estar en activo o en alta en la fecha en que se produzcan los hechos que motiven la licencia.

Capítulo VI

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 16. Excedencias.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, habida cuenta de la dificultad de los fijos discontinuos, para alcanzar el mínimo de un año de antigüedad para disfrutar de la excedencia voluntaria, dicho año se computara desde el inicio de la relación laboral con la empresa, y el mínimo período de excedencia voluntaria será de 6 meses. No pudiendo utilizar esta modalidad para trabajar en la misma actividad en otra empresa.

El cómputo de la antigüedad quedará interrumpido durante la vigencia de la excedencia voluntaria indicada en el párrafo anterior, es decir, este período no se adicionará en ningún caso a la antigüedad que tenía el trabajador en el momento de iniciar su excedencia.

Solamente a efectos de orden de llamamiento para los trabajadores fijos discontinuos, éstos, cuando se reincorporen una vez finalizada la excedencia voluntaria, lo harán con el número de orden que corresponda, teniendo en cuenta el período disfrutado.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a

un nuevo período de excedencia que en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre o la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año a partir de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

Igualmente tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, será computable a efectos de antigüedad. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y a partir del tercer año de excedencia, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Se pacta expresamente que, el plazo para la reincorporación a la empresa, tras el vencimiento de la excedencia voluntaria, será de 7 días a partir de aquel, debiendo el trabajador/a solicitar expresamente dicha reincorporación por escrito.

Capítulo VI

Salarios

Artículo 17. Política salarial y retribuciones.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

Artículo 18. Retribuciones. Salario Base:

El salario base que percibirán los trabajadores acogidos a este Convenio es el que figura en el anexo salarial. Para los trabajadores fijos discontinuos y eventuales, se fija un salario diario y por hora que también se especifica por conceptos en el anexo y en el que se incluyen las partes proporcionales de los 30 días de vacaciones, las partes proporcionales de las dos pagas extras y las partes proporcionales de los días festivos.

En el anexo I del convenio figura la tabla salarial aplicable para los años 2004 (primer año de vigencia del mismo) y para el año 2005 (segundo año de vigencia del Convenio).

En el Anexo II del convenio figura el Plus de Asistencia aplicable para los años 2004 y 2005.

Para el tercer año de vigencia, se efectuará una revisión salarial consistente en el IPC Nacional real del año natural anterior incrementado en el 0,4.

Para el cuarto año de vigencia del convenio se efectuará una revisión salarial, consistente en el IPC Nacional real del año natural anterior incrementado en el 0,7.

Para el quinto año de vigencia del convenio se efectuará una revisión salarial, consistente en el IPC Nacional real del año natural anterior incrementado en el 0,7.

Durante los años 2004, 2005 y 2006 el precio de la hora extraordinaria no sufrirá incremento alguno por lo que no se aplicarán los incrementos anteriormente señalados.

Plus personal de Antigüedad consolidada:

Los trabajadores que a 31 de diciembre del año 2000 vinieran percibiendo alguna cantidad en concepto de antigüedad, la consolidarán en el mismo importe, de forma invariable y por tiempo indefinido como complemento retributivo «ad personam» y hasta la extinción de su contrato. Dicho complemento se reflejará en la nómina a partir de ahora con la denominación de «antigüedad consolidada».

El trabajador que a la citada fecha no cobrara cantidad alguna por el concepto de antigüedad, no generará derecho alguno, al dejar de existir el concepto antigüedad que ha sido compensado en incremento salarial, en los términos que se fijan en el párrafo siguiente. No existiendo pues más derechos que los reconocidos en el párrafo anterior.

Gratificaciones Extraordinarias:

Se abonarán a todos los trabajadores acogidos al presente Convenio, dos pagas extras de treinta días de salario base, más antigüedad si procede.

El abono de dichas pagas extras se hará:

El 15 de julio (paga extra de verano).

El 22 de diciembre (paga extra de navidad).

Como se indica en el Salario Base, las dos pagas extras se encuentran prorrateadas en el salario diario y salario-hora para los trabajadores fijos discontinuos y eventuales.

Plus de Nocturnidad:

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. Los trabajadores que efectúan el trabajo entre esa franja horaria cobrarán un plus nocturno consistente en el 25% sobre el salario base, con independencia de las horas extraordinarias que se realicen.

Plus de Asistencia:

Los trabajadores, en concepto de Plus de Asistencia, percibirán por día de asistencia al trabajo la cantidad de 0,20 euros por hora de trabajo efectivo.

Para que las empresas hagan efectivo dicho plus, el trabajador no deberá faltar ningún día de trabajo efectivo de llamamiento a la semana, con excepción de la asistencia al médico debidamente acreditada y ausencias debidamente acreditadas, que suponga que el trabajador/a no acuda ese día al trabajo, en este caso solamente se pagará el plus de asistencia los días reales de trabajo efectivo.

Como complemento del apartado anterior los comités de empresa, delegados de personal y empresa podrán desarrollar los aspectos y circunstancias que se consideren como ausencias justificables además de las señaladas.

Cuando el trabajador hubiere completado las 40 horas semanales ordinarias de su jornada (jornada laboral) si hubiera faltado un día al trabajo sólo podrá descontarse el de ausencia a efectos de esta prima.

Para el segundo año este plus no sufrirá incremento alguno, para el tercer, cuarto y quinto año el plus se incrementará en la misma proporción del salario base.

La Comisión paritaria del Convenio se reunirá para comprobar su correcto funcionamiento, pudiendo adoptar en su caso los acuerdos que procedan para corregir los desequilibrios o defectos que se hubieran podido observar en la aplicación práctica del mismo.

Desplazamientos:

En el caso de los trabajadores que vengan prestando sus servicios para la empresa y tengan que efectuar desplazamientos desde el lugar habitual de residencia, la empresa habrá de garantizar el transporte para dicho personal en medios de locomoción adecuados con todas las contingencias cubiertas (seguros de pasajeros, etc), siendo dicho transporte a cuenta de la empresa, salvo que ésta, cuando afecte a pocos trabajadores de una zona geográfica sustituya esta obligación por el abono a cada trabajador de la suma de 0,17 euros por kilómetro que exceda de los tres primeros a partir del punto de partida, tanto a la ida como al regreso al lugar de trabajo, cualquiera que fuese el medio de locomoción empleado por el trabajador.

Capítulo VII

Promoción y formación profesional

Artículo 19. Promoción profesional.

Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a la establecido en el presente Convenio.

Todos los trabajadores sujetos a este Convenio tendrán igualdad de condiciones para cubrir los puestos vacantes o de nueva creación, así como a cambiar a una categoría o grupo profesional superior teniendo en cuenta la antigüedad, méritos, formación, conocimientos, experiencia, titulación, etc., del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

La promoción o ascensos del personal directivo se efectuará por libre designación de la empresa.

La promoción o ascenso del personal técnico se cubrirá libremente en razón a los títulos correspondientes, a la competencia profesional y a las dotes de organización y mando que precisen los designados para cubrir el puesto vacante o de nueva creación.

La promoción o ascenso del personal administrativo serán cubiertas en primer lugar por personal de la empresa capacitado por titulación y experiencia o ajeno a ella, libremente designado por ésta.

En referencia al personal obrero, la promoción o ascenso se cubrirán en primer lugar por personal de la empresa con capacitación profesional adecuada al puesto de trabajo a cubrir, y en segundo lugar por antigüedad, dentro de cada categoría profesional, por el personal de categoría inmediata inferior. En todo caso será una comisión paritaria constituida entre parte del comité y la empresa quien determine los criterios de capacitación profesional que se estimen adecuados.

Artículo 20. Formación profesional en las empresas.

El trabajador/a tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Asimismo tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 21. Formación continua.

Las partes firmantes del presente Convenio consideran primordial que la formación continua en las empresas se convierta en un instrumento necesario para garantizar la cualificación y profesionalidad de los trabajadores. Por ello, las partes se comprometen durante la vigencia del presente Convenio a introducir los mecanismos y procedimientos necesarios para que dicha formación redunde en beneficio de los trabajadores y en consecuencia en las empresas.

En referencia a los Permisos Individuales de Formación (PIF), para la consecución de un título de carácter oficial enmarcados en los acuerdos ya citados sobre formación continua (FORCEM) se establecerán porcentajes de afectación de las plantillas que determine claramente el número mínimo de trabajadores, categorías y grupos profesionales que podrán disfrutar del PIF simultáneamente.

Será de aplicación lo establecido anteriormente, indicando expresamente que se garantice la formación de estos permisos a los trabajadores no cualificados, sin perjuicio de estudios de más nivel.

En definitiva, se establecerán los procedimientos de concesión de los PIF.

Los cursos que legalmente sean obligatorios y en las condiciones que se establezcan en la normativa serán de obligatoria realización por parte de los trabajadores designados.

Capítulo VIII

Derechos colectivos

Son los reconocidos en el título II del ET y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en los cuales se establecen los derechos de los Representantes de los Trabajadores.

Artículo 22. Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Los Delegados de Personal y los Comités de Empresa tendrán las siguientes competencias:

Recibir la copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito (a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación). Igualmente recibir la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

Ser informados por la empresa de la iniciación de un expediente de regulación de empleo.

Asesorar a los trabajadores cuando así lo soliciten en la firma de los contratos laborales y finiquitos.

Intervenir en la negociación colectiva cuando sean nombrados miembros de la Comisión Negociadora por los trabajadores o sus sindicatos.

Ser informados de las medidas adoptadas en materia de medio ambiente.

Disponer del crédito de horas establecido en el ET, con arreglo a las siguientes normas:

- Podrán utilizarlas mediante previo aviso a la empresa con un mínimo de 24 horas salvo fuerza mayor y justificando su destino al finalizar el disfrute de las horas sindicales.

- Utilizarlas, no sólo en diálogo con la empresa, sino además en todas aquellas actividades de gestión que le sean propias por su representación.

- Las horas sindicales que se realicen dentro de la jornada de trabajo se considerarán a todos los efectos como trabajo efectivo. En todo caso, las horas sindicales que se utilicen en las reuniones convocadas expresamente por la Empresa, no computarán como utilización a efectos de la suma total del crédito horario, computándose a todos los efectos como trabajo efectivo.

- Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, podrán acumular las horas sindicales con un preaviso a la empresa de 15 días, siempre y cuando dicha acumulación no perjudique el normal funcionamiento de la empresa por el puesto de trabajo que desempeñe la persona en quien se acumulen dicha cesión se realice sobre otro trabajador de la misma central sindical, y las horas cedidas se refieran al mes

en curso. No podrán cederse horas de imposible utilización por su titular, en el período que se pretende ceder.

Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

A) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

B) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones y de trabajos considerados como habituales en la empresa a otros centros de trabajo ajenos o no a ésta.

C) Planes de Formación profesional y continua en la empresa.

D) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

E) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Recibir información escrita, que será facilitada trimestralmente, al menos, sobre:

- La evolución general del sector económico al que pertenece la empresa.

- La situación de la producción y su programa, así como las ventas de la entidad.

- La evolución probable del empleo en la empresa

- Previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial -fijos discontinuos-.

- Las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas.

- Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.

- Los índices de siniestralidad y sus causas.

- Los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

Recibir información escrita, que será facilitada mensualmente, sobre:

- Las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, incluyendo el cómputo de tales horas día a día y totalizadas mensualmente.

- Las horas nocturnas realizadas por los trabajadores, incluyendo el cómputo de tales horas día a día y totalizadas mensualmente.

- Los boletines de cotización a la Seguridad Social (TC/1 y TC/2).

Recibir información escrita, que será facilitada anualmente, al menos, sobre:

- El balance, la cuenta de resultados, y la memoria económica y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

Artículo 23. Derechos sindicales.

Los miembros de Comité de Empresa de cada central sindical, podrán acumular mensualmente entre sí las horas sindicales que legalmente les correspondan. Para que dicha acumulación sea efectiva, será necesario comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de seis días al final del mes.

Los Comités de Empresa dispondrán del correspondiente tablón de anuncios para el ejercicio propio de difusión sindical y laboral, tales como insertar comunicaciones, etc., por parte de los miembros del Comité, delegado sindical y de sus sindicatos correspondientes. Igualmente dispondrán de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Cada una de las Centrales Sindicales representadas en el Comité de Empresa, podrán nombrar un Delegado Sindical entre sus afiliados en las empresas que cuenten con al menos 250 trabajadores. El número de delegados sindicales por cada Sección Sindical de los sindicatos representados en el Comité de Empresa, se verá incrementado a dos si la empresa supera los 500 trabajadores.

El Delegado Sindical, en el supuesto de que no forme parte del Comité de Empresa, tendrá las mismas garantías y competencias establecidas para los miembros del Comité de Empresa.

Los sindicatos podrán remitir información a todas las empresas que consideren oportuno dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, a fin de que ésta sea distribuida y en todo caso, sin que el ejercicio de tal práctica interrumpa el desarrollo del proceso productivo y previa comunicación al empresario.

En lo no dispuesto en el presente artículo, será de aplicación lo establecido en el ET y la Ley de Libertad Sindical.

Capítulo IX

Beneficios sociales

Artículo 24. Indemnización por muerte o invalidez.

Póliza de Seguro para indemnización por muerte e invalidez permanente:

Las empresas contratarán una póliza de seguro para todos los trabajadores fijos y fijos discontinuos con las siguientes cuantías de indemnizaciones:

Doce mil euros en caso de muerte, gran invalidez, invalidez permanente absoluta o invalidez permanente total para su profesión habitual derivada de accidente o enfermedad profesional.

Una mensualidad en caso de muerte natural.

El comité de Empresa recibirá con carácter anual, copia del justificante del pago de la prima de seguro por parte de la empresa.

Este seguro puede ser sustituido, en la parte que lo cubra, por domiciliación de las nóminas de los trabajadores en aquellas entidades bancarias que ofrezcan este servicio, debiendo las empresas completar el resto, hasta la suma expresada, mediante póliza concertada con cualquier entidad de seguros. Es potestad de la empresa la domiciliación de las nóminas.

Capítulo X

Seguridad y salud laboral

Artículo 25. Ropa de trabajo.

Las empresas proporcionarán a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada para la realización de las funciones que tienen encomendadas, todo ello de acuerdo con la normativa sanitaria correspondiente.

En ningún caso, el costo de la ropa de trabajo podrá recaer en los trabajadores.

El uso de dichas prendas será obligatorio para el trabajador, siendo responsable del cuidado y conservación de la misma.

Artículo 26. Política preventiva.

El 8 de noviembre de 1995 se publicó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Dicha ley obliga a la constitución de Comités de Seguridad y Salud que estarán formados por los Delegados de Prevención por un lado y la Empresa de otro. Igualmente el empresario está obligado a hacer un estudio inicial sobre evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo de la empresa. Asimismo deberá realizar un Plan de Prevención.

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgo y accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores, de formación de los trabajadores y especialmente de sus representantes.

En consecuencia se creará una Comisión Sectorial de Seguridad y Salud laboral como órgano de representación de las empresas y los delegados de prevención así como de los Servicios de Prevención en la cual se establecerán las líneas generales para la aplicación de dicha política preventiva, su organización y la asignación de los medios necesarios.

Dicha comisión se reunirá cada vez que lo solicite al menos una de las partes implicadas o como mínimo una vez cada trimestre.

Artículo 27. Principios de la acción preventiva.

1. Normativa aplicable:

En todas aquellas materias que afecten a la Seguridad y Salud Laboral, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral

Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley y en las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo tienen el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, siendo por tanto de plena aplicación.

2. Principios Generales:

La Evaluación Inicial de Riesgos, como punto de partida para planificar la prevención, deberá considerar como riesgos laborales una serie de factores que van a condicionar sin duda el estado de salud de los trabajadores, los cuales podemos decir que son:

1. Las condiciones de seguridad.
2. El medio ambiente físico (en el que se encuentran los contaminantes de naturaleza física).
3. Los contaminantes químicos y biológicos.
4. La carga de trabajo física y mental, y
5. La organización de trabajo (factores que tienen que ver con la concepción del trabajo, las tareas y los procesos, los ritmos, los procedimientos, etc.)

Las Empresas estarán obligadas a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, y específicamente a:

1. Prevenir los riesgos laborales adoptando cuantas medidas sean necesarias, las cuales deberán ser adaptadas y perfeccionadas, sin que su coste pueda recaer en modo, alguno sobre los trabajadores, en base a los siguientes principios:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en relación con los puestos de trabajo, elección de equipos, métodos de producción y evitando el trabajo monótono y repetitivo.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo.
- g) Planificar la prevención, integrando en ella la técnica, la organización del trabajo, condiciones de trabajo, relaciones sociales y factores ambientales.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

2. Evaluar los riesgos que no hubieran podido evitarse, a través de:

a) Una evaluación inicial teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los riesgos derivados del trabajo, la elección de los equipos de trabajo y la exposición a sustancias o agentes peligrosos.

Tener en cuenta que la evaluación inicial de riesgos, exige que se tengan en consideración los riesgos conocidos y apreciados.

b) La actualización de la evaluación inicial de riesgos cuando cambien las condiciones de trabajo o cuando se produzca algún accidente de trabajo o enfermedad profesional.

c) La realización de controles periódicos de las condiciones y actividades laborales.

La evaluación inicial de riesgos es un proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para tomar una decisión apropiada sobre la adopción de medidas preventivas adecuadas.

Esta evaluación consistirá en la realización de las mediciones, análisis o ensayos necesarios, atendiendo a los criterios técnicos de los organismos especializados (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, normas UNE, etc.) de forma que el procedimiento utilizado proporcione confianza sobre su resultado.

3. Integrar las actuaciones de prevención en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma.

Artículo 28. Planificación de la prevención.

Como resultado de la Evaluación Inicial de Riesgos, se establecerá la estructura de un Plan de Prevención para el Sector, que facilite la articulación de la planificación de la prevención de los riesgos laborales en las empresas. Para ello, deberán acordarse y especificarse las siguientes actuaciones:

1. El diagnóstico de la situación, mediante el estudio de las condiciones de trabajo que nos ha aportado la Evaluación Inicial de Riesgos.

2. La definición de Objetivos Generales y Específicos.

3. Los programas de actuación en función de los riesgos detectados.

4. El plan de formación para el sector.

5. La asignación de medios materiales y humanos.

6. La asignación de tareas.

7. Los programas de Seguimiento y la evaluación final.

Dichas actuaciones darán lugar a la implantación y desarrollo de los Planes Preventivos en todos los centros de trabajo sujetos a este acuerdo, de una manera rápida y coordinada a través de la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral.

Con tal fin se acuerda lo siguiente:

- Se adoptará un plan de formación para todos los trabajadores y en especial para los Delegados de Prevención y Delegados de Personal.

- En cumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales y en aplicación de la Ley 31/1995 y del Real Decreto 39/1997, en todos los centros de trabajo se integrará la actividad preventiva en el conjunto de sus actividades y decisiones en que éste se preste, incluidos todos los niveles de la empresa.

- La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en todas las decisiones que adopten.

- Se establece así que la Seguridad es intrínseca e inherente a todas las modalidades de trabajo, por lo que las responsabilidades en materia de Prevención de Riesgos Laborales están asignadas de forma directa a las funciones de cada puesto de trabajo.

- Por ello, sin merma de la responsabilidad general de la empresa, el responsable de un área de trabajo también lo es de la adopción de las medidas de prevención de riesgos precisas para que el trabajo se realice con las debidas condiciones de Seguridad y Salud en dicho área. Igualmente dará las instrucciones necesarias a los trabajadores que dependan de él, y de controlar su cumplimiento.

Artículo 29. Otras obligaciones del empresario.

1. Obligaciones del empresario en materia de equipos de trabajo:

Se entiende por equipo de trabajo cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

Los empresarios deben asegurarse de que los equipos de trabajo sean adecuados y garanticen la seguridad y salud de los trabajadores que los utilicen.

2. Obligaciones del empresario de proporcionar los equipos de protección individual:

Se entiende por equipo de protección individual, cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de los riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin (ejemplos, cascos para la protección de la cabeza, protectores auditivos, cinturones de seguridad contra el riesgo de caída, etc.)

Deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar por medio de técnicas de protección colectiva o mediante la adecuada organización del trabajo.

3. Obligaciones del empresario hacia la información a los trabajadores:

Los empresarios están obligados a proporcionar a los trabajadores, a través de sus representantes, toda la información necesaria en relación con:

1. Los riesgos existentes

2. Las medidas de prevención y las medidas de emergencia, sin perjuicio de informar de forma individual y directa a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo.

4. Obligaciones del empresario en dar formación a los trabajadores:

Los empresarios deben garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

Esta formación deberá impartirse al comienzo de la contratación y cuando se produzcan cambios en las funciones o en los equipos de trabajo, debiendo repetirse periódicamente, si fuera necesario, a través de las propias empresas o concertándola con servicios ajenos, y deberá realizarse dentro de la jornada de trabajo.

5. Obligaciones del empresario en la adopción de medidas de emergencia:

Los empresarios están obligados a analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma.

Para ello deberá designar al personal encargado de poner en práctica estas medidas, que deberá ser suficiente en número y tener la formación y el material adecuado, así como organizar las relaciones necesarias con servicios externos.

6. Obligaciones del empresario en la vigilancia de la salud de los trabajadores:

Los empresarios están obligados a vigilar periódicamente el estado de salud de sus trabajadores en función a los riesgos inherentes al trabajo, por medio de reconocimientos médicos o pruebas que causen las menores molestias a los trabajadores y que sean proporcionales al riesgo, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de la información.

7. Obligaciones de los empresarios documentales:

Los empresarios están obligados a elaborar y conservar a disposición de la Autoridad Laboral la siguiente documentación:

1. Evaluaciones de riesgos.

2. Medidas y material de protección y prevención.

3. Resultados de los controles periódicos de las condiciones de trabajo.

4. Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores.

5. Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (además de notificación de los mismos).

8. Obligaciones del empresario respecto a los trabajadores temporales y trabajadores cedidos por ETT's:

Los empresarios están obligados, respecto a dichos trabajadores, a garantizar el mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que a los restantes trabajadores de la empresa.

En cuanto a las obligaciones de las ETT's y las empresas usuarias (donde los trabajadores cedidos prestan sus servicios) se pueden sistematizar en las siguientes:

La ETT está obligada a facilitar información a los trabajadores con carácter previo al inicio de la actividad, acerca de los riesgos a que pueden estar expuestos, cualificaciones requeridas y medidas de prevención. Además deberá vigilar periódicamente el estado de salud de sus trabajadores.

La empresa usuaria es responsable de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, y de las condiciones de ejecución del trabajo.

Asimismo, la empresa usuaria está obligada a informar a sus delegados de prevención o Servicios de Prevención, así como a los representantes de sus trabajadores, de la incorporación de los empleados cedidos por la ETT.

9. Obligaciones del empresario hacia la consulta a los trabajadores:

El empresario tiene el deber de consultar a los trabajadores, con la debida antelación, de la adopción de decisiones relativas a:

a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías (cuando éstas incidan en las condiciones de seguridad y salud).

b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de esas actividades o el recurso a un Servicio de Prevención Externo.

c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

d) Los procedimientos para el cumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de información a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores mismos, así como en materia de documentación ante la Autoridad Laboral.

e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

Artículo 30. Derecho de los trabajadores.

En particular, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y específicamente a los siguientes:

1. Derechos de información, consulta y participación, en relación con los riesgos derivados de la seguridad y

salud en el trabajo, las medidas, y actividades de protección y prevención y la adopción de medidas de emergencia.

2. Derecho a que se les faciliten los equipos de protección individual.

3. Derecho a recibir la formación teórica y práctica adecuada en materia preventiva.

4. Derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando el propio trabajador considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud, sin que pueda sufrir perjuicio alguno por ello (salvo mala fe o negligencia grave).

5. Derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud.

6. Derecho a la protección específica de aquellos trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

7. Derecho a la protección de la maternidad, que incluye un derecho laboral de permiso retribuido para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

8. Derecho de protección específica a los menores.

9. Derecho de protección específica de los trabajadores temporales y de los contratados por ETT's.

Artículo 31. Obligaciones de los trabajadores.

El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene. Hay que entender que también quedan comprendidas las medidas acordadas en Convenio Colectivo.

Cada trabajador debe velar por su propia seguridad salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

En particular, los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, están obligados a:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

3. Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.

4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención, sobre cualquier situación que a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la Autoridad Laboral competente con

el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones seguras de trabajo.

Artículo 32. Los Servicios de Prevención.

El Servicio de Prevención es un conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con labores de asesoramiento y asistencia para el empresario, para los trabajadores y sus representantes, para los órganos de representación especializados.

Es obligación del empresario recurrir a uno o varios Servicios de Prevención propios o ajenos a la empresa, cuando no pueda asumir personalmente la prevención o cuando la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad preventiva en función del tamaño de la empresa, riesgos o por la peligrosidad de las actividades desarrolladas.

Las modalidades de los servicios de prevención pueden ser propias o ajenas.

El Servicio de Prevención propio. El empresario debe constituirlo cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

a) Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.

b) Que tratándose de empresas entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades previstas en el anexo I del reglamento de los Servicios de Prevención (actividades caracterizadas por la mayor gravedad del riesgo a que pueden estar expuestos los trabajadores en relación con su trabajo, por ejemplo, trabajos con exposición a agentes tóxicos, trabajos con exposición a agentes biológicos, actividades en la industria siderúrgica, etc.)

c) Que, tratándose de empresas no incluidas en apartados anteriores, así lo decida la Autoridad Laboral.

El servicio de Prevención ajeno. El empresario deberá recurrir a uno o varios Servicios de Prevención ajenos, que colaborarán entre sí cuando sea necesario, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención.

Artículo 33. Órganos de representación en materia de prevención.

1. Los Delegados de Prevención.

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Su designación por y entre los representantes del personal con arreglo a una escala, en función del número de trabajadores (ejemplo, de 50 a 100 trabajadores corresponden 2 delegados, entre 101 a 500, tres, etc.)

Dispondrán de un crédito horario retribuido en las mismas condiciones que los Delegados de Personal para el desarrollo propio de las tareas de prevención en la Salud Laboral.

En empresas de hasta 30 trabajadores, el delegado de prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de 31 a 49 habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

Sus competencias son:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

- Promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa de prevención.

- Consulta y participación respecto a las decisiones empresariales sobre planificación y organización del trabajo y del desarrollo de actividades de protección de la salud.

- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Sus facultades son:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en la comprobación del cumplimiento de la normativa de prevención, pudiendo formular las observaciones que crean oportunas.

- Acceso e información a la documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

- Recibir información de los daños ocasionados en la salud de los trabajadores.

- Recabar y recibir del empresario información que éste haya podido obtener de personas, órganos y organismos competentes en materia de seguridad y salud de los trabajadores.

- Realizar visitas a los lugares o a cualquier dependencia del centro de trabajo a efectos de ejercer labores de vigilancia y control del estado de las condiciones laborales, pudiendo, asimismo, comunicarse durante la jornada con los trabajadores, pero sin alterar el normal funcionamiento del proceso productivo.

- Recabar del empresario la adopción de medidas preventivas, pudiendo efectuar propuestas al efecto.

- Proponer la paralización de actividades en los casos de riesgo grave e inminente.

1. El Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud se constituirá en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores y estará formado por los delegados de prevención de una parte y por el empresario en igual número de delegados de prevención, de la otra.

A través de reuniones, que tendrán un carácter trimestral o cuando lo solicite alguna de sus representaciones, podrán participar los delegados sindicales y los

técnicos de seguridad de la empresa, trabajadores especialmente cualificados e, incluso, técnicos de prevención ajenos a la empresa, si lo solicitara alguna de las partes; todos ellos con voz pero sin voto.

Las competencias del Comité de Salud Laboral son:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos.

- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para hacer más efectiva la prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa acciones de mejora y correctoras de las deficiencias existentes.

Las facultades del Comité de Salud Laboral son:

1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

2. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.

3. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y promover las medidas preventivas oportunas.

4. Conocer e informar la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención.

Disposiciones adicionales.

Primera. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal, tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este Convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado en su cómputo.

Segunda. Según lo dispuesto en la Ley 2/1991. El empresario con ocasión de la extinción del contrato, al

comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas. El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

Tercera. La mujer trabajadora, en caso de embarazo, cuando las condiciones del trabajo puedan afectar negativamente a la madre o al feto, según prescripción médica, tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, respetando el salario y su reincorporación al puesto de trabajo anterior. En todo caso se aplicarán las prescripciones contenidas en la ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Cuarta. Las partes signatarias de este convenio se adhieren al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (ASECMUR), con el fin de solventar sus diferencias. Acatando las normas que el mismo establece.

Quinta. Será función específica de la Comisión Paritaria durante la vigencia del presente Convenio la de determinar un cuadro de categoría profesionales que modernice el actual existente. Asimismo, es compromiso de esta Comisión determinar un cuadro de faltas y sanciones específico del sector.

Para el funcionamiento de la mencionada Comisión, y teniendo en cuenta las atribuciones realizadas en el párrafo anterior, y por las empresas que apliquen el presente Convenio, se procederá a dotarla económicamente, dotación que se determinará en la primera reunión que se realice de la mencionada Comisión. El incumplimiento del mencionado deber por las empresas que apliquen el Convenio tendrá las consecuencias que, asimismo, se determinen en la mencionada Comisión.

Convenio Colectivo para manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas de la Región de Murcia

Anexo I. Tabla de salarios para el año 2004 (Desde 1 de mayo al 31 de diciembre)

PERSONAL FIJO

<u>Categoría Profesional</u>	<u>Salario Base/mes</u>	<u>Total anual</u>
Ingeniero, Licenciado y Mercantil	1.478,74	20.702,36
Ayudante y Técnico Titulado	1.074,42	15.041,88
Jefe Superior	1.182,72	16.558,08
Jefe de Primera	1.088,26	15.235,64
Jefe de Segunda	995,06	13.930,84
Oficial 1.ª Admvo. Ó Programador	904,35	12.660,90
Oficial 2.ª Admvo. Ó Programador	780,93	10.933,02
Auxiliar Admvo., Ayudante Programador, Telefonista	639,83	8.957,62
Aspirante de 16 a 18 años	495,33	6.934,62
Ordenanza, Portero y Vigilante	601,65	8.423,10

<u>Categoría Profesional</u>	<u>Salario Base/día</u>	<u>Total anual</u>
Empleado/a de limpieza	20,07	8.429,40
Oficial 1.ª de Oficio	30,14	12.658,80
Oficial 2.ª de Oficio	23,38	9.819,60
Ayudante y Técnico Titulado	20,39	8.563,80

PERSONAL FIJO-DISCONTINUO Y EVENTUAL

<u>Categoría Profesional</u>	<u>Salario Hora/global</u>	<u>Salario Hora extra</u>	<u>Salario Base día</u>	<u>Salario Total anual</u>
Encargado Almacén y Carpintería	5,29	7,17	42,32	9.522
Carpintero, Montador y Tapador	5,04	6,82	40,32	9.072
Peón Máquinas y Capaceador	5,01	6,76	40,08	9.018
Encargado de Sección	5,15	6,48	41,20	9.270
Cargador, Apilador y Descargador	4,75	6,48	38,00	8.550
Peón, Encajadora, Marcadora, Triadora y Empaquet.	4,75	6,48	38,00	8.550
Pinche menor de 18 años	3,98	-	31,84	7.164

Anexo II

Plus de Asistencia, (art. 18 del Convenio), queda fijado para el año 2004 (Desde 01/05/05 al 31/12/04) en la siguiente cuantía: 0,20 €/hora.

Convenio Colectivo para manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas de la Región de Murcia

Anexo I. Tabla de salarios para el año 2.005 (Desde 1 de enero al 31 de julio)

PERSONAL FIJO

<u>Categoría Profesional</u>	<u>Salario Base/mes</u>	<u>Total anual</u>
Ingeniero, Licenciado y Mercantil	1.537,89	21.530,46
Ayudante y Técnico Titulado	1.117,40	15.643,60
Jefe Superior	1.230,03	17.220,42
Jefe de Primera	1.131,79	15.845,06
Jefe de Segunda	1.034,86	14.488,04
Oficial 1.ª Admvo. o Programador	940,52	13.167,28
Oficial 2.ª Admvo. o Programador	812,17	11.370,38
Auxiliar Admvo., Ayudante Programador, Telefonista	665,42	9.315,88
Aspirante de 16 a 18 años	515,14	7.211,96
Ordenanza, Portero y Vigilante	625,72	8.760,08

<u>Categoría Profesional</u>	<u>Salario Base/día</u>	<u>Total anual</u>
Empleado/a de limpieza	20,87	8.765,40
Oficial 1.ª de Oficio	31,35	13.167,00
Oficial 2.ª de Oficio	24,32	10.214,40
Ayudante y Técnico Titulado	21,21	8.908,20

PERSONAL FIJO-DISCONTINUO Y EVENTUAL

<u>Categoría Profesional</u>	<u>Salario Hora/global</u>	<u>Salario Hora extra</u>	<u>Salario Base día</u>	<u>Salario total anual</u>
Encargado Almacén y Carpintería	5,50	7,17	44,00	9.900
Carpintero, Montador y Tapador	5,24	6,82	41,92	9.432
Peón Máquinas y Capaceador	5,21	6,76	41,68	9.378
Encargado de Sección	5,36	6,48	42,88	9.648
Cargador, Apilador y Descargador	4,94	6,48	39,52	8.892
Peón, Encajadora, Marcadora, Triadora y Empaquet.	4,94	6,48	39,52	8.892
Pinche menor de 18 años	4,14	-	33,12	7.452

Anexo II

Plus de Asistencia, (art. 18 del Convenio), queda fijado para el año 2005 (Desde 01/01/05 al 31/07/05) en la siguiente cuantía: 0,20 €/hora.

Convenio Colectivo para manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas de la Región de Murcia**Anexo I. Tabla de salarios para el año 2.005 (Desde 1 de agosto al 31 de diciembre)****PERSONAL FIJO**

Categoría Profesional	Salario Base/mes	Total anual
Ingeniero, Licenciado y Mercantil	1.600,17	22.402,38
Ayudante y Técnico Titulado	1.162,65	16.277,10
Jefe Superior	1.279,85	17.917,90
Jefe de Primera	1.177,63	16.486,82
Jefe de Segunda	1.076,77	15.074,78
Oficial 1.ª Admvo. o Programador	978,61	13.700,54
Oficial 2.ª Admvo. o Programador	845,06	11.830,84
Auxiliar Admvo., Ayudante Programador, Telefonista	692,37	9.693,18
Aspirante de 16 a 18 años	536,00	7.504,00
Ordenanza, Portero y Vigilante	651,06	9.114,84

Categoría Profesional	Salario Base/día	Total anual
Empleado/a de limpieza	21,72	9.122,40
Oficial 1.ª de Oficio	32,62	13.700,40
Oficial 2.ª de Oficio	25,30	10.626,00
Ayudante y Técnico Titulado	22,07	9.269,40

PERSONAL FIJO-DISCONTINUO Y EVENTUAL

Categoría Profesional	Salario Hora/global	Salario Hora extra	Salario Base día	Salario Total anual
Encargado Almacén y Carpintería	5,72	7,17	45,76	10.296
Carpintero, Montador y Tapador	5,45	6,82	43,60	9.810
Peón Máquinas y Capaceador	5,42	6,76	43,36	9.756
Encargado de Sección	5,58	6,48	44,64	10.044
Cargador, Apilador y Descargador	5,14	6,48	41,12	9.252
Peón, Encajadora, Marcadora, Triadora y Empaquet.	5,14	6,48	41,12	9.252
Pinche menor de 18 años	4,31	-	34,48	7.758

Anexo II

Plus de Asistencia, (art. 18 del Convenio), queda fijado para el año 2005 (Desde 01/08/05 al 31/12/05) en la siguiente cuantía: 0,20 €/hora.

Anexo III

En cumplimiento del artículo 6.º de este convenio colectivo de manipulado y envasado de fruta y hortalizas de la Región de Murcia referido a la Comisión Paritaria, se relaciona a continuación la composición de la misma:

Por la parte empresarial: Esther Gómez Yelo, Fernando E. Gómez Fernández, Joaquín Gómez Carrasco, David Gómez González, José Luis Gómez Tomás.

Por la representación sindical de los trabajadores:

Por UGT: Josefa Cantero Sánchez, M.ª Ángeles García Zubiri y Antonia Montesinos Abellán.

Por CCOO: Amada Cosmen Carrillo y Antonia García Martínez.

Anexo IV

Fomento de la igualdad y no discriminación

El principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación tanto para el personal con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada.

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas ó sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo ó empleo de que se trate.

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo y las Empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias.

—

Consejería de Trabajo y Política Social

10838 Resolución de 26 de julio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Limpieza Pública Viaria.- Exp. 16/04.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de Limpieza Pública Viaria (Código de Convenio número 3000925) de ámbito Sector, suscrito con fecha 12-05-2004 por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (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 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 26 de julio de 2004.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma. El Subdirector General de Trabajo (Resolución de 20.09.1999), **Pedro Juan González Serna.**

Convenio Colectivo de Trabajo para las empresas y trabajadores de la actividad de «Recogida de Residuos Sólidos Urbanos-Basuras, Limpieza Viaria y Limpieza y Conservación de Alcantarillado»

Capítulo I

Condiciones Generales

Artículo 1.- Ámbito territorial

El presente Convenio Colectivo afectará a todas las empresas (tanto públicas como privadas, así como a las empresas públicas y a sus trabajadores de la Región de Murcia que no tengan la consideración de funcionarios públicos), y dedicadas a la actividad de «Recogida de Residuos Sólidos Urbanos, Limpieza Viaria y Limpieza y Conservación de Alcantarillado».

Siendo el presente texto normativo considerado como mínimo de derecho necesario, a cumplir por todas las empresas ubicadas en el ámbito de la Región de Murcia y que desarrollen dicha actividad, sin perjuicio de aquellos convenios colectivos de ámbito inferior que existen en la actualidad o que puedan negociarse en el futuro, que deberán siempre partir del presente texto y mejorar en su globalidad el contenido del mismo.

Las empresas afectadas por este Convenio, que por necesidades de trabajo desplacen personal a otra provincia o localidad, aplicará las normas más beneficiosas que en su conjunto resultaren de los convenios concurrentes. En este capítulo, la decisión final de trasladarse requerirá la previa aceptación del trabajador, previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

Artículo 2.- Ámbito personal y funcional.

1.- El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que ocupen las empresas a las que le es de aplicación, tanto fijo como eventual o interino, al que preste servicios en la actualidad y al que pueda ingresar en el futuro.

2.- El presente convenio afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios en la recogida de basuras, residuos sólidos urbanos y asimilables; limpieza viaria; limpieza y conservación de alcantarillado; plantas de tratamiento, transformación, incineración, vertederos o cualquier otro sistema de eliminación o tratamiento de residuos sólidos urbanos y limpieza de playas.

Artículo 3.- Duración.

La duración del Convenio Colectivo para el sector citado tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2006.

Finalizada la vigencia del presente convenio y hasta que se haya producido una nueva negociación, seguirá en vigor todo su articulado.

Artículo 4.- Denuncia.

Cualquiera de las partes componentes del Convenio podrá denunciar el mismo con dos meses, como mínimo, de antelación y en la fórmula que establece el Estatuto de los Trabajadores.

En caso de no ser denunciado se prorrogará su vigencia hasta el 31-12-2007, no sufriendo modificación ninguno de sus artículos excepto lo establecido en el Capítulo III, Condiciones Económicas, que experimentará un incremento porcentual igual al aumento experimentado por el I.P.C. Nacional del año 2006, más un punto.

Capítulo II**Jornadas, ausencias y descansos****Artículo 5.- Jornada.**

La duración de la jornada laboral será de 37'5 horas semanales.

Cada trabajador dispondrá diariamente de 20 minutos para el bocadillo, siendo computable como jornada efectiva de trabajo. El descanso diario se amplía a 10 minutos más, ofreciendo la opción a los trabajadores a incluirlo en el tiempo destinado al bocadillo o disfrutarlo antes de la salida para su aseo personal.

La jornada continuada se realizará en período de mañana con carácter general, con las siguientes excepciones: manteniéndose los servicios de la tarde y noche que actualmente se realizan; permitiéndose el cambio de turno de tarde a mañana a petición del trabajador para ocupar vacantes, con resolución por riguroso turno de antigüedad y con posibilidad de contratar las empresas a trabajadores por la tarde.

Artículo 6.- Descansos.

Todos los trabajadores descansarán los domingos, festivos, el día del Patrón y otro día rotativo a la semana. Para los trabajadores que realicen su trabajo de noche, el descanso se realizará la noche anterior y la madrugada del día festivo.

Se computarán los festivos que coincidan con descansos, al efecto de reducir en la jornada diaria de la totalidad de la plantilla, la equivalencia con dichos festivos. De esta forma el trabajador que le coincida su descanso en un festivo no tendrá derecho a otro día en sustitución de éste.

Las empresas podrán acordar con sus respectivos Comités de Empresa o Delegados de Personal el establecimiento de retenes de servicio fuera de la jornada semanal ordinaria, abonándose la cantidad mínima de 53'94€ por la prestación de ese servicio.

Se reconocen las condiciones más beneficiosas como derechos adquiridos en aquellas empresas donde se viene disfrutando el segundo día de descanso semanal.

El segundo día de descanso no será de aplicación en aquellas empresas con menos de quince trabajadores. Tampoco será de aplicación en aquellas empresas

que por acuerdo expreso con sus Comités de Empresa o Delegados de Personal renuncien a partir de la publicación de este Convenio y manifiesten su voluntad de acogerse al sistema de descansos anteriormente previsto.

Se identifica el concepto de empresa a los efectos de determinar el número de trabajadores previsto en este artículo con la que presta los servicios previstos en el presente convenio colectivo en un determinado término municipal.

Artículo 7.- Vacaciones.

La forma de disfrute de las vacaciones se acordará entre Empresa y Comités de Empresa o Delegados de Personal optando entre:

a) El sistema de veintiocho días laborales consecutivos.

b) El sistema de meses naturales completos, compensándose los restantes días, hasta los 28 días laborales de vacaciones como días de asuntos propios.

En caso de falta de acuerdo entre Empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal en el sistema de vacaciones, se aplicará obligatoriamente el previsto en el apartado a).

En caso de optarse por el sistema previsto en el apartado b), la Empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal establecerán de común acuerdo el régimen de aplicación y el modo de disfrute de los días de asuntos propios.

Obligatoriamente las vacaciones se disfrutarán dentro de cada año natural. La retribución que corresponda al período vacacional, que consistirá en el importe real de una mensualidad, se hará efectiva el día o días anteriores al comienzo del disfrute de las mismas previa solicitud a la empresa.

En el caso de baja definitiva del trabajador antes del disfrute de sus vacaciones, percibirá en su liquidación la parte económica correspondiente en proporción al tiempo trabajado. Igualmente el trabajador que causara baja una vez disfrutados los días de vacaciones y antes del 31 de diciembre, le serán deducidas en su liquidación las cantidades correspondientes en proporción al exceso de vacaciones disfrutadas. El sistema de inicio de las vacaciones se realizará mediante turnos rotativos. El calendario de vacaciones para todo el personal, elaborado por el Comité de Empresa o Delegados de Personal y su respectiva Empresa, estará firmado y sellado por ambas partes al inicio del primer turno.

Los trabajadores de un mismo turno y centro de trabajo podrán cambiar el mes de disfrute de las vacaciones con los compañeros, con conocimiento de la Dirección y el Comité de Empresa. Cuando un trabajador cause baja por accidente laboral o incapacidad laboral transitoria, y no pueda por este motivo disfrutar su período de vacaciones, perderá su turno y saldrá en lugar del compañero que hubiese aceptado ocupar su puesto, o

en su defecto, se integrará en una lista obligatoria para sustituir a trabajadores que causen baja por incapacidad laboral transitoria o accidente.

No obstante lo anterior, a los efectos de que las empresas cumplan con la obligación de dar vacaciones a todo el personal dentro de cada año natural, en el mes de julio de cada año, se reunirá el Comité de Empresa o representantes de los trabajadores de cada centro de trabajo para modificar, si fuera necesario, en base a esta obligación, el calendario de vacaciones pendientes de cumplir.

Salvo las excepciones anteriores, las vacaciones no podrán ser adelantadas, atrasadas o interrumpidas, sin el consentimiento del trabajador.

Artículo 8.- Licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación, justificándolo o acreditándolo, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Tres días laborales, por alumbramiento o enfermedad grave del cónyuge. En caso de cesárea se ampliará a tres días naturales más.

b) Tres días laborales, por intervención quirúrgica u hospitalización del cónyuge, padres o hijos. Dichos días podrán disfrutarse, previa comunicación a la empresa, y según la necesidad del trabajador, mientras que exista la situación de hospitalización o post-operatorio del familiar de forma continuada o alterna y desde el inicio hasta la finalización de la hospitalización o post-operatorio.

c) Tres días laborales por fallecimiento del cónyuge, padres o hijos.

d) En cualquiera de los tres apartados primeros se ampliará el plazo de licencia a tres días naturales más, si se obligara a desplazamiento del trabajador. Se considerará desplazamiento cuando el hecho esté a más de sesenta y cinco kilómetros del domicilio del trabajador.

e) Quince días naturales por matrimonio y una gratificación de 409'77€

f) Un día natural por fallecimiento de tío carnal o sobrino.

g) Tres días naturales en caso de defunción de padres políticos, hermanos, abuelos y nietos. Si obligara a desplazamiento se ampliará a tres días naturales más.

h) Dos días laborales por traslado de vivienda, no entendiéndose como tal, el traslado por vacaciones.

i) El trabajador dispondrá de tres horas de permiso retribuido con el fin de acudir a una consulta médica dependiente del INSALUD, «para sí mismo», siempre debidamente justificada.

En el caso de que el trabajador, «para sí mismo», por razón de acudir a una consulta médica dependiente

del INSALUD, precise disponer de la totalidad de la jornada de trabajo y siempre debidamente justificado, la empresa dará licencia retribuida por tres horas únicamente, siendo las restantes horas de ausencia al trabajo no retribuidas.

En aquellos casos en que la consulta médica del INSALUD donde deba acudir el trabajador «para sí mismo», debidamente justificado, radique fuera del término municipal donde tiene fijada su residencia y precise de un desplazamiento superior a quince kilómetros, tendrá derecho a disponer de la totalidad de la jornada laboral, siendo ésta de permiso retribuido.

k) Un día natural por matrimonio de hijo, padre o madre.

l) Dos días por accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.

m) En los demás casos no previsto en este artículo se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 9.- Asuntos propios.

Avisando con la suficiente antelación, todos los trabajadores del sector podrán faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, un día laboral al año para asuntos propios.

Los trabajadores podrán solicitar permisos o reservarse hasta seis días laborales a cuenta de sus vacaciones, no pudiendo exceder del porcentaje, que cada empresa negocie con sus respectivos Comités de Empresa o Delegados de Personal, para cada centro de trabajo en el mismo período de tiempo. En todo caso, el mínimo no será inferior al cinco por ciento (5%) de la plantilla de cada centro de trabajo en el mismo período de tiempo y previa solicitud con dos meses de antelación.

Artículo 10.- Excedencias.

En atención a la facultad contemplada en el apartado 6 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, se procede en el presente texto articulado a la regulación de un supuesto específico de excedencia, sin perjuicio del régimen general previsto en el citado precepto para la excedencia voluntaria y la forzosa que también serán de aplicación para los casos y supuestos en ellas previstos.

Los trabajadores podrán solicitar la excedencia especial y tendrán derecho a ella, siempre que cumplan y reúnan las siguientes condiciones:

1.- Hacer la solicitud con dos meses de antelación.

2.- Tener acreditado, como mínimo, un año de antigüedad.

3.- Que el período de excedencia no sea inferior a seis meses ni superior a cinco años.

Al acabar el período de excedencia, las empresas estarán obligadas a readmitir al trabajador

inmediatamente al puesto que dejó vacante, siempre que la solicitud de reincorporación se curse dos meses antes del vencimiento de la excedencia. Las condiciones de trabajo serán iguales a las que tenían en el momento de pedir la excedencia, no computándose, en todo caso, a efectos de antigüedad, el período de la misma.

Artículo 11.- horas extraordinarias.

No se realizarán horas extraordinarias salvo en aquellos casos considerados de emergencia, tales como:

- a) Averías de los medios de transporte.
- b) Accidentes, inclemencias del tiempo, etc.

Estas horas se abonarán con un recargo del 80% en días laborales (tanto diurnas como nocturnas) y del 130% en festivos, sobre el precio de la hora de trabajo normal.

Para el cómputo del valor de las horas extras se tendrán en cuenta todos los conceptos salariales que se perciben excepto la ayuda a minusválidos, protección a la familia, plus de transporte, ayuda escolar y día del patrón.

Las empresas facilitarán a los Comités de Empresa o Delegados de Personal una relación mensual de las Horas Extraordinarias realizadas por cualquier concepto, los motivos de su ejecución y que trabajadores las han efectuado.

Artículo 12.- Días de lluvia.

En caso de lluvia intensa y habiendo facilitado -en su día- la empresa a sus trabajadores las prendas de protección -impermeable y botas de agua- y estando dotados los vehículos de faldillas antibarro, la decisión de no trabajar se adoptará conjuntamente entre la Empresa y los representantes de los trabajadores y en defecto de éstos con los propios trabajadores.

Si la empresa no hubiera facilitado -en su día- las referidas prendas de protección o los vehículos no estuviesen dotados de faldillas antibarro, la opción de trabajar la tomarán los representantes de los trabajadores y en su defecto los propios trabajadores.

Cuando se haya parado la actividad a causa de lluvia intensa, los trabajadores permanecerán en el centro de trabajo durante el tiempo que dure la jornada de trabajo; pudiendo iniciarse o reanudarse la actividad en caso de que cese la lluvia intensa.

El tiempo que el trabajador esté sin actividad a causa de las inclemencias climatológicas se considerará a todos los efectos como jornada efectiva de trabajo.

Capítulo III

Condiciones económicas

Artículo 13.- Definición de las retribuciones.

Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe el

trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

Artículo 14.- Salario base.

El salario base del personal afectado por este Convenio es el especificado en el anexo salarios del presente Convenio para cada uno de los niveles y categorías.

Artículo 15.- Antigüedad.

Todos los trabajadores que pertenezcan a las plantillas tendrán derecho a percibir el plus de antigüedad en los términos que fijaba la derogada Ordenanza Laboral de Limpieza Pública, Riegos, Recogida de Basuras y Conservación de Alcantarillado. «Boletín Oficial del Estado» número 312, de 29-12-72, en los artículos 60 y 61, de tres bienios al 5% y posteriormente quinquenios al 7% sobre el salario base.

Los trabajadores comenzarán a percibir el plus de antigüedad en el mismo mes en que se cumpla la misma.

Artículo 16.- Pagas extraordinarias.

Las empresas abonarán a sus trabajadores dos pagas extraordinarias por importe, cada una de ellas, del sueldo base más antigüedad. Se harán efectivas: una durante los días 10 al 15 de junio, denominada de verano, y otra durante los días 10 al 15 de diciembre, denominada de Navidad.

Estas pagas se devengarán semestralmente.

El personal de nuevo ingreso y aquel que cause baja en el transcurso del año, tendrá derecho a devengos proporcionales a los meses trabajados, computándose la fracción de mes como unidad completa.

Todo pacto que contravenga lo especificado en este apartado, tendrá que ir avalado por la firma de los representantes sindicales de los trabajadores en el centro de trabajo.

Artículo 17.- Paga de productividad.

El personal comprendido en este Convenio percibirá anualmente el importe de treinta días de salario base, más antigüedad del ejercicio económico en curso.

Dicha paga será abonada del día 10 al 15 de marzo de cada año.

Quienes no presten servicios durante un año completo percibirán la parte proporcional correspondiente.

Artículo 18.- Paga de vacaciones.

Todo el personal comprendido en este Convenio, percibirá el importe de treinta días de salario base más antigüedad.

Quienes no presten servicios durante un año completo percibirán la parte proporcional correspondiente.

Esta paga se abonará el día 10 al 15 de septiembre.

Artículo 19.- Pluses especiales.

* El personal con categoría de conductor y peón y el personal de talleres afectado por este Convenio,

percibirá en concepto de toxicidad, penosidad y peligrosidad, un complemento consistente en el 30%, calculado sobre el salario base mensual.

* El resto del personal percibirá en concepto de plus de asistencia, un complemento consistente en el 30% calculado sobre el salario base mensual.

* Los trabajadores que realicen jornada nocturna de trabajo percibirán un complemento consistente en el 25% del salario base mensual.

* Se establece un plus denominado de festividad para aquellos casos en que se produzca la concurrencia de dos festividades consecutivas y una de ellas sea de prestación de servicios con carácter obligatorio por decisión municipal. La cuantía de plus se fija en la cantidad de 103'28€ por día trabajado. Este Plus será de igual cuantía para todas las categorías laborales durante todo el año, siempre que no se dicten normas contrarias a las establecidas sobre festivos por la autoridad laboral de ámbito estatal o regional.

Dentro de los calendarios de festivos correlativos podrán ser incluidas otras fiestas de carácter local. No obstante, el número de festivos consecutivos a trabajar obligatoriamente dependerá de las necesidades que establezcan los respectivos municipios y para cada centro de trabajo.

En todo caso, la percepción de festividad se obtendrá cuando el trabajador realice su trabajo con normalidad y efectividad en festivos, al cual queda obligado, no existiendo por tanto, en estos casos, el descanso sustitutivo previsto en otros días.

Lo dispuesto anteriormente, también se aplicará a otros festivos no correlativos en que pueda ser obligatorio para las empresas la prestación del servicio, total o parcialmente, si bien en este caso, el trabajo será de aceptación voluntaria por el trabajador.

* Todos los trabajadores que realicen su trabajo en las Plantas de Transformación de Residuos Sólidos Urbanos, percibirán en concepto de Plus de Planta una cantidad diaria de 7'10€ por día efectivamente trabajado. Esta cantidad no se cobrará en el caso de que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal, bien sea por enfermedad común, accidente de trabajo, etc. Este plus es totalmente independiente de cualquier otro plus que legalmente le corresponda.

* Todos los trabajadores que realicen su trabajo en el mantenimiento y conservación de alcantarillado y con categoría de conductor percibirán en concepto de Plus de Responsabilidad la cantidad de 7'93€ por día realmente trabajado. Entendiéndose por responsabilidad el mantenimiento del camión, el buen funcionamiento de los trabajos y del personal componente del equipo, así como la seguridad de los trabajos a efectuar.

* Todos los trabajadores, con categoría de peones que realicen su trabajo en la limpieza de colectores visitables percibirán en concepto de Plus de Colector la cantidad de 4'95€. por día realmente trabajado.

Estas cantidades no se cobrarán cuando el trabajador no asista al trabajo por cualquiera de los motivos siguientes; incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente; vacaciones o por disfrute de cualquier licencia de las previstas en este convenio o en la legislación laboral vigente.

Artículo 20.- Plus de recogida doble y limpieza.

Por este concepto, las empresas abonarán a sus trabajadores las cantidades que se especifican en el Anexo salarial, según las distintas categorías.

Con el Plus de Recogida Doble y Limpieza, se compensa económicamente la conclusión de la prestación del servicio de recogida de residuos sólidos, en todas aquellas jornadas de trabajo posteriores a los domingos y festivos, en los que existe una mayor acumulación de tareas dado el incremento de volumen de residuos sólidos urbanos existentes en el ámbito de cada contrata, prolongándose la jornada en el caso de necesidad para la conclusión de la tarea o ruta habitual en dos horas para el peón de recogida y en tres horas para el conductor de recogida. Sin que dichas prolongaciones de jornada sean computables o integrables para ampliar la duración normal de la jornada semanal prevista en el artículo 5 de este convenio.

En el caso de que desaparezca la prestación laboral que motivó la génesis del plus de recogida doble, los trabajadores, seguirán percibiendo las cantidades establecidas; como derecho adquirido, procediendo en el futuro a un cambio de denominación.

Artículo 21.- Plus de transporte-distancia.

Por este concepto, las empresas abonarán a sus trabajadores la cantidad especificada en la tabla salarial para cada categoría. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que por este concepto se vinieran percibiendo.

Artículo 22.- Gastos de desplazamiento y dietas.

Se fijará una dieta de 25'25€ diarias para todo el personal afectado por ese Convenio cuando el desplazamiento comprenda una jornada completa y un 50% de esta cantidad cuando el desplazamiento comprenda media jornada.

Independientemente se pagará, con justificación de facturas, los gastos de habitación y de viajes.

Cuando para la realización de desplazamientos se utilice el coche propio, se establece una asignación de 0'28€ por kilómetro.

Artículo 23.- Incremento salarial.

El incremento de la tabla salarial para el año 2004 será del 4'5%.

El incremento salarial para el año 2005 será igual al Índice de Precios al Consumo Nacional del 2004 mas un 1'60%

Igual tratamiento tendrán todos los conceptos retributivos.

El incremento salarial para el año 2006 será igual al Índice de Precios al Consumo Nacional de 2005 mas un 1'10%

Igual tratamiento tendrán todos los conceptos retributivos.

El abono de los atrasos correspondientes al año 2004 y la aplicación del incremento pactado se verificará a partir del mes siguiente de la publicación en el BORM.

Artículo 24.- Prestaciones complementarias a la Seguridad Social.

A) Complemento por Incapacidad Temporal.

Todos los trabajadores en situación de enfermedad común con hospitalización o intervención quirúrgica, accidente laboral o post-operatorio, percibirán el 100% de la retribución real desde el primer día de la baja y hasta el alta.

Los trabajadores en situación de I.T. percibirán el 100% de su retribución real en los primeros cuarenta días sumados de las dos primeras bajas que padezcan en el año y ello desde el primer día de cada enfermedad.

En las sucesivas bajas percibirán el 75% desde el primer día.

En actitudes no acordes con la prescripción médica, las empresas, con comunicación a los comités respectivos, podrán considerar estas circunstancias como faltas muy graves.

B) A estos efectos, la consideración de accidente de trabajo será la que corresponda de conformidad con el Artículo 115 de la Ley General de la Seguridad Social de 29-6-1.994, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1994. La interpretación del concepto de accidentes conforme a la citada Ley, corresponde a los comités de empresa/delegados de personal y dirección de los respectivos centros de trabajo, con independencia de que el trabajador, en caso de desacuerdo, pueda acudir a la jurisdicción competente.

C) Muerte o Invalidez. Las empresas afectadas por este Convenio suscribirán una póliza colectiva, suficiente de seguros a favor de sus trabajadores, para que en el caso de muerte por accidente laboral, enfermedad profesional o invalidez permanente total o absoluta, igualmente de accidente o de enfermedad profesional; los mismos o sus herederos percibirán una indemnización equivalente a la cantidad de 20.650'39€.

En el caso de muerte natural, las empresas abonarán en concepto de indemnización a sus herederos, la cantidad de 2.867'50€.

Las empresas facilitarán a los representantes de los trabajadores copias de las pólizas que se suscribirán dentro de los 30 días siguientes a la publicación de este convenio.

Si transcurrido 30 días de la publicación de este Convenio las empresas no hubiesen suscrito la póliza de seguros correspondiente y se dieran algunas de las

circunstancias enumeradas en el párrafo primero, las indemnizaciones previstas irían a su cargo.

Durante el período de tiempo que comprende desde la finalización del Convenio hasta la publicación el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» del nuevo Convenio, los trabajadores estarán amparados por la póliza de seguros del Convenio anterior.

Artículo 25.- Permiso por maternidad y estado de gestación. Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Las trabajadoras en estado de gestación o maternidad, estarán a lo dispuesto en la legislación vigente. Ampliándoseles el permiso que establece el apartado 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores modificado por Ley 39/1999, de 5 de noviembre, a 17 semanas.

A propuesta y mediante informe motivado de un ginecólogo-tocólogo de la Seguridad Social o que le corresponda a la trabajadora, las empresas tratarán de adaptar a la trabajadora en estado de gestación y por el tiempo indispensable a un puesto de trabajo que sea mas adecuado a su estado.

En todo lo referente a la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras se aplicará lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 26.- Jubilación.

Los trabajadores podrán jubilarse una vez que cumplan la edad de 65 años. Pudiendo optar por permanecer en activo mas allá de la edad anteriormente indicada de forma voluntaria.

Las partes firmantes se acogen a las previsiones legales del Real Decreto 1.194/1985, de 17 de Julio sobre jubilación especial a los 64 años, así como la Ley 35/2002, de 12 de Julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, reguladora de la jubilación parcial, y demás legislación vigente. En este caso, los trabajadores no tendrán derecho al sistema de gratificaciones y premios regulado en este artículo para los casos de jubilación anticipada.

Los trabajadores que con más de 8 años de antigüedad en la empresa causen baja voluntaria en la misma, se les abonará por una sola vez, las cantidades que se indican en el caso de tener la edad que se detalla en la siguiente escala:

EDAD	AÑOS DE SERVICIO					
	8	13	18	23	28	33
60	12p SB	13p SB	14p SB	15p SB	16p SB	17p SB
61	7 « «	8 « «	9 « «	10 « «	11 « «	12 « «
62	5 « «	6 « «	7 « «	8 « «	9 « «	10 « «
63	3 « «	4 « «	5 « «	6 « «	7 « «	8 « «

A los efectos de antigüedad, se tomará la que se especifica en nómina o recibo de salarios. Para que el trabajador tenga derecho a las cantidades reseñadas, debe avisar a la empresa con un plazo de antelación de dos meses.

En el caso de que en el plazo de carencia de ocho años establecidos en el párrafo segundo, se haya contabilizado en más de una empresa o Ayuntamiento, se seguirán criterios de proporcionalidad para el nacimiento de las respectivas obligaciones entre empresa cedente o cesionaria. No obstante, la materialización del pago corresponderá al último concesionario o Ayuntamiento, siendo repercutible el premio de jubilación, en su cuantía proporcional al resto de empresas o Ayuntamientos.

En el caso de convocatoria de nuevo concurso, el adjudicatario saliente está obligado a acompañar, como documentación laboral, los escritos de petición que tenga recogidos sobre intencionalidad de jubilación anticipada.

Las empresas acordarán con los representantes de los trabajadores otras mejoras sociales para favorecer la jubilación anticipada y rejuvenecer las plantillas.

Aquellos trabajadores que causen baja por jubilación voluntaria en la empresa y cuya antigüedad en la misma esté comprendida entre los distintos años establecidos en la tabla anterior, percibirán la parte proporcional que les corresponda.

Los trabajadores de cincuenta y nueve o más años de edad o los que hayan sufrido una disminución física por accidente laboral que no sea invalidante, podrán solicitar puestos de trabajo más acordes con sus aptitudes físicas. En estos casos, percibirán el salario correspondiente al nuevo puesto de trabajo.

Artículo 27.- Ayuda a minusválidos.

En concepto de ayuda por familiar a cargo del trabajador que sea minusválido psíquico o físico, los trabajadores afectados percibirán la cantidad de 72'65€ mensuales, siempre que estos familiares convivan con el trabajador y a sus expensas y que hayan sido reconocidos como tales por el organismo oficial competente.

En todo caso, esta cantidad se percibirá con independencia de las cantidades establecidas o que se establezcan por el organismo oficial competente con carácter de prestación.

Artículo 28.- Ayuda escolar.

Todo trabajador tendrá derecho a percibir el 100% del importe de la matrícula o gastos de inscripción, si se realizan estudios en centros educativos estatales o privados subvencionados, o universidades públicas, en concepto de ayuda escolar de cada hijo comprendido entre los dos y los veintiséis años, ambos inclusive, todo ello previa justificación documental. En el caso de que se cursen estudios en universidades privadas las empresas solamente estarán obligadas a abonar el importe equivalente a una matrícula como si se cursasen estudios en una universidad pública, siendo el resto a cargo exclusivo del trabajador.

Los trabajadores afectados percibirán una asignación de 46'35 € anuales por cada hijo en edades

comprendidas entre los tres y dieciocho años, que se abonarán en el periodo que fijen las empresas con sus comités o delegados de personal y previa justificación documental.

Las empresas que tengan establecida una asignación análoga a la aquí regulada, podrán compensar y absorber de la misma el importe de la pactada en Convenio.

Artículo 29.- Festividad patronal.

En la festividad de San Martín de Porres, las empresas abonarán a sus trabajadores un día de salario real. Dicha festividad se considerará festiva y no recuperable.

En el caso de que la festividad de San Martín de Porres coincida con un domingo se atrasará al Lunes inmediato siguiente.

Artículo 30.- Préstamos.

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar a sus empresas préstamos de hasta un importe máximo de 600 € sin interés y amortizables en el plazo de un año.

A este fin las empresas constituirán un fondo según el número de trabajadores de sus plantillas:

- Empresas con más de 100 trabajadores, 10.060'41€ .

- Empresas con menos de 100 trabajadores, 3.521'15€.

Los préstamos se nutrirán de estos fondos, se concederán por las empresas y éstas informarán periódicamente al Comité de Empresa del estado del fondo.

Artículo 31.- Licencias de conducir.

Todo conductor que realizando su trabajo con el vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo con la función que le haya sido encomendada, le fuese retirada la licencia de conducir por resolución administrativa o judicial (excepción hecha de los supuestos de imprudencia temeraria o dolo), por un tiempo inferior a dos años, la empresa le adaptará en otro puesto de trabajo manteniéndole las retribuciones que viniera percibiendo.

En el caso de que la retirada fuese por un tiempo superior a dos años y en los términos establecidos en el apartado anterior, la empresa le colocará en otro puesto de trabajo percibiendo las retribuciones correspondientes a la nueva categoría.

En el caso de que la retirada de la licencia fuera como consecuencia de los hechos ocurridos con un vehículo particular, la empresa le asignaría otro puesto de trabajo, percibiendo las retribuciones correspondientes a ese nuevo puesto.

En cualquiera de los casos, una vez cumplida por el trabajador la sanción de retirada de carnet. éste volvería a ocupar su puesto de conductor y en las condiciones que le correspondiesen.

Artículo 32.- Nuevas contrata.

Al objeto de contribuir y garantizar al principio de estabilidad en el empleo y la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

El término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

A) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

2. Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.

3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación, en los cuatro últimos meses anteriores a la finalización de aquella.

5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la jubilación, en virtud del Real Decreto 1194/1985, de 17 de Julio.

B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan a continuación, en el plazo de diez días hábiles

contados desde el momento en que, bien la empresa entrante o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio en la adjudicación del servicio:

1.- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.

2.- Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.

3.- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

4.- Relación de personal, especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo. A esta relación prestarán conformidad los representantes sindicales.

5.- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

6.- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

C) Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

D) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: Empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y trabajador.

Artículo 33.- Contratación y empleo.

Las plazas fijas de plantilla serán ocupadas con prioridad por el personal contratado temporalmente.

Las vacantes que se produzcan en las plantillas de personal de recogida serán cubiertas con personal de limpieza, tanto de día como de noche, respetando el orden de antigüedad entre los inscritos en los turnos rotativos.

De igual forma se procederá en cuanto al personal de limpieza entre los que trabajan de día respecto a los de la noche.

Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualesquiera que hayan sido las modalidades de su contratación, quienes superen una antigüedad en la empresa de 12 meses de manera continuada. Sin que afecte al cómputo la suspensión de contratación previa en el Artículo 45 c, d, e, f, g, h, k del Estatuto de los Trabajadores»

c) Incapacidad Temporal e Invalidez Provisional de los Trabajadores.

d) Maternidad de la mujer trabajadora.

e) Ejercicio de cargo público representativo.

f) Privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria.

g) Suspensión de Sueldo y empleo por razones disciplinarias.

h) Excedencia forzosa.

k) Por ejercicio del derecho de huelga.

Los trabajadores con contrato de trabajo para obra o servicio determinado o con contrato de interinidad, no pasarán a la condición de fijos aunque superen el año de antigüedad en las empresas.

Las empresas vendrán obligadas a dar notificación a los representantes de los trabajadores de las Altas y Bajas de los mismos por cualquiera de las modalidades que establece el Convenio.

El contrato de acumulación de tareas se amplía por convenio colectivo al máximo legal establecido de doce meses dentro de dieciocho.

En caso de jubilación anticipada (hasta los 61 años), el trabajador jubilado podrá proponer a la empresa, si lo considera oportuno a la persona que ocupará la vacante en la plantilla que deja; para que se pueda formalizar la contratación del trabajador propuesto será necesaria la aceptación por la empresa, dándose audiencia a los representantes de los trabajadores.

Artículo 34.- Copia básica del contrato.

Se entregará a los representantes legales de los trabajadores, como copia básica del contrato y propuesta de finiquito, según lo establecido en la Ley 2/91 de 7 de enero.

La copia básica y propuesta de finiquito se entregará de manera individualizada.

Artículo 35.- Ascensos.

Los trabajadores podrán ascender de categoría profesional siempre que lo soliciten a la empresa a través del Comité de Empresa, delegados de personal o delegados de las centrales sindicales. En ningún caso las empresas podrán contratar personal para ocupar puestos de trabajo, cualificados o de superior categoría sin ponerlos en conocimientos del personal de plantilla.

Las empresas comunicarán, a través del Comité de Empresa o Delegados de Personal, las vacantes que se produzcan o los nuevos puestos que se creen.

En el caso de que sea la empresa la que proponga a un determinado trabajador por ocupar un puesto de trabajo de superior categoría, será el trabajador, el que tenga la opción de aceptar o rechazar dicha propuesta.

Artículo 36.- Condiciones más beneficiosas y derechos supletorios.

1.- Las condiciones que se establecen en este Convenio tendrán la consideración de obligatorias para todas las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación.

2.- Los aumentos, a las retribuciones en el Capítulo III de este Convenio, que puedan producirse en el futuro por disposiciones de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones, superen las aquí establecidas, valoradas individualmente y en cómputo anual.

Capítulo V

Acción sindical y seguridad e higiene en la empresa

Artículo 37.- Representantes sindicales.

1.- Tendrán la consideración de representantes sindicales, dentro del seno de la empresa, los delegados de personal, los miembros de comités de empresa y los delegados de las secciones sindicales.

Para el ejercicio de los derechos sindicales en las empresas o centros de trabajo, cada sindicato podrá constituir su sección sindical, a tenor de lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985 o siempre que tenga como mínimo un 10% de afiliados en relación con el número total de trabajadores de la empresa.

En las empresas con menos de seis trabajadores, podrán elegir un delegado de personal con independencia de lo que se establezca legalmente (sin crédito horario).

Todos los representantes sindicales disfrutarán, indistintamente, de las garantías sindicales establecidas legalmente para el ejercicio de sus funciones.

Los delegados de la sección sindical, los delegados de personal y los miembros del comité de empresa dispondrán de un crédito horario de cuarenta horas mensuales para el ejercicio de su cargo.

Los comités de Empresa y Delegados de Personal pactarán con sus respectivas empresas la acumulación de horas sin que en ningún caso sobrepasen las establecidas en el párrafo anterior pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

2.- Las funciones de los representantes sindicales serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Las empresas procederán, previa conformidad por escrito del trabajador al descuento de la cuota sindical sobre su salario a percibir mensualmente y a la correspondiente transferencia a una única cuenta bancaria por sindicato a indicación de éste por escrito.

Las horas sindicales que se realicen fuera de las horas de trabajo por las peculiaridades de esta actividad, serán disfrutadas de acuerdo con la empresa en descansos.

3.- Presuntas faltas muy graves del trabajador. En el caso de presunta comisión por parte del trabajador, de una falta tipificada como muy grave, la cual sea objeto de sanción de despido, los representantes legales de los trabajadores emitirán un informe, en el plazo de 48 horas a partir de la fecha de la notificación de la misma, sobre la presunta falta cometida.

Dicho informe podrá ser emitido por cualquiera de las partes a los Organos Jurisdiccionales correspondientes.

Artículo 38.- Seguridad, prevención y salud laboral.

1.- Ropa de trabajo: Al personal afectado por este Convenio, se le facilitará un uniforme de invierno y otro de verano, siendo los representantes de los trabajadores quienes con sus respectivas empresas acuerden el tipo, modelo, color y calidad de dichos uniformes.

Los uniformes constarán de lo siguiente:

Uniforme de invierno.

- 2 pantalones.
- 1 prenda de abrigo.
- 2 camisas.
- 1 suéter.
- 1 gorra.
- 1 par de guantes de abrigo.

Uniforme de verano.

- 1 pantalón.
- 2 camisas de manga corta.
- 1 gorra.

El uso de la gorra será opcional por parte del trabajador.

La uniformidad de invierno se entregará en la primera quincena de octubre y la de verano en la primera quincena de abril.

En los casos de nueva contratación por un tiempo superior a tres meses se dotará a estos trabajadores de doble uniformidad.

2.- Servicios en la empresa: En cuanto a servicios en la empresa tales como taquillas, duchas, comedores, salas de estar, etc., se estará lo dispuesto en la reglamentación vigente.

3.- Comités de Seguridad y Salud: Se constituirán en todas las empresas y cuanto a su composición se estará a lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de Noviembre. En las empresas de menos de veinte trabajadores el delegado de personal asumirá las funciones de delegado de prevención.

Los miembros del Comité de Seguridad y Salud, en todas las empresas y centros de trabajo, dispondrán del tiempo necesario, dentro de su jornada laboral, para el ejercicio de sus funciones, que deberá comprender de forma efectiva y habitual, la comprobación y revisión de las medidas de prevención en los centros de trabajo.

Todos los vehículos irán provisto de: Botiquín, agua potable, portátil y herramientas.

4.- Reconocimiento médico: Con carácter obligatorio para las empresas y sus trabajadores se efectuará una revisión médica anual dentro de la jornada laboral.

En el caso de que fueran citados por las empresas para pasar dicho reconocimiento fuera de su jornada laboral, corresponderá a los representantes de los trabajadores y la dirección de las empresas el determinar las condiciones laborales y/o económicas derivadas de dicha revisión.

5.- Fondo para prótesis dentales y gafas: Las empresas vendrán obligadas a establecer un fondo para ayuda a prótesis dentales y gafas consistentes en 1.147'89€ por cada cien trabajadores o fracción.

La forma de distribución de estas ayudas se determinará mediante un reglamento que para tal fin elaborarán conjuntamente los representantes de los trabajadores y la dirección de las empresas.

Artículo 39.- Protección individual.

Al personal afectado por este convenio se le hará entrega de sus correspondientes equipos de protección individual que deba utilizar con arreglo a lo establecido en la evaluación de riesgos laborales de su puesto de trabajo. Del mismo modo el trabajador deberá utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual, e informar de inmediato su superior jerárquico directo de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado en el equipo, que a su juicio pueda entrañar una pérdida de su eficacia protectora. Los equipos de protección individual serán repuestos siempre que sea necesario.

Artículo 40.- Organización del trabajo.

1.- En caso de necesidad perentoria del servicio, debidamente justificada y que no haya podido preverse, las empresas podrán efectuar cambios de turno y de servicios durante un período máximo de dos días mediante turnos rotativos entre todos los trabajadores, dando cuenta al Comité de Empresa o Delegados de Personal. El comité de Empresa o Delegados de Personal podrán efectuar, si lo estiman conveniente reclamación ante la Autoridad Laboral competente caso de no encontrar justificación al cambio efectuado.

En caso de cambio de turno o de servicio por necesidades del mismo que pueda preverse con antelación, la empresa, antes de efectuarlo, debe exponer su criterio debidamente razonado al Comité de Empresa o Delegados de Personal, efectuando los referidos cambios de acuerdo con dichos representantes sindicales. En caso de disparidad de criterios, se plantearán las posibles divergencias debidamente razonadas, a la Autoridad Laboral competente, quien resolverá. En los cambios que se refieran a los anteriores apartados, cuando cesen las causas que motivaron los mismos, cada trabajador volverá a su turno y puesto de trabajo habitual.

En ningún caso podrá cambiarse de turno, servicio o puesto de trabajo como consecuencia de una sanción y a no ser de conformidad con lo dispuesto en cuanto a procedimiento y reclamación en la legislación aplicables en esta materia.

2.- En caso de cambio de ruta de vehículos o de personal a las distintas rutas, las empresas, siempre que puedan preverlo con Antelación, lo notificarán al Comité de Empresa antes de que se produzca el cambio, y caso de no poder preverlo lo notificarán al Comité de Empresa o Delegados de Personal al día siguiente de haberse producido el cambio. Trimestralmente las empresas facilitarán al Comité de Empresa o Delegados de Personal un informe de las toneladas recogidas en cada ruta y las distancias recorridas por los vehículos en las mismas.

Asimismo, el Comité de empresa elaborará un informe trimestral del incremento producido que tenga incidencia en el servicio, con expresión del número de horas extras, en caso de realizarlas. Dicho informe, elaborado por los representantes de los trabajadores, incluirá una propuesta de remodelación de las rutas o creación de nuevos puestos de trabajo que se entregará a la dirección de las empresas.

Las empresas con sus respectivos Comités de Empresa y Delegados de Personal estudiarán y adoptarán las medidas necesarias para garantizar la seguridad e integridad física de sus empleados, en el desempeño de su actividad laboral, recabando el auxilio, si fuere necesario de las fuerzas de orden público o formulando la correspondiente denuncia ante los órganos jurisdiccionales competentes.

Artículo 41.- Comisión paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta que estará compuesta por cuatro trabajadores y cuatro representantes de las empresas.

Por parte empresarial:

- D. Pedro Morales Belchi (INUSA-CESPA)
- D. Florencio Sánchez Martínez (F.C.C.)
- Doña Rocío Ramos Aznar (SERCOMOSA)
- D. José Ramón Quirante Marhuenda (NECSO-

GENERALA)

Por la parte social:

- D. Juan Antonio Martínez Andrés UGT
- D. Antonio Blázquez Gutiérrez UGT
- D. José Quereda Barceló CCOO
- D. Joaquín Ródenas Manzanera CCOO

Secretario de Actas:

- D. Pedro Avilés Trigueros, Letrado Asesor de la parte económica.

La comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.

c) Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio.

d) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

Procedimiento: Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c) Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito propuesta se acompañan cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles desde que reciba la comunicación.

El domicilio, a efectos de notificaciones, de la Comisión mixta será en 30005 Murcia, Calle Portillo de San Antonio núm 8, 3º-C, donde se recibirán los escritos que se dirijan a la Comisión, y darán traslado de dicha información, así como notificar a los demás miembros de la Comisión, la fecha de reunión en un plazo de cinco días hábiles desde que se le solicite.

2.- Convocar a los demás miembros de la Comisión mixta, a través de sus organizaciones respectivas, de las reuniones de la Comisión mixta que se precisen, con justificación suficiente de haberse recibido, con una antelación de quince días naturales a la fecha prevista, indicando lugar y hora de la reunión.

3.- Comunicar a quien corresponda las resoluciones que emanen de la Comisión mixta.

4.- Requerir previamente a la convocatoria, en nombre de la Comisión mixta, la documentación por vía de ampliación que se cita anteriormente.

La Comisión deberá emitir informe en plazo de quince días, desde el momento en que se produzca la reunión sobre los asuntos que se le sometan.

El incumplimiento de dichos plazos sin haberse producido la convocatoria, resolución o dictamen dejará abierta la vía de resolución de conflictos a cualquier otro organismo laboral administrativo o judicial al que se haya planteado.

Artículo 42.- Cláusulas adicionales y derogatorias.

1.- Queda expresamente derogado el Convenio Colectivo de Trabajo para recogida de Basuras y Limpieza Viaria y conservación de alcantarillado, correspondiente al período 1-1-2000 a 31-12-2003 publicado en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» con fecha 15-5-2000, y sus posteriores revisiones de 2001, 2002 y 2003.

2.- En lo no previsto ni regulado en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente y en el Convenio General del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado, publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 7 de Marzo de 1996.

Artículo 43.- Régimen disciplinario.

En cuanto al régimen disciplinario se asume como de aplicación directa en el ámbito del presente convenio los artículos 54, 55, 56, 57, 58, 59 y 60 del Convenio General antes citado, referentes a facultad sancionadora, graduación de las faltas, faltas leves, faltas graves, faltas muy graves, prescripción de las infracciones y faltas, sanciones de aplicación.

Artículo 44.- Definición de grupos y categorías profesionales.

En cuanto a la determinación de los grupos profesionales y categorías profesionales, se asume como de aplicación directa en el ámbito del presente convenio los artículos 20, 21 y 22 del Convenio General antes citado, referentes a Clasificación profesional, Grupos Profesionales y Definición de grupo y de categorías profesionales.

De conformidad con lo establecido en el artículo 22 del Convenio Colectivo General, en el ámbito del presente convenio colectivo existen las siguientes categorías profesionales, debidamente diferenciadas, cuya principal disparidad se basa en que su actividad se desempeñe en la recogida de residuos sólidos urbanos o en la limpieza viaria

Grupo de mandos intermedios:

- Inspector de Distrito o Zona, de Recogida
- Inspector de Distrito o Zona, de Limpieza
- Encargado de, Segunda/ Capataz/ Brigada de Recogida.

- Encargado de, Segunda/ Capataz/ Brigada de Limpieza.

Grupo de operarios

- Conductor de recogida.
- Conductor de Limpieza
- Peón de recogida.
- Peón de limpieza.
- Peón especializado de recogida
- Peón especializado de limpieza.

Disposición adicional primera.- Formación continua.

Las empresas del sector y los representantes de los trabajadores acordaran en su ámbito, el establecimiento de planes de formación continua que se incluirán en el Plan Nacional de Formación (FORCEM).

Disposición adicional segunda.

Se constituye en el ámbito del convenio una Comisión que se ocupará de estudiar, analizar y emitir informes en su caso, en relación con la posible incidencia en el sector, que la prestación de los servicios propios del ámbito de este convenio, determinen la adaptación de nuestro ordenamiento jurídico a la legislación comunitaria en esta materia, así como los nuevos sistema de recogida selectiva y nuevas tecnologías a implantar.

Disposición adicional tercera.

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, deberán antes del 31 de Diciembre de 2000, haber exteriorizado los compromisos por pensiones con sus trabajadores que no se ajusten a lo establecido en la Disposición Adicional Primera de la Ley 8/1987 de 8 de junio de regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, en la nueva redacción dada por el apartado 19 de la Disposición Adicional 11 de la Ley 30/1995 de 8 de Noviembre de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados.

Donde se establece que los compromisos de pensiones; (entendiéndose por pensiones lo establecido en el apartado 6 del artículo 8 de la Ley 8/1987; a) Jubilación o situación asimilable; b) Invalidez laboral total y permanente para la profesión habitual o absoluta y permanente para todo trabajo y la gran invalidez; c) Muerte del partícipe o beneficiario que pueden generar derecho a prestaciones de viudedad orfandad, o a favor de otros herederos o personas designadas), deberán instrumentarse, desde el momento que se inicie el devengo de su coste mediante contratos de seguros; a través de un plan de pensiones; o ambos mediante un sistema mixto. No admitiéndose la cobertura de tales compromisos mediante la creación por el empresario de fondos internos o instrumentos similares que supongan el mantenimiento por parte de este de la titularidad de los recursos constituidos.

Los únicos compromisos a exteriorizar de los actualmente vigentes en el texto articulado del convenio colectivo son los siguientes:

- Artículo 24.c prestaciones por muerte, invalidez permanente total o absoluta y gran invalidez derivadas de accidente de trabajo.

- Artículo 24.c prestaciones por muerte natural de trabajadores.

No existe obligación de exteriorizar los compromisos económicos previstos en el vigente convenio colectivo previstos en los artículos siguientes:

- Artículo 26 abono de un determinado número de pagas a salario base por jubilación anticipada según años.

- Artículo 27 ayuda por minusválidos

- Artículo 28 ayuda escolar

- Artículo 30 préstamos

- Artículo 38 fondos de prótesis dentales y gafas.

TABLA SALARIAL AÑO 2004 (4,5% S/TS 2003)

CATEGORÍAS	S.B.	P. TÓXICO	P.EXTRAS	P. REC.DOUBLE	P. TRANSP.	TOTAL AÑO 2004
PEON RECOGIDA	833,66	250,10	833,66	115,36	55,56	18.390,76
PEON LIMPIEZA, GUARDA Y CONTROLADOR	833,66	250,10	833,66	16,04	55,56	17.198,96
PEON ESPECIALISTA Y LAVACOCHE	835,01	250,50	835,01	16,04	55,56	17.225,38
CONDUCTOR REC. MECANICO Y ELECTRIC.	879,19	263,76	879,19	204,75	55,56	20.355,84
CONDUCTOR LIMPIEZA Y AYUD. MECANICO	879,19	263,76	879,19	89,54	55,56	18.973,30
ENCARGADO BRIGADA DE RECOGIDA	920,05	276,01	920,05	199,90	55,56	21.098,50
ENCARGADO BRIGADA DE LIMPIEZA	920,05	276,01	920,05	84,72	55,56	19.716,34
INSPECTOR DISTRITO DE RECOGIDA	955,30	286,59	955,30	195,68	55,56	21.738,69
INSPECTOR DISTRITO DE LIMPIEZA	955,30	286,59	955,30	80,49	55,56	20.356,41
AUXILIAR ADMON. Y TELEFONISTA	834,01	250,20	834,01	7,74	61,02	17.171,82
OFICIAL ADMON. 2ª Y ALMACENERO	981,15	294,35	981,15	10,32	105,28	20.617,85
OFICIAL ADMON. 1ª	1.095,63	328,69	1.095,63	10,32	100,51	22.804,35
JEFE ADMON. 2ª Y JEFE DE TALLER	1.123,42	337,03	1.123,42	10,32	97,67	23.314,85
JEFE ADMON. 1ª Y A.T.S.	1.210,21	363,06	1.210,21	10,32	88,68	24.908,24
MEDICO DE EMPRESA	1.307,86	392,36	1.307,86	7,74	78,60	26.670,22
SUBDIRECTOR	1.409,02	422,70	1.409,02	7,74	68,17	28.527,61
DIRECTOR	1.554,35	466,31	1.554,35	7,74	53,17	31.196,29

Consejería de Trabajo y Política Social

10839 Resolución de 27 de julio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Ayuntamiento de Abarán. Exp. 27/04.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de Ayuntamiento de Abarán (Código de Convenio número 3002232) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 21-05-2004 por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores («Boletín Oficial del Estado» 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 («Boletín Oficial del Estado» n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo

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

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

Murcia a 27 de julio de 2004.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma. El Subdirector General de Trabajo. (Resolución de 20.09.1999), **Pedro Juan González Serna.**

Convenio Colectivo aplicable al personal laboral del Ayuntamiento de Abarán.

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación

Artículo 2. Ámbito temporal

Artículo 3. Vigencia del articulado, garantía personal y edición del Convenio

Capítulo 2. Mesa de negociación

Artículo 4. Composición y funcionamiento

Artículo 5. Comisión de Interpretación del Convenio

Capítulo 3. Plantilla y relación de puestos de trabajo

Artículo 6. Plantilla y Relación de Puestos de Trabajo

Capítulo 4. Promoción profesional y carrera administrativa. Provisión de puestos de trabajo.

Artículo 7. Oferta de Empleo Público

Artículo 8. Convocatorias de selección.

Artículo 9. Provisión de puestos de trabajo.

Artículo 10. Atribución temporal de funciones

Capítulo 5. Promoción profesional

Artículo 11. Promoción Interna.

Artículo 12. Nivel de complemento de destino y grado personal

Artículo 13. Movilidad de puestos de trabajo.

Capítulo 6. Formación

Artículo 14. Formación

Capítulo 7. Tiempo de trabajo

Artículo 15. Jornada de trabajo y horario

Artículo 16. Ausencias del trabajo.

Artículo 17. Incumplimiento de la jornada y horario de trabajo.

Capítulo 8. Permiso, licencias y vacaciones

Artículo 18. Permisos y Licencias.

Artículo 19. Vacaciones

Artículo 20. Licencias con sueldo parcial, excedencias y licencias no retribuidas

Capítulo 9. Condiciones económicas

Artículo 21. Retribuciones

Artículo 22. Retribuciones básicas

Artículo 23. Retribuciones complementarias

Artículo 24. Complemento de productividad

Artículo 25. Gratificaciones extraordinarias

Artículo 26. Pluses retributivos por jornada ordinaria

Artículo 27. Desplazamientos y dietas

Capítulo 10. Condiciones sociales

Artículo 28. Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral

Artículo 29. Prendas del Trabajo

Artículo 30. Complementos en casos de Incapacidad Temporal

Artículo 31. Jubilaciones

Artículo 32. Anticipos reintegrables, ayudas económicas y seguro colectivo

Artículo 33. Ayuda Social

Artículo 34. Asistencia jurídica.

Artículo 35. Privación del permiso de conducir

Capítulo 11. Derechos sindicales.

Artículo 36. Órganos de Representación de los Trabajadores.

Artículo 37. Derecho de Reunión

Artículo 38. Derecho a la Huelga

Disposición adicional primera

Disposición adicional segunda

Disposición adicional tercera

Disposición adicional cuarta

Disposición adicional quinta

Disposición adicional sexta

Disposición transitoria primera

Capítulo I. Disposiciones generales**Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

1.1 El presente Convenio regula las condiciones de trabajo que han de regir las relaciones profesionales entre el Ayuntamiento de Abarán y el personal laboral a su servicio.

1.2 Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal funcionario de empleo y el personal funcionario. Éste último se regulará por su propio Acuerdo Marco.

1.3 Igualmente, queda excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal que preste servicios en el Ayuntamiento de Abarán con ocasión de convenios de colaboración social suscritos con el Instituto Nacional de Empleo. Este personal se regulará preferentemente por la normativa específica que regule el convenio de colaboración y, subsidiariamente, por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito temporal.

2.1 El presente Convenio tendrá una vigencia de cuatro años, hasta el 31 de diciembre de 2007.

2.2 Su entrada en vigor formal se producirá una vez se haga público su contenido en el boletín oficial de la Región de Murcia, si bien sus disposiciones normativas y obligaciones tendrán validez y eficacia desde la fecha de su aprobación por el órgano plenario de la Corporación.

2.3 Los efectos económicos que se deriven del presente Convenio tendrán plena efectividad desde el 1 de enero de 2004.

2.4. Con carácter anual, y sin perjuicio de la vigencia temporal del Convenio, antes del 30 de noviembre de cada ejercicio la Mesa de Negociación negociará obligatoriamente los siguientes aspectos:

- Incrementos retributivos.

- Valoración de puestos de trabajo atendiendo a la normativa de la Relación de Puestos de Trabajo.

- Fomento de empleo, planes de jubilación anticipada y oferta pública de empleo.

- Plan formativo anual.

- Calendario laboral.

2.5 Si ninguna de las partes hiciera uso de las facultades de denuncia, el Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por años naturales, pudiendo ser denunciado por escrito con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento.

Artículo 3. Vigencia del articulado, garantía personal y edición del Convenio.

3.1 Si alguno de los artículos pactados en el presente Convenio fuese declarado nulo por la jurisdicción



FASCÍCULO II

DE LA PÁGINA 18093 A LA 18136

BORM

social, los firmantes se comprometen a renegociar su contenido y todos aquellos que indirectamente puedan verse afectados.

3.2 Se respetarán las situaciones económicas personales que puedan rebasar al alza los límites del presente Convenio, siempre que no se sustenten en pacto individuales contrarios al espíritu de la negociación colectiva. Estas cantidades, no obstante, tendrán la consideración legal de complemento personal transitorio, compensable y absorbible por aumentos de cualquier naturaleza, en aras de potenciar la igualdad de todos los trabajadores/as públicos al servicio del Ayuntamiento de Abarán.

3.3 El Ayuntamiento asume el compromiso de editar el presente Convenio, así como hacer efectiva su distribución entre los trabajadores/as afectados por el mismo.

Capítulo II. Mesa de negociación

Artículo 4. Composición y Funcionamiento.

4.1 La Mesa General de Negociación estará compuesta por los representantes del Ayuntamiento de Abarán y de los trabajadores, en los términos previstos en la legislación vigente.

4.2 En las reuniones de la Mesa cada Sindicato estará representado por un solo miembro, que podrá ser acompañado por un asesor.

4.3 La Mesa de Negociación se erige como el foro adecuado para tratar todos los asuntos que versen sobre las condiciones de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento de Abarán.

4.4 La composición y funcionalidad de la Mesa de Negociación será única para todo el personal, independientemente de su condición funcionarial o laboral.

Artículo 5. Comisión de interpretación del Convenio.

5.1 La Mesa de Negociación designará una comisión, cuya composición será paritaria, que tendrá por finalidad la interpretación de las cláusulas del presente Convenio, la vigilancia del cumplimiento de lo pactado y el seguimiento de cualquier asunto que guarde relación con las condiciones de trabajo de los trabajadores públicos.

5.2 La Comisión podrá contar con la presencia de asesores, tanto a petición de los representantes corporativos como de los representantes sindicales.

5.3 El Ayuntamiento se compromete a presentar unas normas de funcionamiento de la Comisión que serán aprobadas por consenso.

5.4 Los acuerdos adoptados en el seno de la Comisión tendrán eficacia inmediata y vincularán a todas las partes integradas en la Mesa de Negociación.

5.5 Queda garantizado el derecho de todos los trabajadores/as del Ayuntamiento de Abarán a solicitar dictamen de la Comisión para la resolución de asuntos atinentes a las condiciones de trabajo.

Capítulo III. Plantilla y relación de puestos de trabajo

Artículo 6. Plantilla y Relación de Puestos de Trabajo.

6.1 El Ayuntamiento de Abarán se compromete a presentar y aprobar una relación de puestos de trabajo antes del 31 de diciembre de 2004. Dicha relación deberá incluir la denominación, características esenciales, retribuciones complementarias, requisitos de acceso, forma de provisión, contenido funcional de todos los puestos de trabajo y distribución de los puestos por servicios.

6.2 La relación de puestos de trabajo se incorporará como anexo al capítulo I de los presupuestos, junto con la plantilla de personal.

6.3 En tanto no esté aprobada la citada relación de puestos de trabajo, la plantilla de personal y la relación cuantificada del Capítulo I de los Presupuestos serán los instrumentos válidos de ordenación de personal.

6.4 La Mesa de Negociación será el foro de debate y negociación en la elaboración de la relación de puestos de trabajo.

Capítulo IV. Promoción profesional y carrera administrativa. Provisión de puestos de trabajo.

Artículo 7. Oferta de Empleo Público.

7.1 Durante el primer trimestre de cada año natural, el Ayuntamiento de Abarán formulará su oferta de empleo público, la cual previamente habrá sido negociada en el seno de la Mesa de Negociación.

7.2 La oferta incluirá todas las vacantes existentes sobre las que no pese ningún derecho de reserva.

7.3 Toda la selección de personal permanente deberá realizarse en coherencia con la oferta de empleo público.

7.4 La oferta de empleo público, en coherencia con la relación de puestos de trabajo, establecerá las plazas que se reservan para su cobertura exclusiva por personal minusválido, quedando garantizado con ello la integración de personas discapacitadas en la función pública del Ayuntamiento de Abarán.

Artículo 8. Convocatorias de selección.

8.1 Las convocatorias de acceso a las plazas contempladas en la oferta de empleo público se formalizarán de acuerdo con la legislación vigente.

8.2 El sistema de acceso a cada una de las plazas convocadas se determinará en la propia convocatoria. Los sistemas de concurso-oposición y concurso se utilizarán únicamente respecto de aquellas plazas que por su especial configuración funcional precisen de un sistema de selección en el que sea imprescindible acreditar méritos específicos ligados a la trayectoria profesional. En cualquier caso, independientemente del sistema utilizado, los procesos selectivos garantizarán siempre los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

8.3 El personal de nuevo ingreso deberá realizar obligatoriamente los cursos formativos que se estimen convenientes para desarrollar su trabajo en condiciones de normalidad.

8.4 La selección de personal interino o temporal podrá realizarse por causas sobrevenidas justificadas por necesidades propias del servicio, respetando siempre los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

8.5 Para la mejor gestión de los nombramientos de personal interino, la Corporación podrá acudir al sistema de bolsas de trabajo, las cuales se conformarán según las necesidades de personal, conforme a los referidos principios de igualdad, mérito y capacidad.

8.6 A efectos de regular el nombramiento de personal interino, el Ayuntamiento se compromete a aprobar un reglamento de ingreso de personal no permanente, el cual será negociado en la Mesa de Negociación.

Artículo 9. Provisión de puestos de trabajo

9.1 Los puestos de trabajo se proveerán de acuerdo con los procedimientos de concurso de méritos, que se configura como el sistema normal de provisión, o de libre designación, de conformidad con lo que disponga la relación de puestos de trabajo.

9.2 Cuando las necesidades del servicio lo exijan y previa negociación con los representantes de los Trabajadores, los puestos de trabajo podrán cubrirse mediante redistribución de efectivos, lo cual supondrá que los trabajadores podrán ser adscritos a otros puestos de trabajo de la misma naturaleza distintos al de su destino habitual, quedando siempre garantizado el mantenimiento del nivel retributivo y de las condiciones esenciales de trabajo.

9.3 Temporalmente los puestos de trabajo podrán ser cubiertos mediante adscripción provisional o comisión de servicios, en los términos fijados legal y reglamentariamente.

9.4 Las convocatorias por concurso de méritos tendrán en cuenta los requisitos y méritos especificados en la relación de puestos de trabajo y los adecuados a cada puesto de trabajo, así como la posesión de un determinado grado o categoría profesional, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad.

Las bases del concurso de traslados serán expuestas con suficiente publicidad y un plazo mínimo de 15 días en todas las dependencias, indicando expresamente los requisitos exigidos para cubrirlos.

9.5 Los empleados públicos que de forma voluntaria quieren acceder a dichas vacantes deberán solicitarlo mediante el procedimiento que se establezca, que en todo caso será objeto de determinación en la Mesa General de Negociación.

9.6. Todas las decisiones administrativas que guarden relación con la provisión de puestos de trabajo

y, en particular, con la aplicación del presente precepto, deberán ser negociadas con carácter previo con los representantes de los trabajadores.

Artículo 10. Atribución temporal de funciones

10.1 En casos excepcionales debidamente motivados, la Corporación podrá atribuir a los trabajadores/as el desempeño temporal de funciones que guarden relación con la categoría la cual tienen derecho a ostentar, 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 u otras razones coyunturales, no puedan ser atendidas con suficiencia por los trabajadores/as adscritos al servicio.

10.2 El límite temporal de esta atribución temporal de funciones será de seis meses.

10.3 Si la atribución temporal de funciones implica la realización de trabajos de categoría superior, el trabajador/as afectado percibirá un complemento de productividad equivalente a la diferencia retributiva entre su puesto de trabajo y el salario correspondiente a los trabajos que efectivamente esté desarrollando.

10.4 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 una retribución complementaria en concepto de productividad.

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

10.6 Las resoluciones relativas a la atribución temporal de funciones y a los nombramientos provisionales deberán ser informadas por los representantes de los trabajadores.

Capítulo V. Promoción profesional

Artículo 11. Promoción Interna

11.1 La promoción interna, consistente en el acceso desde una escala o grupo de titulación al inmediatamente superior, o bien, desde una categoría a otra dentro del mismo grupo, podrá acometerse por el sistema de concurso o concurso-oposición, garantizando siempre los principios de igualdad, mérito y capacidad.

11.2 Como mínimo, el 50% de las plazas vacantes o de nueva creación, se ofrecerán primeramente por promoción interna al personal trabajador de la Corporación.

11.3 En el acceso del grupo D de clasificación al C, o en su caso, del E al D, no será inexcusable el requisito de titulación exigido legalmente, pudiendo participar en los procesos correspondientes todos aquellos aspirantes que aun no contando con la titulación exigida, acrediten

una antigüedad de diez años en el grupo de clasificación desde el cual pretenden ascender, o bien, de cinco años si han superado un curso de formación específico.

11.4 Lo no previsto en el presente precepto, se regulará por la normativa vigente en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. Nivel de complemento de destino y grado personal

12.1 Todos los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles, con unos intervalos concretos para cada grupo de clasificación.

Grupo	N. Mínimo	N.máximo
A	22	30
B	20	26
C	14	22
D	12	18
E	12	14

12.2 Todos los trabajadores/as del Ayuntamiento de Abarán adquirirán un grado personal por el desempeño en propiedad de uno o más puestos del nivel correspondiente durante dos años continuados, o durante tres con interrupción Si durante el tiempo en que el trabajador/a desempeña un puesto se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado.

12.3 Las pautas a seguir en la consolidación del grado personal serán las que determine en cada momento la normativa aplicable en la Administración Autonómica.

12.4 El Ayuntamiento de Abarán se compromete a corregir las posibles desigualdades que pudieran existir en materia de asignación de niveles, de tal forma que los puestos de trabajo que tengan el mismo contenido funcional estén clasificados en el mismo nivel.

Artículo 13. Movilidad del puesto de trabajo.

13.1 Los trabajadores/as podrán ser trasladados a otro puesto de trabajo distinto al que vienen desempeñando habitualmente, previo informe de los representantes de los trabajadores que habrá ser emitido en el plazo improrrogable de diez días, en base a los siguientes supuestos:

- a) Por sanción disciplinaria, tras tramitar el oportuno expediente administrativo.
- b) A petición propia, respetando siempre las necesidades del servicio.
- c) Por decisión de la Corporación cuando exista causa motivada para proceder a la redistribución de efectivos en atención a las necesidades del servicio.
- d) Por remoción debido a una alteración del contenido funcional del puesto de trabajo o, en su caso, por debilitación apreciable de facultades para desempeñar el puesto de trabajo en condiciones de

normalidad, respetando en este último caso las retribuciones propias del puesto de trabajo de origen

13.2 Por sanción disciplinaria podrá acordarse el traslado del puesto de trabajo, en aplicación de la resolución recaída en el expediente administrativo tramitado al efecto.

13.3 Cualquier trabajador/a, alegando causa justificada, podrá solicitar el traslado de puesto de trabajo, quedando condicionada tal decisión a la existencia de vacante. En caso de estimarse la petición, la retribución del trabajador/a será la correspondiente al nuevo puesto de trabajo, si bien el nivel de complemento de destino del nuevo destino será el que el trabajador tiene consolidado.

13.4 La movilidad del trabajo por remoción se efectuará en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VI. Formación

Artículo 14. Formación

14.1 El Ayuntamiento de Abarán elaborará un Plan Formativo anual en el cual se establecerán las prioridades formativas que facultarán al personal para la realización de cursos de formación continua. El contenido del Plan deberá ser negociado en la Mesa de Negociación.

A tal efecto se constituirá una Comisión de Formación, de carácter paritario entre el Ayuntamiento y los Sindicatos, para el estudio de todas las cuestiones que afecten a la formación continua en el seno de la Corporación.

Dicha Comisión estudiará todas las solicitudes de asistencia a cursos de formación, informando, en su caso, las condiciones de asistencia a las acciones formativas solicitadas en lo referente a crédito horario, gastos de locomoción y dietas.

14.2 En aras de cumplir el referido Plan, la propia Corporación organizará cursos formativos. Igualmente, la Corporación facilitará el desarrollo por parte del personal de cursos formativos organizados por otras instituciones públicas siempre que su contenido se adecue al Plan de Formación propio o al que promueva la Federación Murciana de Municipios y Provincias en materia de formación continua.

14.3 Al margen de la formación continua de carácter voluntario, todos los trabajadores del Ayuntamiento de Abarán deberán, obligatoriamente, acreditar la realización de cursos de formación, en coherencia con el Plan Formativo anual aprobado por la Corporación, por un tiempo mínimo de 30 horas anuales, que deberá desarrollarse fuera de la jornada de trabajo y no dará lugar a compensación de ningún tipo, salvo el kilometraje.

14.4 Sin perjuicio de lo expuesto en el párrafo anterior, cuando el trabajador/a se encuentre interesado en desarrollar voluntariamente un curso fuera de la Corporación, deberá solicitarlo por escrito indicando el programa formativo y las horas de

impartición. El plazo para resolver la solicitud será de quince días. En caso de ser estimada la petición, el trabajador tendrá derecho a que se le abone el kilometraje y a compensar en tiempo libre (dispensa de acudir al puesto de trabajo) el cincuenta por ciento de su duración.

Si el curso formativo se desarrolla a petición de la Corporación, ésta asumirá íntegramente su coste (dietas, kilometraje y cuota de inscripción), así como la compensación en tiempo libre de la duración total del curso si se desarrolla fuera de la jornada de trabajo.

Los cursos formativos voluntarios a realizar dentro de la jornada de trabajo deberán, sin excepción, ser previamente autorizados. El plazo para resolver las solicitudes será de quince días y el silencio administrativo se entenderá desestimatorio.

14.5 Se establece una partida presupuestaria anual mínima de 12.000 € para hacer frente a las necesidades formativas de todo el personal al servicio de la Corporación.

14.6 Cuando el trabajador esté interesado en realizar estudios de carácter reglado, tendrá derecho a:

a) Permiso para acudir a los exámenes y demás pruebas oficiales sin ningún tipo de merma en sus retribuciones, por el tiempo indispensable para la realización de la prueba o examen que determine la concesión.

b) Periodo de vacaciones adaptado a los exámenes.

c) Obtener reducciones de jornada si así lo solicita, amparadas en la preparación de los exámenes; con disminución proporcional de sus retribuciones.

14.7. Las asistencias a cursos, exámenes, etc, que guarden relación con la formación, deberán ser justificadas siempre, sin excepción alguna.

Capítulo VII. Tiempo de trabajo

Artículo 15. Jornada de trabajo y horarios

15.1 La jornada laboral ordinaria de los trabajadores afectados por este Convenio será de 1565 horas anuales, siendo la jornada semanal de 37 horas y 30 minutos.

Para los ejercicios 2006 y 2007 la Corporación se compromete a negociar una modificación del cómputo anual de jornada, que quedará condicionada al normal funcionamiento de los servicios públicos municipales.

Durante los meses de verano se establecerán las correspondientes reducciones respecto de la jornada semanal.

15.2 El horario de trabajo será, con carácter general, de 8 a 15 horas, de lunes a viernes y de forma continuada, si bien deberá establecerse fórmulas de dedicación que permitan alcanzar en todos los servicios el total de la jornada anual prevista.

Para el personal de oficinas, se establece una flexibilidad de horario ordinario que abarcará desde las 7

a las 9 horas, y desde las 14 a las 16 horas, recuperable semanalmente, de forma tal que la permanencia es imprescindible en el puesto de trabajo desde las 9 a las 14 horas y flexible con recuperación semanal durante el resto de la jornada flexible.

15.3. Podrán establecerse, por razones atinentes al normal desarrollo de los servicios públicos, horarios de carácter especial. A tal efecto, dichos horarios serán expuestos y negociados en la Mesa de Negociación.

15.4 Se establece una pausa de 30 minutos en la jornada de trabajo destinada al almuerzo, computándose ésta como de trabajo efectivo. Se establece como horario preferente para hacer efectiva esta pausa el comprendido entre las 9'00 y las 11'00 horas.

15.5 El calendario laboral será elaborado durante el mes de diciembre y deberá ser negociado previamente en la Mesa de Negociación. En el mismo constará la distribución de la jornada por meses, así como el horario de trabajo y los días festivos. Una vez aprobado, deberá ser expuesto en el Tablón de Anuncios para su público conocimiento.

15.6 La jornada de carácter nocturno será la que se desarrolle en cualquier momento de la semana entre las 22'00 y las 6'00 horas del día siguiente. La jornada festiva será, con carácter general, desde las 6'00 horas del sábado hasta las 6'00 del lunes. En el caso de los días festivos durante la semana, esta jornada festiva se prolongará desde las 6'00 horas hasta las 6'00 horas del día siguiente.

15.7 Cuando el personal trabaje por el sistema de turnos, éstos no podrán ser modificados una vez confeccionados los cuadrantes de servicio, salvo por razones excepcionales debidamente motivadas.

Artículo 16. Ausencias del trabajo

En los casos de enfermedad o incapacidad para acudir al trabajo se regulan las siguientes situaciones:

a) Ausencias aisladas de uno a tres días: se comunicará la misma al Departamento de Personal y a la unidad a la cual se encuentre adscrito el trabajador/a. Deberá aportarse siempre el justificante médico (formulario P-10 del Servicio Murciano de Salud o equivalente si se trata de otro servicio médico). Caso de no justificarse, los días en que no se haya acudido al trabajo se descontarán de las retribuciones.

b) Ausencias de más de tres días: El personal deberá aportar el parte médico de baja por enfermedad (IT), así como los sucesivos partes de confirmación semanal. En caso de maternidad, no será necesario aportar los partes de confirmación.

Artículo 17. Incumplimiento de la jornada y horario de trabajo

17.1 El personal que incumpla la jornada y horario de trabajo verá mermada sus retribuciones de forma proporcional.

17.2 Los descuentos de haberes se efectuarán trimestralmente y ello sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias a que hubiere lugar.

17.3 El cálculo del descuento de haberes se efectuará de la siguiente forma: sueldo íntegro mensual dividido entre 30 y el resultado, a su vez, será dividido entre el número de horas que el trabajador/a debe realizar de media diariamente (7 horas y 30 minutos).

17.4 Por la Corporación se considerará la posibilidad de recuperar las horas de inactividad dentro del trimestre.

Capítulo VIII. Permisos, licencias y vacaciones

Artículo 18 Permisos y licencias

18.1 Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a los permisos, retribuidos o no, establecidos normativamente en la legislación autonómica y, subsidiariamente, en la legislación estatal.

18.2 El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- a) Diecisiete días por matrimonio
- b) Seis días por asuntos propios, que no se computan a efectos de jornada anual.
- c) Los días 24 y 31 de diciembre y el Jueves Santo, si no es festivo, se consideran días no laborables.
- d) Por matrimonio de familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día laborable, y dos días laborables en caso de desplazamiento.
- e) Por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, tres días laborables, ampliándose hasta un máximo de tres días más en el supuesto de enfermedad debidamente acreditada o cuando el trabajador/a necesite desplazarse fuera del municipio.
- f) Por fallecimiento o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días laborables que podrán ser ampliados hasta cinco por desplazamiento fuera del municipio.
- g) Por trámites matrimoniales, traslado de domicilio o cambio de residencia, dos días laborables.
- h) Por el tiempo inexcusable para desarrollar deberes personales de carácter público.
- i) Por el tiempo inexcusable para acudir a una visita médica en el horario de trabajo, siempre con justificación. Este permiso se podrá solicitar para acompañar al cónyuge, pareja de hecho y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y el primero de afinidad.
- j) Se celebrará el Día del Patrón.

18.3 En cuanto al procedimiento de tramitación, todos los permisos deberán solicitarse como mínimo con una antelación de tres días respecto a la fecha de inicio del disfrute, salvo en los casos previstos en los apartados e) y f) cuya solicitud no estará sujeta a plazo.

Artículo 19. Vacaciones

19.1 Las vacaciones de todo el personal afectado por el presente Convenio serán de 22 días laborables,

salvo en el supuesto de que el tiempo trabajado sea inferior al año, en el cual las vacaciones serán concedidas proporcionalmente a razón de dos días y medio (naturales) por mes trabajado.

19.2 Las vacaciones se disfrutarán preferentemente de forma continuada durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de cada ejercicio, aunque podrán segregarse en dos períodos (mínimo de 10 días no laborables), pero siempre dentro de los citados meses.

Si el trabajador solicita disfrutar las vacaciones fuera del período vacacional previsto, la aceptación por parte de la Corporación dependerá de las necesidades del servicio al cual se encuentre adscrito el peticionario.

19.3. Por razones de atinentes al servicio, excepcionalmente las vacaciones podrán ser desplazadas por decisión de la Corporación fuera del período referido, con una compensación cinco días laborables más para el personal afectado. En este caso, siempre se tendrán en cuenta las rotaciones para no perjudicar a ningún empleado.

19.4 La propuesta de calendario de vacaciones se efectuará por Departamentos y deberá ser recibida en el Departamento de Personal antes del 1 de mayo de cada ejercicio. Cualquier modificación de la solicitud inicial de vacaciones deberá efectuarse con una antelación mínima de quince días sobre la fecha prevista para el disfrute.

19.5 En el caso de que el cese de la condición funcional sea anterior al período vacacional, el personal tendrá derecho al disfrute de vacaciones en proporción al tiempo efectivamente trabajado desde el 1 de enero.

19.6 Si en el período vacacional el personal se encuentra en situación de Incapacidad Temporal, el disfrute de vacaciones se realizará con posterioridad una vez concedida el alta médica, siempre que ésta se produzca antes del 31 de diciembre.

19.7 El período de vacaciones se incrementará para el personal con una antigüedad de más de quince años, de conformidad con la siguiente escala:

15 años	23 días laborables
20 años	24 días laborables
25 años	25 días laborables
30 o más años	26 días laborables

Artículo 20. Licencias con sueldo parcial, excedencias y licencias no retribuidas.

20.1. En caso de intervención quirúrgica o internamiento en centros hospitalarios del cónyuge o pareja de hecho, ascendiente o descendiente del trabajador/a, o ascendiente o descendiente de su cónyuge o pareja de hecho, sin perjuicio de los permisos a que hubiere lugar, el trabajador/a tendrá derecho a un permiso adicional de hasta ocho días laborables que comportará la reducción del 50% de su sueldo.

20.3 La excedencia voluntaria seguirá el mismo régimen jurídico que para los funcionarios públicos.

20.4 El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, podrá solicitar, con una antelación mínima de quince días y previa justificación adecuada, licencia sin sueldo, por un plazo no inferior a quince días ni superior a seis meses. Dichas licencias le serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de seis meses en un periodo de dos años naturales.

20.5 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 o sustituir por una reducción de su jornada en media hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o por la madre en el supuesto de que ambos trabajen.

20.6 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 su jornada de trabajo, con disminución proporcional de haberes, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de duración de aquélla.

Capítulo IX. Condiciones económicas

Artículo 21 . Retribuciones

21.1 Las retribuciones del personal laboral serán de dos clases:

- a) Básicas
- b) Complementarias.

21.2 Se establece como día límite de cobro de los haberes mensuales dos días laborables antes de la finalización del mes.

Artículo 22. Retribuciones Básicas

Los conceptos retributivos que integran las retribuciones básicas son:

- a) Sueldo Base.
- b) Trienios
- c) Pagas extraordinarias

- El sueldo base es el concepto retributivo, de naturaleza subjetiva, que corresponde a cada uno de los grupos de clasificación. Su importe viene determinado por la legislación presupuestaria estatal y no es susceptible de negociación.

- Los trienios obedecen al concepto de antigüedad y constituyen un complemento salarial que se abona por cada tres años de servicio. Al igual que en el sueldo base, el importe de cada trienio viene fijado por la legislación presupuestaria estatal.

- Las pagas extraordinarias se perciben en cadena semestral los días 20 de junio y 20 de diciembre. Su

importe será equivalente al que se viene percibiendo en la actualidad con las actualizaciones que correspondan.

Artículo 23. Retribuciones complementarias

23.1 Las retribuciones complementarias del personal tendrán la siguiente estructura:

- a) Complemento de destino
- b) Complemento específico
- c) Complemento de productividad
- d) Las gratificaciones extraordinarias
- e) Los pluses regulados en el presente Convenio.

23.2 El nivel de complemento de destino, cuya naturaleza es objetiva, se asignará a cada puesto de trabajo en función de las condiciones particulares del mismo, siempre dentro del intervalo correspondiente y en coherencia con lo dispuesto en la relación de puestos de trabajo.

23.3 El complemento específico, cuya naturaleza es igualmente objetiva, se asignará a cada puesto de trabajo en función de sus circunstancias particulares y, en especial, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad; siempre en coherencia con lo dispuesto en la relación de puestos de trabajo.

23.4 El complemento de productividad tendrá como finalidad primordial retribuir el especial rendimiento en el cumplimiento de objetivos, según lo dispuesto en el artículo 24 del presente Convenio.

23.4 Las gratificaciones por servicios extraordinarios, que en ningún caso podrán ser fijas y periódicas, tienen por objeto compensar los servicios extraordinarios que se desarrollen fuera de la jornada habitual de trabajo. Las cuantías abonadas por este concepto jamás serán susceptibles de consolidación.

Artículo 24. El complemento de productividad.

24.1 El Ayuntamiento de Abarán destinará, una vez aprobada la relación de puestos de trabajo, una partida presupuestaria equivalente al 3% de la Masa Salarial global a sufragar los costes originados por la implantación de un complemento de productividad destinado a mejorar el rendimiento en el trabajo de todo el personal al servicio de la Corporación.

24.2 Aprobada la relación de puestos de trabajo, cada puesto de trabajo tendrá asignado un complemento de productividad en la cuantía que determine la Mesa de Negociación, cuyo mantenimiento dependerá de los siguientes conceptos:

- a) Cumplimiento de objetivos en cada departamento o área de trabajo.
- b) Dedicación.
- c) Reducción del absentismo.
- d) Formación.

24.3 Los objetivos serán fijados semestralmente en cada Departamento o área de trabajo, previa

negociación en la Mesa de Negociación. El incumplimiento de estos objetivos supondrá la pérdida del 40% de la cantidad asignada en concepto de productividad.

24.4 El cumplimiento de la jornada y horario de trabajo constituirá un dato objetivo en aras de mantener el complemento de productividad. Los incumplimientos injustificados implicarán la reducción de éste en un 30%. La evaluación de este concepto se realizará por trimestres, de forma tal que si en un trimestre se aprecia una situación de incumplimiento la reducción operará en el siguiente.

24.5 El absentismo en el puesto de trabajo propiciado por situaciones de Incapacidad Temporal derivadas de enfermedad común o por ausencias justificadas o no, repercute en el mantenimiento o reducción del complemento de productividad.

La ausencia injustificada durante un trimestre de más de un día llevará aparejada la disminución del citado complemento en un 20 % durante el siguiente trimestre. Si las ausencias están justificadas desde el punto de vista médico, la reducción del veinte por ciento sólo será efectiva si se produce por un periodo igual o superior a seis días en un trimestre.

24.6 La formación continua en el puesto de trabajo tiene una influencia significativa en el complemento de productividad. Tal circunstancia obliga a que todo trabajador/a al servicio de la Corporación deberá realizar,

como mínimo, un curso formativo anual organizado por el Ayuntamiento, el cual estará orientado a la mejora del rendimiento en su puesto de trabajo. La no realización de este curso determina la pérdida del 10% del complemento de productividad durante el año siguiente.

24.7 Semestralmente la Corporación librará un informe a la Comisión de Seguimiento sobre la situación que afecta al complemento de productividad.

Artículo 25. Gratificaciones extraordinarias.

25.1 Sólo por motivos de urgencia plenamente justificados se podrán realizar servicios extraordinarios fuera de la jornada habitual de trabajo, cuya remuneración podrá efectuarse por el pago de gratificaciones extraordinarias o, en su caso, a elección del empleado afectado, mediante a concesión en tiempo libre (dispensa de acudir al trabajo) siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

El porcentaje aplicable a la remuneración en tiempo libre será el siguiente:

- Hora normal: 175%
- Hora nocturna o festiva: 200%
- Hora nocturna y festiva: 225%

25.2 Caso de optarse por la remuneración de los servicios extraordinarios, el importe a pagar será el siguiente:

Grupo	Precio hora normal	Precio hora nocturna	Precio hora festiva	Precio hora noc/Fest.
A	22 €	24 €	24 €	26 €
B	19 €	21 €	21 €	23 €
C	16 €	18 €	18 €	20 €
D	15 €	17 €	17 €	19 €
E	15 €	17 €	17 €	19 €

25.3 Los servicios de esta naturaleza que puedan ser previsibles, se anunciarán con una antelación de quince días.

Artículo 26. Pluses retributivos

Se establecen a favor del personal laboral de la Corporación los pluses retributivos que se enumeran a continuación:

- Jornada partida: los puestos de trabajo que, por las circunstancias propias del mismo, tengan asignada de forma habitual una jornada partida, incrementarán sus retribuciones en la cantidad de 20 € mensuales.

- Asimismo los trabajadores que tengan que prestar servicios habituales en Nochebuena (jornada nocturna), Navidad o Año Nuevo (jornada nocturna), percibirán las siguientes cantidades:

- Nochebuena o Nochevieja:
Turno de mañana o tarde: 30 €
Turno de noche: 60 €

- Navidad o Año Nuevo: 30 €, incluida la noche posterior.

- Día del Niño
Turno de mañana o tarde: 30 €
Turno de noche: 60 €

Artículo 27. Desplazamientos y dietas

27.1 Las dietas serán ordenadas por el Alcalde-Presidente o Concejal Delegado correspondiente, mediante resolución, generando el derecho a su percepción las situaciones previstas en las bases de ejecución del presupuesto vigente.

27.2 Los gastos de locomoción se abonarán conforme a las siguientes cuantías:

- Con vehículo propio identificado 0,20 €/km
- Cualquier transporte público Importe del billete.
- Gastos de peaje Según justificante.

27.3 En cuanto a la asistencia a juicios derivados de la prestación del servicio, si son fuera de la jornada

de trabajo se abonarán dietas a razón de 40 € si el desplazamiento es a los Juzgados de Cieza, y 70 € si el desplazamiento es a los Juzgados de Murcia. Si se desarrollan dentro de la jornada de trabajo se abonará únicamente los gastos de kilometraje.

Este abono se hará efectivo únicamente en el supuesto de que el litigio verse sobre cuestiones propias del desempeño del puesto de trabajo.

27.4 En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la normativa específica dictada por la Administración del Estado.

Capítulo X. Condiciones sociales

Artículo 28. Prevención de Riesgos y Salud Laboral

En materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 29. Prendas del trabajo.

29.1. Al personal afectado por este Convenio que precise la utilización de ropa de trabajo específica para desarrollar sus funciones, se les facilitará la misma de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Personal de servicios

Verano: 2 pantalones, 2 camisas, calzado apropiado y una gorra.

Invierno: 2 pantalones, una prenda de abrigo, 2 camisas, 1 sueter, botas de invierno, 1 gorra y guantes de abrigo.

29.2. En todos los casos la uniformidad se entregará, para el invierno, durante el mes de octubre, y para el verano, durante el mes de abril.

Artículo 30 Complementos en casos de Incapacidad Temporal

30.1 El Ayuntamiento garantizará a los trabajadores/as en situación de Incapacidad Temporal, cualquiera que sea su contingencia de origen, la percepción de sus retribuciones íntegras mientras perdure dicha situación.

30.2 El pago del complemento de Incapacidad Temporal regulado en el apartado anterior, para los supuestos de enfermedad común, podrá ser denegado si el trabajador/a supera el número de cuatro situaciones de Incapacidad Temporal durante un año. En ese caso, la percepción económica se ceñirá al 75% de la base reguladora, tal y como postula la legislación general.

30.3 El Ayuntamiento abonará la retribución ordinaria durante los tres primeros días de Incapacidad Temporal, siempre y cuando no se supere la cifra de tres procesos de baja o ausencia por causa de enfermedad durante un mismo año.

Artículo 31 Jubilaciones

31.1 En el marco de una política de promoción de empleo, a los trabajadores con menos de 65 años de edad y más de ocho años de antigüedad en el

Ayuntamiento que causen baja voluntaria por jubilación anticipada, se les indemnizará por una sola vez con las cantidades siguientes:

- 60 años	24.050 €
- 61 años	18.031 €
- 62 años	6.020 €
- 63 años	4.809 €
- 64 años	4.208 €

31.2 La indemnización fijada en el apartado anterior se hará efectiva al interesado cuando éste acredite haber obtenido la jubilación de la Seguridad Social.

31.3. Para el ejercicio 2006, estas cantidades se incrementarán en un 20%.

31.4 Todo el personal afecto por el presente Convenio percibirá un premio de jubilación de 60'20 €, por año trabajado, con un máximo de 1.200 €, salvo que decida continuar prestando servicio.

Artículo 32. Anticipos reintegrables, Ayudas económicas y Seguro colectivo.

32.1 El Ayuntamiento concederá anticipos de hasta una nómina completa que serán descontados en la nómina siguiente.

32.2 Cualquier empleado público afectado por el presente Convenio tendrá, por razones justificadas, derecho a la concesión de un préstamo reintegrable sin intereses, por cuantía máxima de tres veces su salario completo mensual, que deberá devolver en un período máximo de 24 mensualidades de igual cuantía.

Salvo casos excepcionales, la cantidad reconocida no podrá superar los 3006 € y no podrá hacerse uso de este préstamo hasta pasados seis meses desde la liquidación de la última concedida.

La cuantía máxima en circulación por este concepto será de 24.041 € para todo el personal al servicio de la Corporación.

Tendrán preferencia en la concesión de este préstamo los empleados que la soliciten por vez primera.

32.3 El Ayuntamiento garantizará una póliza de seguro para sus trabajadores, cuyas cantidades garantizadas, en caso de accidente de trabajo o accidente no laboral, serán las siguientes:

Ejercicio 2004 (desde la entrada en vigor del presente Convenio)

- Muerte	12.000 €
- Invalidez absoluta	12.000 €
- Invalidez total	6.000 €

Ejercicio 2005 y siguientes:

- Muerte	18.000 €
- Invalidez absoluta	18.000 €
- Invalidez total	12.000 €

Artículo 33. Ayuda social**33.1 Por hijo minusválido**

Los trabajadores que tenga hijos cuyo grado de minusvalía reconocido por el ISSORM sea igual o superior al 33%, percibirán una ayuda mensual de 50 € que se actualizará de acuerdo con las variaciones del IPC

33.2 Ayuda por familia numerosa

Los trabajadores que tengan familia numerosa (según la legislación vigente en cada momento), percibirán una ayuda mensual de 60 € que se actualizará anualmente de acuerdo con las variaciones del IPC.

33.3 En el presupuesto municipal anualmente se realizará la previsión de ayudas para siguiente:

- a) dentadura completa
- b) dentadura inferior o superior
- c) pieza dental suelta.
- d) empastes
- e) calzado correcto
- f) plantilla ortopédica
- g) vehículo de inválido.
- h) audífono
- i) gafa completa
- k) cristales (cada uno).
- l) lentillas
- m) muletas
- n) ortodoncia
- ñ) vacunas alérgicas

Para estos conceptos, se abonará el 60 % del total, presupuestando el Ayuntamiento un crédito vinculado por un importe máximo de 9.000 €, que para el ejercicio 2006 será incrementado hasta alcanzar la cantidad de 12.000 €.

Cualquier utensilio, aparato, mecanismo, etc, que no figure en esta relación se atenderá de otro similar.

Para recibir este tipo de ayudas es preciso efectuar la correspondiente solicitud administrativa, adjuntando la prescripción facultativa y factura original. De las ayudas se podrá beneficiar el propio trabajador, su cónyuge e hijos. En el supuesto de que ambos cónyuges o miembros de la pareja sean empleados municipales, en el caso de ayudas a hijos éstas no podrán ser duplicadas.

La ayuda máxima para todos los conceptos acumulados que puede percibir el trabajador, se regirá por la siguiente escala:

- Soltero sin hijos	350 €
- Casado o pareja de hecho sin hijos	500 €
- Casado o pareja de hecho con 1 hijo	550 €
- Casado o pareja de hecho con más de 1 hijo	600 €

Antes de tomar su decisión la Comisión de Gobierno se emitirá informe respecto a cada solicitud por

una Comisión de Control, en la que participarán dos miembros de la Corporación, un representante de la Junta de Personal y otro del Comité de empresa.

33.3 Los trabajadores, así como sus cónyuges, parejas de hecho e hijos, podrán utilizar gratuitamente y por el tiempo de vigencia de este Convenio todas las instalaciones polideportivas municipales.

33.4 . El Ayuntamiento, para el año 2005 y siguientes, abonará una ayuda por estudio a los trabajadores con hijos a su cargo, las cuales serán incompatibles con las que el Ayuntamiento u otras Administraciones Públicas presten con carácter general por el mismo concepto.

El importe de dichas ayudas se regirá por los siguientes criterios:

- Guardería	100 €
- Infantil o Primaria	80 €
- Eso y Bachillerato	120 €
- Universidad (Región)	250 €

Para los años 2006 y siguientes estas ayudas se incrementarán en la cantidad de 20 €.

Artículo 34. Asistencia jurídica

El Ayuntamiento de Abarán estará obligado a prestar, mediante los servicios jurídicos municipales, la asistencia jurídica necesaria a sus empleados en los supuestos de conflicto surgidos como consecuencia de la prestación de sus servicios, asumiendo costas y gastos que pudieran derivarse del procedimiento y prestando fianza en los casos en que ésta fuese requerida.

Todo trabajador que considere necesaria dicha asistencia jurídica deberá comunicarlo por escrito, tanto en los supuestos de defensa frente a acciones entabladas contra ellos, como para el ejercicio de las que le asistan frente a terceros. Esta asistencia no alcanza a los supuestos en los que el Ayuntamiento sea la parte contraria, o cuando el Ayuntamiento haya incoado contra el afectado expediente disciplinario sobre los mismos hechos.

Artículo 35. Privación del permiso de conducir

Los trabajadores/as contratados como conductores que fueren privados de su permiso de conducir por conflictos originados mientras prestan sus servicios, salvo en los casos de negligencia o mala fe manifiesta, serán destinados a otro puesto de trabajo mientras dure dicha eventualidad, sin que ello suponga merma de sus retribuciones económicas básicas.

Capítulo XI. Derechos sindicales**Artículo 36. Órganos de Representación de los Trabajadores.**

36.1 Los Órganos de Representación del personal trabajador serán los que a tal fin dispone la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación y la Ley Orgánica 11/1988, de Libertad Sindical.

36.2 Los derechos inherentes a la condición de miembro de la Junta de Personal o Delegado Sindical serán los previstos en la Ley 9/1987, de 12 de junio, y en la Ley 11/1985 de Libertad Sindical.

Artículo 37. Derecho de Reunión

Todos los empleados/as públicos afectados por el presente Convenio podrán ejercer el derecho de reunión con los requisitos y condiciones que se indican a continuación, correspondiendo la convocatoria a:

- a) El Comité de Empresa
- b) Los representantes de las Secciones Sindicales.
- c) Un número de empleados que nunca será inferior al 33% de la plantilla del personal laboral.

Corresponde al Presidente de la Corporación recibir la convocatoria y comprobar el cumplimiento de los requisitos formales que se citan a continuación:

1. Formularse con una antelación mínima de 48 horas, o 24 si la convocatoria responde a cuestiones de extraordinarias y urgentes.
2. Datos de los firmantes acreditados para convocar la asamblea.
3. Hora y lugar de celebración.

Los convocantes deberán garantizar la prestación de los servicios públicos esenciales en condiciones de mínima normalidad.

Artículo 38. Derecho a la Huelga

La Corporación reconoce y garantiza el ejercicio del derecho de huelga de todos los empleados municipales, en los términos previstos legalmente.

Disposición adicional Primera

A los efectos previstos en el presente Convenio, se entenderá por masa salarial la cantidad global que integra el capítulo I de los presupuestos por los siguientes conceptos: sueldo base, trienios, complemento de destino, complemento específico y gratificaciones.

Disposición adicional Segunda

Durante el plazo de vigencia del presente Convenio el Ayuntamiento de Abarán no asume compromiso alguno de variar las retribuciones fijadas en el mismo, salvo cuando se alteren las funciones o condiciones de un puesto de trabajo de acuerdo con los supuestos legales.

Disposición adicional Tercera

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan que todas las condiciones económicas y de trabajo negociadas en el mismo serán consideradas «mínimo de derecho necesario» y no podrán ser modificadas salvo que se institucionalice un nuevo acuerdo en la Mesa de Negociación.

Disposición adicional Cuarta

El Ayuntamiento de Abarán se compromete a adoptar cuantas medidas administrativas sean necesarias para consolidar en un plazo máximo de dos años el empleo temporal del Ayuntamiento.

Igualmente, en coherencia con la relación de puestos de trabajo, el Ayuntamiento de Abarán se compromete a impulsar un proceso de funcionarización integral que racionalice la naturaleza de los puestos de trabajo en base a criterios unitarios para todo el personal. Dicho proceso se ejecutará en mediante el sistema de cursos selectivos y deberá materializarse, como máximo, antes del 31 de diciembre de 2005.

Disposición adicional Quinta

El Ayuntamiento se compromete, para el ejercicio 2005, a estudiar y proponer a la Mesa de Negociación un plan de pensiones coparticipado para todo el personal a su servicio.

Disposición adicional Sexta

Cualquier mejora posterior a la firma del presente Acuerdo derivada de la negociación colectiva de los funcionarios públicos, será igualmente aplicable al personal laboral

Disposición transitoria Primera

Hasta tanto esté aprobada la Relación de puestos de trabajo, la Corporación podrá asignar a los puestos de trabajo que estime conveniente para el normal funcionamiento de los servicios públicos, el denominado plus de disponibilidad horaria, el cual retribuirá la disponibilidad para la prestación del trabajo durante las 24 horas del día, sin derecho a percibir gratificaciones extraordinarias. Su importe será de 250 € mensuales y su fijación singularizada será discrecional para la Corporación.

Consejería de Economía, Industria e Innovación

11003 Orden de 4 de agosto de 2004, por la que se establece una ampliación de plazo para la presentación de solicitudes a la convocatoria del ejercicio 2004 prevista en la orden de 11 de junio de 2001, que regula la concesión de ayudas integradas en el plan de consolidación y competitividad de la PYME 2000-2006

Por Real Decreto n.º 582/2001, de 1 de junio («Boletín Oficial del Estado» de 2 de junio de 2001) se estableció el régimen de ayudas y el sistema de gestión del Plan de Consolidación y Competitividad de la Pyme (2000-2006), estableciendo que la gestión de las subvenciones que se concedan con cargo al mismo, corresponde a las Comunidades Autónomas, que podrán determinar la tramitación adecuada para la recepción de solicitudes, evaluación, concesión y pago.

Al efecto y mediante la Orden de 11 de junio de 2001 («Boletín Oficial de la Región de Murcia» de 15 de junio de 2001), se procedió a regular la concesión y tramitación de dichas subvenciones en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

La convocatoria correspondiente al presente ejercicio 2004, se realizó mediante la Orden del Consejero de Economía, Industria e Innovación de 16 de marzo de 2004 («Boletín Oficial de la Región de Murcia» de 3 de abril de 2004), que en su artículo 2 dispone que «de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2. de la Orden de 11 de junio de 2001, para el ejercicio de 2004, el plazo de presentación de solicitudes comenzará el día siguiente a la publicación de la presente Orden en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y finalizará el 15 de septiembre de 2004».

Con objeto de habilitar un plazo superior al inicialmente previsto que facilite la presentación de un número superior de solicitudes y la planificación de los proyectos elegibles comprendidos en dichas solicitudes que pretendan ampararse en la convocatoria referenciada, y en ejercicio de las competencias que me corresponden, resuelvo:

Artículo 1

Para el presente ejercicio 2004, se establece una ampliación del plazo previsto en el artículo 2 de la Orden del Consejero de Economía, Industria e Innovación de 16 de marzo de 2004, hasta el 15 de octubre de 2004.

Disposición final única

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 4 de agosto de 2004.—El Consejero de Economía, Industria e Innovación, **Patricio Valverde Megías**

Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio

11092 Anuncio de información pública relativo al Estudio de Impacto Ambiental de un proyecto de ampliación de cantera, denominada Rojo Cantón, en el término municipal de Abanilla, con el n.º de expediente 36/04 de E.I.A., a solicitud de Mármoles Hermanos Beltra, S.L.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del R.D. 1131/1988, de 30 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento para la ejecución del R.D. Legislativo 1302/1986, de 28 de junio, de Evaluación de Impacto Ambiental, modificado por la Ley 6/2001, de 8 de mayo, y según lo que establece el Anexo I de la Ley 1/95, de Protección del Medio Ambiente de la Región de Murcia, en su apartado 2.5.d), se somete a información pública el Estudio de Impacto Ambiental de un proyecto de ampliación de cantera, denominada Rojo Cantón, en el término municipal de Abanilla, con el n.º de expediente 36/04 de E.I.A., a solicitud de Mármoles Hermanos Beltra, S.L., con domicilio en Ctra. Estación, s/n, 03.670-Monforte del Cid (Alicante), con C.I.F.: B-03256237, con el fin

de determinar los extremos en que dicho Estudio debe ser completado.

El Estudio estará a disposición del público, durante el plazo de 30 días, en las dependencias del Servicio de Calidad Ambiental de la Dirección General de Calidad Ambiental, sito en C/ Catedrático Eugenio Úbeda Romero, n.º 3, 4.ª Planta, 30071-Murcia.

Concluido este trámite se realizará la Declaración de Impacto Ambiental donde se determine, a los solos efectos ambientales, la conveniencia o no de realizar el proyecto y en caso afirmativo fijará las condiciones en que debe ser ejecutado, y se remitirá a la Dirección General de Industria, Energía y Minas, como órgano sustantivo que autoriza la actividad.

Murcia, 29 de julio de 2004.—El Director General de Calidad Ambiental, **Antonio Alvarado Pérez**.

Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio

11091 Anuncio de información pública relativo al Estudio de Impacto Ambiental de un Proyecto de Cantera, denominada Fuente Álamo, en el término municipal de Fuente Álamo, con el n.º de expediente 781/03 de E.I.A., a solicitud de Pavasal Constructora, S.A.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del R.D. 1131/1988, de 30 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento para la ejecución del R.D. Legislativo 1302/1986, de 28 de junio, de Evaluación de Impacto Ambiental, modificado por la Ley 6/2001, de 8 de mayo, y según lo que establece el Anexo I de la Ley 1/95, de Protección del Medio Ambiente de la Región de Murcia, en su apartado 2.5.d), se somete a información pública el Estudio de Impacto Ambiental de un Proyecto de Cantera, denominada Fuente Álamo, en el término municipal de Fuente Álamo, con el n.º de expediente 781/03 de E.I.A., a solicitud de Pavasal Empresa Constructora, S.A., con domicilio en Ctra. Madrid-Valencia, Km. 343, 46.930-Quart de Poblet-(Valencia), con C.I.F.: A-46.015.129, con el fin de determinar los extremos en que dicho Estudio debe ser completado.

El Estudio estará a disposición del público, durante el plazo de 30 días, en las dependencias del Servicio de Calidad Ambiental de la Dirección General de Calidad Ambiental, sito en C/ Catedrático Eugenio Úbeda Romero, n.º 3, 4.ª Planta, 30071-Murcia.

Concluido este trámite se realizará la Declaración de Impacto Ambiental donde se determine, a los solos efectos ambientales, la conveniencia o no de realizar el proyecto y en caso afirmativo fijará las condiciones en que debe ser ejecutado, y se remitirá a la Dirección General de Industria, Energía y Minas, como órgano sustantivo que autoriza la actividad.

Murcia, 29 de julio de 2004.—El Director General de Calidad Ambiental, **Antonio Alvarado Pérez**.

II. ADMINISTRACIÓN CIVIL DEL ESTADO

2. DIRECCIONES PROVINCIALES DE MINISTERIOS

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Dirección Territorial de Inspección de Trabajo y Seguridad Social

10872 Notificación de actas de infracción.

Relación de empresas que en trámite de notificación de actas de infracción han resultado desconocidas, ignorado su domicilio o cuya notificación no se ha podido efectuar y que se remiten al Excmo. Sr. Delegado del Gobierno en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y Sres. Alcaldes de los respectivos Ayuntamientos, para su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» y tablón de edictos municipal, al amparo de lo dispuesto en el artículo 59.4 de la Ley 30/92, de 26-11-92, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

NOMBRE	DNI/ CIF	LOCALIDAD	ACTA	EUROS
ALEDO GUERERO, MIGUEL LUIS	52803736-W	ALHAMA DE MURCIA	1072/2004	126,021
ALEDO GUERERO, MIGUEL LUIS	52803736-W	ALHAMA DE MURCIA	1073/2004	1.803,12
RALINSHOES, S.L.	B-73116030	EL RAAL-MURCIA	1127/2004	300,52
KONSMAN DESARROLLOS, S.L.	B-73242125	ESPINARDO-MURCIA	1131/2004	30.050,61
AGRÍCOLA SENSEI, S.L.	B-73113078	LOS ALCAZARES	1164/2004	3005,2
TAPIZADOS RAYMA, S.L.	B-73204646	YECLA	1168/2004	6010,12
TAPIZADOS RAYMA, S.L.	B-73204646	YECLA	1169/2004	12,002
SÁNCHEZ CHUECOS, Mª JOSE	23264241-V	LORCA	1173/2004	3.005,07
CONSTRUCCIONES GARCIA HERMOSILLA, S.L.	B-30463637	LOS ALCAZARES	1183/2004	300,52
ASERRADOS MURCIA, S.L.	B-73071052	ALJUCER-MURCIA	1192/2004	1,202
ASERRADOS MURCIA, S.L.	B-73071052	ALJUCER-MURCIA	1193/2004	24,004
ASERRADOS MURCIA, S.L.	B-73071052	ALJUCER-MURCIA	1194/2004	300,52
CONSTRUC. Y REFORMAS D. CANOVAS, S.L.	B-73267569	MURCIA	1238/2004	601,04
MOTA ROYAL RUVI, S.L.	B-73174252	MOLINA DE SEGURA	1241/2004	18,003
TRANSRAIGUERO, S.L.	B-73061848	TOTANA	1249/2004	12,002
MIGUEL MARTINEZ GALINDO Y OTROS, C.B.	E-73203713	LA HOYA-LORCA	1275/2004	42,007
BYCORTES, S.L.	B-73137523	MURCIA	1307/2004	300,52
TRANSPORTES PAJAROS DE BARRO, S.L.	B-73126310	LORQUI	1308/2004	300,52
TEMPORALIA E.T.T., S.L.	B-73158032	TORRE PACHECO	1314/2004	901,56
LEVANTE SUR CARTAGENA DE CANTERAS S.L. E.T.T.	B-30739213	CARTAGENA	1320/2004	54,009
LOMACHU CONSTRUCCIONES, S.L.	B-73254625	JUMILLA	1322/2004	601,04
LUXEPRESS XXI, S.L.	B-73208845	MURCIA	1350/2004	601,04
LUXEPRESS XXI, S.L.	B-73208845	MURCIA	1351/2004	601,04
PEDREÑO GARRE, PEDRO	22927871-E	CARTAGENA	1359/2004	1.202,02

Se advierte a las empresas de que en el plazo de quince días hábiles, a constar desde el día siguiente a la publicación de las actas, podrán presentar escrito de alegaciones acompañado de las pruebas que estimen pertinentes, dirigido a la autoridad competente para resolver las mismas en cada caso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.1 del Real Decreto 928/98, de 14-5-98 (B.O.E. 3-6-98), Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones del orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social. En caso de no formalizarse escrito de alegaciones, la tramitación del procedimiento continuará hasta su resolución definitiva, sin perjuicio del trámite de audiencia que se entenderá cumplimentado, en todo caso, cuando en la resolución no sean tenidos en cuenta hechos distintos a los reseñados en el acta.

El Director Territorial-Jefe de Inspección, **Pedro Poza Guillamón**.

(D.G. 175)

Ministerio de Medio Ambiente
Demarcación de Costas en Murcia

10892 Notificación de incoación de expediente sancionador.

Asunto: Notificación de incoación de expediente sancionador y pliegos de cargos por incumplimiento de la Ley 22/1988 de 28 de julio sobre Costas, cuya infracción se encuentra tipificada en el Art. 91.2.e) de la mencionada Ley.

Esta Demarcación de Costas ha intentado sin resultado la notificación personal, a través del Servicio de Correos al presunto responsable cuyo domicilio se especifica y por los hechos que se indican, en relación con el "asunto", por lo que de acuerdo con lo establecido en el Art. 59.4 de la Ley 30/92 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se procede a la notificación a través del presente anuncio.

Ref.^ª: S-27/04-2.

Interesado: Ayuso González, Francisco.

DNI: 22374061Y

Domicilio: Jacobo de las Leyes,12-Murcia

Hechos: Obras en Z.S.T.

Playa/T.M.: Pedrucho/San Javier

Fecha: 05/07/04

Multa: 1.056,47 euros.

Instructora: Sara Limón Mendizábal.

La persona relacionada anteriormente dispone de un plazo de quince días hábiles a contar desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» para tener vista y audiencia de su expediente en las oficinas de esta Demarcación, sita en Avda. Alfonso X, El Sabio, 6-1.º, pudiendo igualmente durante este plazo formular las alegaciones y aportar o proponer las pruebas de que se disponga, así como tener a su disposición la Incoación y el Pliego de Cargos.

Transcurrido dicho plazo sin que se efectúen alegaciones sobre el contenido de la iniciación del expediente y del pliego de cargos de la Instructora, la iniciación será considerada propuesta de resolución con los efectos previstos en los Art. 18 y 19 del Reglamento para el Ejercicio de la Potestad Sancionadora (R.D. 1398/93 de 4 de agosto).

Murcia, a 21 de julio de 2004.—El Secretario, Juan José Nicolás Medina.

(D.G. 177)

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Instrucción número Tres de Molina de Segura

10874 Juicio de faltas número 811/2002.

Juicio de faltas 811/2002.

Número de Identificación único: 30027 2 0301937/2002.

Doña María Dolores Carrillo Hernández, Secretario del Juzgado de Instrucción número Tres de Molina de Segura.

Doy fe y testimonio: Que en el Juicio de Faltas n.º 811/2002 se ha dictado la presente resolución auto de cuantía máxima de fecha 12/04/04, que en su encabezamiento y parte dispositiva dice:

Primero.- Rafael Nicolás López formuló denuncia el día 10 de octubre de 2002 en la que hacía constar que el día 6 de agosto de 2002, cuando circulaba por la carretera N-301, a la altura del término municipal de Molina de Segura sentido Madrid, pilotando el vehículo Mercedes, matrícula MU-0805-BW, propiedad de la mercantil Rafael Nicolás López, de la que es administrador fue colisionado por alcance, cuando se encontraba detenido en un semáforo por el camión Pegaso, matrícula MU-3844-Y, conducido por Antonio Francisco Bernal Pardo, propiedad de la mercantil Citrol S.L y asegurado de forma obligatoria en la entidad Baloise Seguros con núm. de póliza AU00537723.

A consecuencia de la colisión referida, sufrió lesiones don Rafael Nicolás López de las que sanó a los 92 días, 62 de ellos improductivos, sin que necesitara su hospitalización y quedándole como secuela una cervicalgia no irradiada valorada en 2 puntos.

Segundo.- Con motivo de los anteriores hechos se incoó juicio de faltas núm. 811/02 en el que recayó en fecha 31 de julio de 2002 auto de archivo tras declarar la rebeldía del enunciado.

Tercero.- Una vez firme esta resolución se preparó este auto de título ejecutivo dando vista a las partes y a las Compañías aseguradoras afectadas.

Decido: Se determina como cantidad máxima a reclamar por Rafael Nicolás López por daños y perjuicios a cargo del seguro obligatorio la cantidad de 5.224,01 euros a satisfacer por la compañía de seguros Baloise Seguros.

Notifíquese esta resolución al Ministerio Fiscal y la compañía de seguros mencionada haciéndole saber que contra este auto no cabe recurso alguno.

Expídase testimonio de esta resolución a los interesados, a los efectos de constituir título ejecutivo y hágase entrega al perjudicado.

Así lo acuerda, manda y firma Rosa M. García Jover, Juez del Juzgado de Instrucción núm. 3 de Molina

de Segura y su Partido.

Y para que conste y sirva de notificación de auto de cuantía máxima a Rafael Nicolás López, actualmente paradero desconocido, y su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», expido la presente en Molina de Segura a 19 de julio de 2004.—El/La Secretario.

Primera Instancia número Nueve de Murcia

10858 Divorcio contencioso 584/2004.

N.I.G.: 30030 1 0900591/2004.

Procedimiento: Divorcio contencioso 584/2004.

Sobre: Divorcio contencioso.

De: Maravillas Sánchez Espín.

Procurador: Elena Mateos Alonso.

Contra: José Rodríguez Nicolás.

Cédula de notificación

En el procedimiento de referencia se ha dictado la resolución del tenor literal siguiente:

Sentencia n.º 436.

En la ciudad de Murcia, a veinticinco de junio de dos mil cuatro.

Vistos por el Ilmo. Sr. D. Fernando Ferrín Calamita, Magistrado-Juez de Primera Instancia número Nueve (Familia) de Murcia, los presentes autos de divorcio número 584/2004 instados por D.ª Maravillas Sánchez Espín representada por la Procuradora Mateos Alonso y dirigida por Letrado/a, contra D. José Rodríguez Nicolás, que fue declarado en rebeldía en estos autos.

Fallo

Que debo declarar y declaro disuelto el matrimonio formado por D.ª Maravillas Sánchez Espín y D. José Rodríguez Nicolás, dando lugar al divorcio solicitado, y sin hacer expresa condena en costas a ninguno de los cónyuges litigantes.

Firme que sea esta sentencia comuníquese de oficio al Registro Civil donde está inscrito el matrimonio.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando en Primera Instancia, la pronuncio, mando y firmo.

Y como consecuencia del ignorado paradero de José Rodríguez Nicolás, se extiende la presente para que sirva de cédula de notificación.

Murcia a 16 de julio de 2004.—El/La Secretario.

De lo Social número Cuatro de Murcia

10855 Demanda 835/2002.

N.I.G.: 30030 4 0006084/2002

N.º Autos: Demanda 835/2002.

Materia: Cantidad Ordinario.

Demandante: Carmen Sánchez Serrano.

Demandado: Romualdo Gómez Jara, Joaquín Alonso Serna, María Dolores Martínez López, Conferova, S.L., Fogasa, Forzamura, S.L., Grupo Textil Alser, S.L.

Doña Victoria Juárez Arcas, Secretario Judicial del Juzgado de lo Social número Cuatro de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento demanda 835/2002, de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de doña Carmen Sánchez Serrano, contra la empresa Conferova, S.L., Romualdo Gómez Jara, Joaquín Alonso Serna, María Dolores Martínez López, Fondo de Garantía Salarial, Forzamura, S.L., Grupo Textil Alser, S.L., sobre cantidad, se ha dictado la siguiente:

Sentencia

En la ciudad de Murcia a 29 de junio de 2004.

Antecedentes de hecho.....

Fundamentos Jurídicos.....

Fallo

Estimo en parte la demanda interpuesta por doña Carmen Sánchez Serrano, frente a los demandados Conferova, S.L., don Romualdo Gómez Jara, don Joaquín Alonso Serna, doña María Dolores Martínez López, Forzamura, S.L., Grupo Textil Alser, S.L. y Fogasa y condeno solidariamente a los demandados Conferova, S.L., don Romualdo Gómez Jara, don Joaquín Alonso Serna, Grupo Textil Alser, S.L., y doña María Dolores Martínez López, a que abonen a la demandante la cantidad de 747,24 euros más el 10% de interés legal por mora en el pago y absuelvo a Forzamura, S.L. de la pretensión en su contra deducida.

El Fogasa, en su caso, responderá subsidiariamente en los supuestos legalmente establecidos.

Notifíquese la presente sentencia a las partes, a las que se hará saber que contra la misma no cabe recurso alguno.

Así por esta mi sentencia, la pronuncio, mando y firmo. El Magistrado Juez. El Secretario Judicial.

Y para que le sirva de notificación en legal forma a Joaquín Alonso Serna, Conferova, S.L., Grupo Textil Alser, S.L., que tuvo su domicilio en esta provincia y en la actualidad se encuentra en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

En Murcia a 23 de julio de 2004.—La Secretario Judicial, Victoria Juárez Arcas.

De lo Social número Seis de Murcia

10854 Demanda 43/2003. Ejecución 63/2003.

N.I.G.: 30030 4 0000290/2003 32300

N.º Autos: Demanda 43/2003.

N.º Ejecución: Ejecución 63/2003.

Materia: Despido.

Demandante: Rosario Ana Salas Román y Otros.

Demandado: Asociación de atención a Drogodependientes «Quiero».

Doña Josefa Sogorb Baraza, Secretario del Juzgado de lo Social número Seis de Murcia.

Hace saber: Que en virtud de lo acordado en resolución del día de la fecha en el procedimiento de ejecución n.º 63/2003 que se sigue en este juzgado a instancia de Rosario Ana Salas Román, David Rivera Luzón, Juliana Sáez Soto, Jesús González Heras, Adoración Penas Marín y Antonio Murcia Moreno, Contra Asociación de Atención a Drogodependientes «Quiero» por un principal de 19.399,20 euros más 3.273,51 euros provisionalmente calculadas para costas e intereses, se ha acordado

Subasta

De los siguientes inmuebles:

- Rústica: Trozo de tierra secano en la diputación de Purias, sitio de Altobordo, de este término, de cabida doce áreas, once centiáreas y catorce decímetros, equivalentes a dos celemines y sesenta céntimos de otro, del marco de ocho mil varas; lindando: norte y Oeste, Teresa Cueto Mouliáá, antes José Cueto; Sur, parcela dos que compra Pedro Soto Sánchez; y Este, Pedro Soto. Finca n.º 40.068 del Registro de la Propiedad n.º 1 de Lorca, al tomo 2.134, libro 1.787, folio 8.

Valoración: 15.000 euros.

- Situación posesoria: No consta la existencia de arrendatarios o terceros ocupantes.

- Celebración el día 10 de noviembre de 2004 a las diez treinta horas en la sede de este Juzgado de lo Social núm. 6, sito en C/ Batalla de las Flores, 3, Entlo. de Murcia.

Condiciones

- Para tomar parte en la subasta se acreditará en el acto que se reúnen los requisitos señalados en el art. 647 de la L.E.C.

- Asimismo deberá acreditarse que se ha consignado previamente en la cuenta núm. 3128 0000 64 0063 03 de Depósitos y Consignaciones del Juzgado, abierta en el Banesto, Oficina 3095 sita en Avda. Libertad s/n de Murcia, el 30 % del valor inicial.

- Se entiende que los postores aceptan como bastante la titulación existente o que no existan títulos, y que aceptan asimismo subrogarse en las

cargas anteriores al crédito que se ejecuta, que continuaran subsistentes en caso de adjudicarse el remate a su favor.

- Si no pudiera efectuarse notificación personal de la fecha de celebración de subasta al ejecutado, sirva el presente de notificación en forma.

El resto de condiciones de la subasta se encuentran expuestas en el Edicto que se publica en el Tablón de Anuncios de este Juzgado, donde podrá ser consultado por quienes estén interesados.

Y para que sirva de notificación a las partes y terceros interesados, una vez se hay publicado en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», expido el presente en Murcia, a 29 de julio de 2004.—La Secretaria.

De lo Social número Seis de Murcia

10853 Demanda 461/2004.

N.I.G.: 30030 4 0003337/2004.

N.º Autos: Demanda 461/2004.

Materia: Despido.

Demandado: Flapi, S.L., Fogasa.

Cédula de citación

Doña Josefa Sogorb Baraza, Secretario Judicial del Juzgado de lo Social número Seis de Murcia.

Hago saber: Que en autos n.º 461/2004 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancias de D. Antonio Muiña Murcia, contra la empresa Flapi, S.L., sobre despido, se ha ordenado la publicación del presente para citación a juicio que se celebrará el día veintiuno de septiembre a las once quince horas, en la Sala de Audiencias de este Juzgado, advirtiéndole que es única convocatoria y que deberá concurrir a juicio con todos los medios de prueba de que intente valerse, así como

que los autos no podrán suspenderse por falta injustificada de asistencia de la parte demandada, quedando citada para confesión judicial con apercibimiento de tenerlo por confeso.

Y para que le sirva de citación en legal forma a Flapi, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», en Murcia a 27 de julio de 2004.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento.—La Secretario Judicial.

De lo Social número Diez de Valencia

10852 Autos número 556/04.

José Vicente Hervas Vercher, Secretario del Juzgado de lo Social número Diez de los de Valencia.

Hago saber: Que en este Juzgado, siguen autos número 556/04 a instancias de Yusif Hudu contra Istec Ingeniería, S.L., en reclamación por cantidad, en el que, por medio del presente se cita a Istec Ingeniería, S.L., quien se halla en ignorado paradero para que comparezca ante este Juzgado de lo Social, sito en Valencia, Avda. del Saler, 14 - Ciutat de la Justicia, al objeto de celebrar acto de conciliación y, en su caso, juicio, el día 24 de enero-05 a las 10:20 horas, con advertencia de que el juicio no se suspenderá por la incomparecencia injustificada de las partes.

Igualmente se le advierte que las siguientes comunicaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir forma de auto o sentencia o se trate de emplazamiento.

Valencia, 22 de julio de 2004.—El Secretario.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Águilas

10856 Anuncio de adjudicación contrato administrativo de suministro mediante arrendamiento financiero con opción de compra: «Vehículos para uso y destino de diversos servicios».

1.- Entidad adjudicadora.

- a. Organismo: Excmo. Ayuntamiento de Águilas.
- b. Dependencia que tramita el expediente: Negociado de Contratación Administrativa.
- c. Número de expediente: 23/04-Sum.

2.- Objeto del contrato.

a. Tipo de contrato: de suministro, mediante arrendamiento financiero, durante 48 meses, con opción de compra.

b. Descripción del objeto: «vehículos para uso y destino de diversos Servicios».

c. Lotes:

I: vehículo para representación oficial e institucional.

II: vehículo-ambulancia para Protección Civil.

III: vehículo para Policía Local.

IV: vehículo para Servicio de Limpieza Viaria y Recogida de Basura.

d. Boletín y fecha de publicación del Anuncio de Licitación: Boletín Oficial de la Región de Murcia número 136, de 15 de junio de 2004.

3.- Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.

- a. Tramitación: urgente.
- b. Procedimiento: abierto.
- c. Forma: concurso.

4.- Presupuesto base de licitación: abierto.

5.- Adjudicación:

a. Lote I: vehículo para representación oficial e institucional.

b. Fecha: 19 de julio de 2004 por acuerdo de Junta de Gobierno Local.

c. Contratista: «Servilease, S.A.».

d. Nacionalidad: española.

e. Importe de adjudicación: 1.164,20 euros de cuota mensual y 16.378,00 euros, de valor residual.

f. Lote II: vehículo-ambulancia para Protección Civil.

g. Fecha: 19 de julio de 2004 por acuerdo de Junta de Gobierno Local.

h. Contratista: «Santander Central Hispano, Lease, S.A.».

i. Nacionalidad: española.

j. Importe de adjudicación: 1.049,30 euros de cuota mensual y 5.684,00 euros, de valor residual.

k. Lote III: vehículo para Policía Local.

l. Fecha: 19 de julio de 2004 por acuerdo de Junta de Gobierno Local.

m. Contratista: «BBVA. Finanzia Autorenting, S.A.».

n. Nacionalidad: española.

o. Importe de adjudicación: 855,44 euros de cuota mensual y 3.950,00 euros, de valor residual.

p. Lote IV: vehículo para Servicio de Limpieza Viaria y Recogida de Basura.

q. Fecha: 5 de julio de 2004 por acuerdo de Junta de Gobierno Local.

r. Contratista: declarado desierto por no reunir la única oferta presentada las condiciones técnicas exigidas en la convocatoria.

s. Nacionalidad: no procede.

t. Importe de adjudicación: no procede.

Lo que se hace público a los efectos previsto en el artículo 93.2 del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio.

Águilas, 26 de julio de 2004.—El Alcalde-Presidente, Juan Ramírez Soto.

Águilas

11098 Aprobación definitiva de la ordenanza reguladora de locutorios públicos telefónicos.

Elevado a definitivo el acuerdo adoptado por el Pleno de esta Corporación, en sesión ordinaria celebrada el día 29 de abril de 2004, de aprobación inicial de la ordenanza reguladora de locutorios públicos telefónicos, al no haberse presentado reclamaciones ni sugerencias durante el período de información pública y audiencia a los interesados; se procede a la publicación del texto íntegro de la Ordenanza en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, al efecto de su entrada en vigor, una vez transcurrido el plazo previsto en el artículo 65.2 del mismo texto legal, en los siguientes términos:

ORDENANZA REGULADORA DE LOCUTORIOS PÚBLICOS TELEFÓNICOS

TÍTULO I. Normas generales

Artículo 1º.- La presente Ordenanza tiene por objeto regular los términos y condiciones a los que deberá

ajustarse el ejercicio de la actividad de locutorios públicos telefónicos.

Artículo 2º.- El ámbito de aplicación de esta Ordenanza se circunscribe al término municipal y se concreta en todas las actividades cuya finalidad sea la de servicios de telecomunicaciones de cualquier tipo, tales como telefonía básica, videoconferencia, telefonía por Internet, fax, etc., en locutorios públicos.

Artículo 3º.- Quedan excluidas del ámbito de esta Ordenanza las actividades de servicios complementarios tales como paquetería, cambio de moneda, envíos de dinero, venta de alimentos o similares, que quedarán sujetas al régimen de autorizaciones que corresponda en virtud de su legislación específica.

TÍTULO II. Normas técnicas

Artículo 4º.- Los locales afectos a la actividad deberán reunir las siguientes condiciones:

1. El local dispondrá de una superficie construida para zona de operador, cabinas, aseos y zona de espera, que será al menos de 10 metros cuadrados por cabina, con un mínimo de 30 metros cuadrados para zona de espera.

2. Deberá disponer de aseos diferenciados para ambos sexos.

3. El local deberá cumplir con la Ordenanza Municipal de Protección del Medio Ambiente contra la emisión de Ruidos y Vibraciones.

4. Por ser una actividad susceptible de producir molestias por ruidos, deberá ejercerse con puertas y ventanas cerradas, por lo que deberá disponer de instalación de ventilación forzada adecuada y de vestíbulo previo.

5. El local deberá cumplir la legislación autonómica de supresión de barreras arquitectónicas, así como la restante normativa sectorial que le sea de aplicación.

TÍTULO III. Horario de funcionamiento

Artículo 5º.- El horario de apertura de estos establecimientos se regulará por la reglamentación específica que les corresponda, dentro del margen comprendido entre las 09:30 horas y las 24:00 horas, no permitiéndose el funcionamiento de la actividad de 00:00 a 09:30 horas.

TÍTULO IV. Régimen jurídico

Artículo 6º.- Todos los actos de apertura de locutorios telefónicos estarán sujetos al deber de solicitar y obtener la correspondiente licencia municipal de apertura de establecimientos y al pago de las exacciones fiscales que correspondan; todo ello sin perjuicio de que, si para la adecuación del local fuese preciso realizar obras, deberá solicitarse y obtenerse asimismo la preceptiva licencia.

El otorgamiento de la licencia municipal de apertura de locutorios telefónicos no legitima el uso del local para otras actividades, que sólo podrán ejercerse cuando hayan

sido expresamente autorizados para ello mediante la correspondiente licencia municipal.

Las licencias se otorgarán salvando el derecho de propiedad y sin perjuicio del de terceros.

Artículo 7º.- A la solicitud de la licencia se acompañará plano de situación del Plan General de Ordenación Urbana y croquis de distribución del local y fotocopia del IAE, en su caso. Cuando, por sus características, o porque se solicite licencia para el desarrollo de actividades complementarias sujetas a calificación ambiental, el local haya de incluirse en el Anexo II de la Ley 1/1995, de 8 de marzo, de Protección del Medio Ambiente de la Región de Murcia, deberá presentarse el correspondiente proyecto técnico y tramitarse conforme a lo dispuesto en los artículos 28 y siguientes de la mencionada Ley.

TÍTULO V. Procedimiento sancionador

Artículo 8º.- Se considerarán infracciones las acciones u omisiones que contravengan lo dispuesto en la presente Ordenanza, en la Ley 1/1995, de Protección del Medio Ambiente de la Región de Murcia, Plan General de Ordenación Urbana y legislación urbanística.

Artículo 9º.- Las actividades que no dispongan de la preceptiva licencia municipal de apertura, o que no se ajusten a las condiciones contenidas en la licencia otorgada, serán suspendidas con arreglo a lo dispuesto en el artículo 70 de la Ley 1/1995; sin perjuicio de la incoación del procedimiento sancionador en los casos en que proceda y en los términos prevenidos en el artículo 77.6 de la referida Ley. El incumplimiento de la orden de suspensión comportará el precinto de la actividad; sin perjuicio de que, cuando se aprecie que la conducta pueda ser constitutiva de infracción penal, se pongan los hechos en conocimiento del Ministerio Fiscal.

A tales efectos, se entenderá por incumplimiento de las condiciones de la licencia la inobservancia del horario de cierre del establecimiento previsto en el artículo 5.º de la presente Ordenanza.

Artículo 10º.- En lo referente a la tipificación de las infracciones y régimen sancionador, se estará a lo dispuesto en la Ley 1/1995; y, en lo no previsto en ella, en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y en el Real Decreto 1398/1993, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento para el ejercicio de la Potestad Sancionadora.

Disposición transitoria

Desde la entrada en vigor de la presente Ordenanza, los locales afectados deberán adaptar sus instalaciones a la misma en el plazo de seis meses.

Contra dicha aprobación definitiva podrá interponerse por los interesados recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, en el plazo de dos meses contados desde el

día siguiente a la publicación del presente edicto en el Boletín Oficial de la Región de Murcia; sin perjuicio de que se ejercite, en su caso, cualquier otro que se estime procedente.

Dado en Águilas a 16 de julio de 2004.—El Alcalde, Juan Ramírez Soto.

Alhama de Murcia

11096 Admitidos y excluidos para dos plazas de Agente de la Policía Local.

De conformidad con el Decreto de Alcaldía, de fecha 26 de julio de 2004, se hace saber:

De conformidad con lo establecido en las bases primera y cuarta de la convocatoria para la provisión en propiedad, mediante el sistema de oposición libre, de dos plazas de Agente de la Policía Local, publicadas en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» núm. 108, de 12 de mayo de 2004, y en uso de la facultad concedida por la Junta de Gobierno Local, en su sesión de 14 de abril de 2004.

Esta Alcaldía en virtud de las competencias que me atribuye la normativa vigente en materia de Régimen Local, tengo a bien

Resolver

Primero. Acumular a la citada convocatoria dos plazas de Agente de la Policía Local vacantes en la Plantilla de Personal Funcionario, aprobada por acuerdo plenario de fecha 17 de mayo de 2004, e incluidas en la Oferta de Empleo Público de 2004. Pudiéndose contra esta disposición, que pone fin a la vía administrativa, recurrir potestativamente en reposición en el plazo de un mes ante el mismo órgano que lo dictó, o interponer en el plazo de dos meses recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Murcia, ambos plazos contados desde el día siguiente al de la publicación de la presente en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Segundo. Aprobar provisionalmente la siguiente lista de aspirantes admitidos y excluidos a las plazas, quedando ésta definitivamente aprobada si en el plazo de los 10 días siguientes a su publicación no se formulan reclamaciones.

Aspirantes admitidos:

1 Alcaraz Moreno, David	34832150-F
2 Andreu Ortega, Francisco Miguel	48431709-B
3 Blanquer Benedicto, Jose Carlos	48400764-R
4 Campuzano Meseguer, Jaime	34826046-K
5 Cánovas Andreu, Roberto	23265931-M

6 Cava Lag, Francisco	23023242-N
7 Del Rey Díaz, Enrique Faustino	23040889-H
8 Fernández Rubio, Rubén	23027299-K
9 Franco Roig, Lorena	48401580-N
10 García Cerón, Alejandro	48478182-R
11 García García, Fulgencio	48426026-D
12 García Martínez, Francisco Javier	48427705-D
13 García Méndez, Andrés	23283096-N
14 Heredia Martínez, Antonio Juan	23269597-Z
15 López Martínez, Salvador	23270684-C
16 Martínez Amor, Israel	48479138-Z
17 Martínez Morales, Roberto	48483232-Z
18 Méndez Gimeno, Cecilio	23047366-D
19 Miñarro Leonat, Mariano	23260499-R
20 Mondéjar Hurtado, Jose Feliciano	52818152-D
21 Pérez Chacón, Francisco	34817008-E
22 Pérez García, Francisco José	48445150-C
23 Pintado Pagán, Manuel	48499455-E
24 Sánchez Soler, Alfonso	23266211-D
25 Vilar Moreno, Francisco José	23026575-X

Aspirantes excluidos:

1 Alvarez Nicolás, Antonio Luis	48484383-S	Causa 2
2 Amores Martínez, Jose Manuel	34816523-C	Causa 1
3 Armero Valero, Juan Carlos	22992080-S	Causas 2 y 4
4 Ayala Casado, Andrés	23037149-G	Causas 2 y 4
5 Barreiro Mata, Mdartín	23009220-C	Causas 1 y 2.
6 Cano Rodrigo, Francisca	23043539-T	Causa 5
7 Céspedes Rodríguez, Andrés	23011258-B	Causas 1y2
8 Díaz Miñarro, Fernando	23281145-Q	Causas 3 y 4
9 Fernández Carrillo, Jose Luis	23278204-L	Causas 3 y 4
10 Fernández Meseguer, Guillermo	23035227-Z	Causa 4
11 Franco Corbalán, Marcos Alberto	48397808-N	Causa 4
12 García Manzano, Andrés	52815521-T	Causas 1,2 y 4
13 García Martínez, Francisca Montserrat	23258236-S	Causa 4
14 Gómez Cano, Juan José	34827735-P	Causas 1,2 y 4
15 Hernández Alcaraz, Manuel	23013485-F	Causas 1,2 y 4
16 Hernández Pizarro, María Ángeles	23014214-T	Causas 1,2 y4
17 Jara Torrecillas, Francisco Javier	48426926-N	Causa 5
18 Legaz Bruna, Francisco	48541305-N	Causa 1
19 López Hernández, Carlos	22997007-C	Causas 1y 2
20 López Rodríguez, Miguel Angel	23007128-K	Causas 1 y 2
21 López Sánchez, Andrés Eusebio	48430720-B	Causa 3
22 Lorente Pérez, Manuel	23010739-K	Causas 1,2 y3
23 Lucas Bastida, Pedro José	48428694-D	Causa 4
24 Martínez Rodríguez, Miguel Angel	23022619-X	Causa 1
25 Merlos López, Manuel	48449365-A	Causa 3
26 Merlos Soria, Iván	48432144-D	Causa 3

27	Montesinos Laurero, Jose Francisco	23025021-C	Causas 1,2 y 4
28	Morales Serón, Alfonso	23017249-E	Causa 4
29	Muñoz Mondéjar, Jose Francisco	48397551-P	Causas 4 y 3
30	Navarro-Soto Fernández-Paniagua, Casiano	48508189-Q	Causa 1
31	Pérez García, Sergio	23037251-Z	Causas 1 y 4
32	Pérez Giménez, Oscar	22998279-G	Causas 2 y 4
33	Puig Molina, Ricardo	34826580-A	Causa 5
34	Ramírez González, Ramón	23040470-J	Causas 2 y 4
35	Ruiz Carrasco, Emilio	52828215-K	Causa 1
36	Ruiz Fernández, Juan José	48445281-J	Causa 1
37	Ruiz Gómez, Aurelio	48394896-C	Causa 5
38	Sánchez González, Juan Carlos	48432871-T	Causas 2 y 4
39	Sánchez Lara, Javier	38846861-E	Causas 2 y 4
40	Segura Gómez, Alejandro	23041794-A	Causas 1,2 y 4
41	Terrones Valverde, Domingo	23273581-L	Causas 1 y 4
42	Torrens Sansó, Gaspar José	43108021-H	Causas 1 y 4
43	Velasco López, Joaquín	23004023-K	Causa 4
44	Villaescusa Rodríguez, Ricardo	34810721-Z	Causa 1
45	Villena Terrones, Marcos Dionisio	23271137-J	Causa 4
46	Zamora Sánchez, Rogelio	23036953-S	Causas 1,2 y 4

Causas de exclusión:

1. No presenta DNI compulsado.
2. No acredita pago de derechos de examen.
3. No acredita debidamente exención de derechos de examen.
4. No acompaña declaración jurada de portar y usar armas.
5. Solicitud fuera de plazo.

Tercero. Aprobar la composición nominal del tribunal calificador que quedará constituido de la siguiente forma:

Presidente. Titular: D. Juan Romero Cánovas.

Suplente: D.^a M.^a Teresa Rodríguez Hernández.

Vocales:

En representación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Titular: D. Miguel Martínez-Carlon Manchon.

Suplente: D.^a M.^a Dolores Gómez Plaza.

El sargento de la Policía Local.

Titular: D. José Clares Martínez.

Suplente: D. José López Martínez, Cabo de la Policía Local.

En representación de la Policía Local.

Titular: D. Alonso Blesa Aledo

Suplente: D. Valentín Vidal Sánchez

Secretario. Titular: D. Francisco Menchón Hernández

Suplente: D. José Antonio Guerrero Alemán.

Éstos podrán ser recusados por cualquiera de las causas previstas en el artículo 28 de la Ley 30/92, con las previsiones de su artículo 29.

Cuarto. Convocar a los aspirantes para la realización del primer ejercicio de la oposición que se celebrará los días 21 y 22 de septiembre de 2004, a las 9'00 horas, en el Centro Médico Asistencial de esta Localidad, situado en la calle Capitán Portola. Estos deberán venir provistos de DNI y se citan de acuerdo con el siguiente orden: el día 21 de la «A» a la «L», y el día 22 de la «M» a la «Z».

Lo que se hace público para general conocimiento.

Alhama de Murcia, 28 de julio de 2004.—El Alcalde accidental, Ángel Cánovas Herrera.

Archena

10889 Aprobación inicial cambio de sistema de actuación para el desarrollo urbanístico de la Unidad de Actuación n.º 3-b Residencial.

Habiendo sido aprobado inicialmente por resolución de la Alcaldía de fecha 19/07/2004, el cambio de sistema de actuación urbanística para el desarrollo de la Unidad de Actuación n.º 3-b «La Noria», de las Normas Subsidiarias de Archena, pasando de Compensación a Cooperación, se abre un plazo de 20 días hábiles para información pública y audiencia de los interesados, a contar desde la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», según lo dispuesto en el artículo 142 de la Ley 1/2001 del Suelo de la Región de Murcia.

El presente anuncio servirá de notificación a aquellos interesados desconocidos, o cuyo paradero se ignore y a los que no se hubiere podido practicar, conforme a lo dispuesto en el artículo 59.4 de la Ley 30/92 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común.

La consulta del expediente podrá hacerse en la Oficina Técnica del Ayuntamiento.

Archena a 20 de julio de 2004.—El Alcalde-Presidente, Manuel Marcos Sánchez Cervantes.

Beniel

11094 Solicitada autorización para construcción de vivienda.

De conformidad con lo establecido en el artículo 86.2º de la Ley 1/2001, de 24 de abril, del Suelo de la Región de Murcia, se somete a exposición pública la

solicitud y documentación presentada por D. Lars Offen para construcción de una vivienda unifamiliar aislada en Carretera Mojón-Zeneta, s/n, de este Municipio, expte.: 1839/2004.

El citado expediente estará expuesto al público durante el plazo de veinte días para que puedan formularse las alegaciones que se estimen convenientes, en la Secretaría del Ayuntamiento de Beniel.

Beniel, a 2 de julio de 2004.—El Alcalde-Presidente, Pedro Coll Tovar.

Beniel

11095 Solicitada autorización para construcción.

De conformidad con lo establecido en el artículo 86.2º de la Ley 1/2001, de 24 de abril, del Suelo de la Región de Murcia, se somete a exposición pública la solicitud y documentación presentada por D. Brian Anthony Ellis para construcción de una vivienda unifamiliar aislada en Carretera Mojón-Zeneta, s/n, de este Municipio, expte.: 1840/2004.

El citado expediente estará expuesto al público durante el plazo de veinte días para que puedan formularse las alegaciones que se estimen convenientes, en la Secretaría del Ayuntamiento de Beniel.

Beniel a 2 de julio de 2004.—El Alcalde-Presidente, Pedro Coll Tovar.

Bullas

10859 Adjudicación de Contrato.

A los efectos previstos en el artículo 93.2 Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, se pone en público conocimiento que el contrato de «Obras de acondicionamiento del camino de Bullas-Venta del Pino, entre el P.K.+0,00 y el P.K.+3,04 (CBR-03) puesto a licitación mediante procedimiento negociado, con un presupuesto base de 69.229,86 euros, ha sido adjudicado por Resolución de Alcaldía 1.680/04, de 27 de julio, a la empresa Aglomerados Los Serranos, S.A., por un importe de sesenta y seis mil trescientos ochenta euros (66.380,00 euros).

Bullas, 27 de julio de 2004.—El Alcalde, José M.ª López Sánchez.

Calasparra

10882 Anuncio: Relación de admitidos y excluidos de tres plazas de Agente de Policía Local en Calasparra.

Relación de admitidos y excluidos a la oposición convocada por este Ayuntamiento, para provisión de tres plazas de Agente de Policía Local, vacantes en la plantilla de personal funcionario de este Ayuntamiento, aprobada provisionalmente por Resolución de Alcaldía de fecha 20 de julio de 2004.

Relación de aspirantes admitidos a la oposición libre de Agente de Policía Local en Calasparra

Nombre y Apellidos	D.N.I.
Manuel Antonio Almagro García	34.810.219-H
José Javier Carrasco González	48.415.278-W
Roberto Martínez Morales	48.483.232-Z
Carlos López Hernández	22.997.007-C
Óscar Ferrer Sánchez	23.009.789-Z
Marcos Dionisio Villena Terrones	23.271.137-J
Montserrat García Martínez	23.258.236-5
Fernando Alba Pérez	48.393.068-X
Israel Martínez Amor	48.479.138-Z
Alejandro Rodríguez Faura	48.504.056-T
Antonio Luis Álvarez Nicolás	48.484.383-S
Gabriel Martínez Gómez	77.568.116-H
Manuel Caro García	48.476.797-L
Francisco Alfocea Beltrán	77.709.435-W
Andrés García Manzano	52.815.521-T
Mariano Miñarro Leonat	23.260.499-R
Francisco Ignacio Muñoz Gilbel	34.819.798-Y
José Manuel Andrés Martínez	34.816.523-C
Mariano V. Álvarez Martínez	22.989.648-K
Miguel Ángel Martínez Navarro	77.711.636-H

Relación de aspirantes excluidos a la oposición libre de Agente de Policía Local en Calasparra

Nombre y Apellidos	D.N.I.	MOTIVO
Domingo Marín López	48.477.162-Q	Falta justificante de pago de tasas
Alberto Martí Gálvez	48.507.086-V	Falta justificante de pago de tasas
Francisco Legaz Bruna	48.541.305-N	Falta justificante de pago de tasas
Andrés Céspedes Rodríguez	23.011.258-B	Falta justificante de pago de tasas
Javier Sánchez Lara	38.846.861-E	Falta justificante de pago de tasas
Miguel Ángel López Rodríguez	23.007.128-K	Falta justificante de pago de tasas
Rubén Ríos Alcázar	48.501.343	Falta justificante de pago de tasas
Miguel Ángel Sánchez Ballester	34.793.857-D	Falta justificante de pago de tasas
Ricardo Puig Molina	34.826.580-A	Falta justificante de pago de tasas
Salvador Muñoz Serrano	48.476.317-E	Falta justificante de pago de tasas
Dina Carrilero Buendía	48.494.798-B	Falta justificante de pago de tasas
Iván Merlos Soria	48.432.144-D	Falta justificante de pago de tasas
Andrés Eusebio López Sánchez	48.430.720-B	Falta justificante de pago de tasas
Manuel Merlos López	48.449.365-A	Falta justificante de pago de tasas

Nombre y Apellidos	D.N.I.	MOTIVO
Manuel Pintado Pagan	48.499.455-E	Falta justificante de pago de tasas
José Antonio Rodenas Marín	48.486.368-E	Falta justificante de pago de tasas
Fulgencio García García	48.426.026-D	Falta justificante de pago de tasas
Alejandro García Cerón	48.478.182-R	Falta justificante de pago de tasas
Martín Barreiro Mata	23.009.220-C	Falta justificante de pago de tasas
Manuel Hernández Alcázar	23.013.485-F	Falta justificante de pago de tasas
Alfonso Morales Serón	23.017.249-E	Falta justificante de pago de tasas
Oscar Pérez Jiménez	22.998.279-G	Falta justificante de pago de tasas
Andrés Ayala Casado	23.037.149-G	Falta justificante de pago de tasas
Manuel Lorente Pérez	23.010.739-K	Falta justificante de pago de tasas
Juan-Carlos Sánchez González	48.432.871-T	Falta justificante de pago de tasas
Alejandro Segura López	23.041.794	Falta justificante de pago de tasas
David Celdran Montoya	48.506.236-11	Falta justificante de pago de tasas
Asensio José Muñoz Coy	23.018.441-I-I	Falta justificante de pago de tasas
Fco. Javier Jara Torrecillas	48.426.926-N	Falta justificante de pago de tasas
Ramón Ramírez González	23.040.470-)	Falta justificante de pago de tasas
Jorge Mulero Muñoz	48.476.253-G	Falta justificante de pago de tasas

Los interesados podrán presentar las oportunas reclamaciones o subsanaciones, en su caso, en el plazo de ocho días, a contar desde la publicación del correspondiente anuncio en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Esta relación quedará elevada a definitiva, sin necesidad de nueva publicación, si durante el plazo habilitado para ello no se produjeran reclamaciones.

Calasparra, 21 de julio de 2004.—El Alcalde, Jesús Navarro Jiménez.

Cartagena

10884 Notificación a propiedad de inmueble. Expediente RU2003/61.

En relación al inmueble sito en C/ Arco de la Caridad de Cartagena, intentada la notificación a la propiedad del inmueble y no habiendo sido posible practicarla. De conformidad con el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común se publica el Decreto de Orden de ejecución dictado sobre el mismo.

DECRETO: En la Casa Consistorial de Cartagena a 8 de abril de 2003.

Visto el expediente nº RU2003/61 y el informe emitido por los Servicios Técnicos del Departamento de Seguridad en la Edificación del siguiente contenido literal:

Realizada visita de inspección a los inmuebles comprendidos en el recorrido de las Procesiones de Semana Santa, estos Servicios Técnicos tienen el deber de informar:

C/ ARCO DE LA CARIDAD nº 2

Ref catastral: 8138824.

Desmontaje de la marquesina en planta baja, bajo dirección técnica competente.

Presupuesto estimado: 1.500 euros.

Plazo: 48 horas

En virtud de lo expuesto y de conformidad con lo que se determina en los artículos 92.1 y 225 de la Ley 1/2001 de 24 de abril del Suelo de la Región de Murcia y en virtud de las competencias que me han sido delegadas mediante acuerdo de fecha 22 de octubre de 2001 publicadas en el BORM de fecha 13 de diciembre de 2001 es por lo que

Resuelvo:

PRIMERO: Ordenar a la propiedad la ejecución de las siguientes obras como medidas precautorias bajo Dirección Técnica y en el plazo de 48 horas a partir del día siguiente a la recepción de la notificación del presente acuerdo:

-Desmontaje de la marquesina en planta baja, bajo dirección técnica competente.

SEGUNDO: Disponer a la propiedad para que una vez realizadas las obras de ejecución ordenadas, presente en el expediente de referencia Certificado emitido por el Técnico Director de las obras comprensivo de la correcta ejecución de las mismas.

TERCERO: Advertir al interesado que el incumplimiento de la orden dispuesta en el plazo establecido al efecto dará lugar a su ejecución subsidiaria por parte de esta Administración a costa de la propiedad en los términos que se definen en los artículos 96.1 b) y 98 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre con un presupuesto de ejecución subsidiaria de 1.500 euros IVA y Dirección Técnica incluidos.

CUARTO: Advertir al interesado que el incumplimiento de la orden dispuesta en el plazo establecido al efecto dará lugar a la adopción de las medidas sancionadoras que procedan de acuerdo con lo previsto en los artículos 226 y siguientes de la Ley 1/2001 de 24 de abril de acuerdo con lo dispuesto en su artículo 237.2 k).

Lo manda y firma el Sr. Concejal Delegado de Urbanismo, ante mí, el Secretario General accidental, que certifico.

Cartagena—El Concejal Delegado de Urbanismo, Agustín Guillén Marco.

Cehegín

10875 Aprobación inicial del Presupuesto General del Ayuntamiento para el ejercicio 2004.

Habiéndose procedido por parte del Pleno de la Corporación en sesión celebrada el 30 de julio de 2004, a la aprobación inicial del Presupuesto General

del Ayuntamiento para el ejercicio 2004, compuesto por el Presupuesto del propio Ayuntamiento, el del Organismo Autónomo Administrativo de Deportes de Cehegín y el de la Sociedad Municipal Inicativas para el desarrollo de Cehegín S.L.

De conformidad con lo establecido en el artículo 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, el Presupuesto aprobado se expone al público por plazo de 15 días durante los cuales los interesados podrán examinarlos y presentar reclamaciones ante el Pleno, entendiéndose definitivamente aprobados si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones.

Cehegín a 31 de julio de 2004.—El Alcalde Presidente, José Soria García.

Ceutí

10791 Presupuesto Ayuntamiento de Ceutí

De conformidad con lo establecido en el art. 150 de la Ley 39/88, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público el Presupuesto General del Ayuntamiento de Ceutí para 2004, definitivamente aprobado y que a nivel de capítulos resulta:

Presupuesto Ayuntamiento de Ceutí. Año 2004

Gastos

A) Operaciones corrientes:

Capítulo I	- Gastos de Personal	1.703.165,73
Capítulo II	- Gastos en bienes corrientes y servicios	4.301.225,68
Capítulo III	- Gastos financieros	189.107,55
Capítulo IV	- Transferencias corrientes	262.048,41

B) Operaciones de capital:

Capítulo VI	- Inversiones Reales	4.023.974,65
Capítulo VII	- Transferencias de Capital	26.163,00
Capítulo IX	- Pasivos financieros	372.039,94

Total Gastos 10.877.724,96 €uros

Ingresos

A) Operaciones corrientes

Capítulo I	- Impuestos Directos	1.815.000,00
Capítulo II	- Impuestos Indirectos	1.020.000,00
Capítulo III	- Tasas y otros ingresos	1.738.352,80
Capítulo IV	- Transferencias Corrientes	2.231.617,19
Capítulo V	- Ingresos Patrimoniales	22.617,32

B) Operaciones de capital

Capítulo VII	- Enajenación de Inversiones Reales	1.992.929,32
Capítulo VII	- Transferencias de Capital	2.057.208,33
Capítulo IX	- Pasivos Financieros	0,00
Total Ingresos		10.877.724,96 €uros

Presupuesto General Ayuntamiento de Ceutí - Año 2004

Estado de previsión de gastos e ingresos de la Sociedad Anónima Municipal Promociones de Ceutí, S.A.

Previsión de gastos

- Compra de Terrenos	2.411.300,00 €
- Urbanización Polígono Ind. Los Torraos	1.262.993,01 €
- Aparcamiento subterráneo	235.410,00 €
- Intereses entidades financieras	150.000,00 €
- Cancelación de hipotecas	491.309,12 €
- Gastos Notarías y Registros	70.000,00 €
- Gastos de personal y seguridad social	70.000,00 €
- Ceutí Imagina	59.375,00 €
Total gastos previstos	4.750.387,13 €

Previsión de ingresos

- Venta de parcelas en el Polígono Ind. Los Torraos	4.750.387,13 €
Total ingresos previstos	4.750.387,13 €

Presupuesto General Ayuntamiento de Ceutí - Año 2004

Estado de previsión de gastos e ingresos de la Sociedad Limitada Municipal Radio Ceutí, S.L.

Previsión de gastos

- Salarios del Personal	16.554,31 Euros
- Seguridad Social (Cuota Patronal)	4.966,29 Euros
- Gastos Material y Mantenimiento	6.626,15 Euros
Total gastos previstos	28.146,75 Euros

Previsión de ingresos

* Facturación por publicidad 28.146,75 Euros

Total ingresos previstos 28.146,75 Euros

De conformidad con lo establecido en el artículo 127 del R.D. 781/86, de 18 de abril, Texto Refundido de Disposiciones en Materia de Régimen Local, se expone al público el Catálogo de Puestos de Trabajo y la Plantilla de Personal, correspondiente al Ayuntamiento de Ceutí para 2004.

Catálogo de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Ceutí para 2004

Aprobado por el pleno del Ayuntamiento en sesión extraordinaria de 1 de julio de 2004.

Área Administrativa y Secretaría Intervención

CODIGO	NÚMERO	DENOMINACION	CARACTERISTICAS	REQUISITOS	PROVISIÓN	CLASE	C.DEST.	C.ESP.BASE	F.ESPECI.
AAS01	1	DIRECTOR A.A.S.	1	A - GTA	C	S	27	8.664,72	
AAS02	1	SECRETARIO-INTERVENTOR	5	A-HSE-ENTRADA	C	S	27	8.664,72	
AAS03	1	PERSONAL DE PRODUCCION	3	CD - GVA	C	NS	16	4.468,20	
ADMTVO. DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA									
AAS04	1	PERSONAL DE PRODUCCION	3	CD - GVA	C	NS	16	4.137,60	
ADMTVO. DE GESTION ADMINISTRATIVA									
AAS05	1	PERSONAL DE PRODUCCION	3	CD - GVA	C	NS	18	5.191,56	
ADMTVO. DE GESTION INMOBILIARIA									
AAS06	2	PERSONAL DE PRODUCCION	3	CD - GVA	C	NS	14		
AAS07		AUX. GESTIÓN ADMINISTRATIVA							
AAS08	1	PERSONAL DE PRODUCCIÓN	3	AB - TS/TM	C	NS	23	246,00	
TÉCNICO EN ASUNTOS GENERALES									

Área económica

AEC01	1	DIRECTOR A.E.C.	1	CD - GVA	C	S	22	11.493,84	
AEC02	1	PERSONAL DE PRODUCCION	3	CD - GVA	C	NS	18	5.191,56	
ADMTVO. DE TESORERIA									
AEC03	1	PERSONAL DE PRODUCCION	3	CD - GVA	C	NS	18	5.191,56	
ADMTVO. DE CONTABILIDAD									
AEC04	1	PERSONAL DE PRODUCCION	3	CD - GVA	C	NS	19	5.182,80	
RECAUDADOR AGENTE EJECUTIVO									

Área de Policía Local

APL01	1	JEFE POLICIA LOCAL	1	B-ESP-SARGENTO	C	S	26	10.194,24	
APL02	1	CABO POLICIA LOCAL	3	C-ESP-CABO	C	S	20	6.348,60	
APL03	1	CABO POLICIA LOCAL	3	C-ESP-CABO	C	S	18	6.224,54	
APL03	8	AGENTE POLICIA LOCAL	3	C-ESP-P.LOCAL	C	S	17	5.893,68	
APL09									

Área de bienestar social

ABS01	1	DIRECTOR A.B.S.	1	A - ET	C	S	27	8.664,72	
ABS02	1	PERSONAL DE PRODUCCION	3	CD - GVA	C	NS	18	5.191,56	
RESPONSABLE CULTURA									
ABS03	1	RESPONSABLE BIBLIOTECA	3	CD - GVA	C	NS	18	5.191,56	
ABS04	1	PERSONAL DE PRODUCCION	3	CD - GVA	C	NS	16	4.527,84	
ADMINISTRATIVO A.B.S.									
ABS05	1	PERSONAL DE PRODUCCION	3	CD - GVA	C	NS	18	5.191,56	
ANIMADOR SOCIOCULTURAL									
ABS06	1	PERSONAL DE PRODUCCION	3	DE - GVA	C	NS	13	4.131,60	
CONSERJE-AUXILIAR CENTRO CULTURAL									
ABS07	1	PERSONAL DE PRODUCCION	3	DE - GVA	C	NS	13	3.713,04	
CONSERJE-AUXILIAR COLEGIO PUBLICO									
ABS08	3	PERSONAL DE PRODUCCION	3	DE - ESE	C	NS	13	3.713,04	
ABS10		PEON INST.DEPORTIVAS							
ABS11	1	PERSONAL DE PRODUCCION	3	CD - ESE	C	NS	16	5.182,80	
DIRECTORA DE GUARDERIA									
ABS12	4	PERSONAL DE PRODUCCION	3	CD - ESE	C	NS	14	4.100,52	
ABS15		AUXILIAR GUARDERIA							

CODIGO	NÚMERO	DENOMINACION	CARACTERISTICAS	REQUISITOS	PROVISIÓN	CLASE	C.DEST.	C.ESP.BASE	F.ESPECI.
Área de obras y servicios									
AOS01	1	CAPATAZ ENCARGADO	2	CD - ESE	C	S	16	7.988,52	
AOS02	1	PERSONAL DE PRODUCCION	3	CD - ESE	C	NS	16	5.752,32	
OFICIAL DE MANTENIMIENTO									
AOS03	1	PERSONAL DE PRODUCCION	3	DE - ESE	C	NS	13	4.292,04	
PEON DE JARDINERIA									
AOS04	3	PERSONAL DE PRODUCCION	3	DE - ESE	C	NS	13	3.734,64	
AOS06		PEONES OFICIOS VARIOS							
AOS07	1	DIRECTOR A.O.S.	1	B-ETM	C	S	26	10.194,24	
Y OFICINA TÉCNICA									
AOS08	1	PERSONAL DE PRODUCCION	3	C-EAU	C	NS	18	5.191,56	
TÉCNICO ESP.DELINEACIÓN									
AOS 09	1	INGENIERO TEC.OBRAS PUBLICAS	4		B-ETM	C	NS	20	

Notas y códigos

1. Código: Alfanumérico, tres primeras letras señalan el Área, tres siguientes dígitos ordinales.

Área Administrativa y Secretaria Intervención: AAS

Área Económica: AEC

Área Policía Local: APL

Área de Bienestar Social: ABS

Área de Obras y Servicios: AOS

2. Número: Número de puestos iguales.

3. Denominación: Denominación específica del puesto según áreas descritas.

4. Características:

1. Puesto de Dirección. Responsable de traducir a objetivos operativos los objetivos políticos. Máximo puesto jerárquico en un Área Municipal. Responsable último del funcionamiento de un Área Municipal. Depende jerárquicamente del nivel de Gobierno. Sus funciones básicas son decidir y controlar, para conseguir los objetivos señalados a su Área de Trabajo.

2. Jefatura de nivel de gestión. Depende de la Dirección del Área, o de otro puesto de Jefatura intermedia de Gestión. Traduce en actividades los objetivos de la Dirección. Supervisa el trabajo del personal de producción. Se responsabiliza de la gestión administrativa de los procedimientos de su Área.

3. Personal de Producción. Responsable de la ejecución material de las tareas que tiene encomendadas el Área. Depende de los puestos de Dirección, o de las Jefaturas de los niveles de Gestión, en su caso.

4. Puesto de Jefatura de nivel de Gestión (2) y de Asesoramiento (6).

5. Puesto de Control. Responsable de fiscalizar el ejercicio de las actividades objeto de control, y comprobar el grado de cumplimiento de los procedimientos y objetivos prescritos. No está integrado en la jerarquía ejecutiva.

6. Puesto de Asesoramiento del nivel de Gobierno y/o Dirección. No está integrado en la jerarquía ejecutiva.

5. REQUISITOS: Recoge los requisitos para su provisión:

* En el caso de los Funcionarios:

- La primera columna recoge los grupos de clasificación del artículo 25 de la Ley 30/84, de 2 de agosto.

- La segunda columna recoge en la primera letra la escala:

H: Habilitado Nacional

G: Administración General

E: Administración Especial

- Las siguientes letras de la segunda columna señalan la subescala:

T: Técnico

V: Administrativo

A: Auxiliar Administrativo

S: Subalterno

SE: Secretaría

IT: Intervención Tesorería

- La tercera columna incorpora la clase.

* En el caso de los laborales:

- La primera columna recoge los Grupos de Titulación según convenio:

A: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente

B: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, F.P. 3.º Grado o equivalente

C: Título de Bachiller, F.P. 2.º Grado o equivalente

D: Título de Graduado Escolar, F.P. 1.º o equivalente

E: Certificado de Escolaridad

- La segunda columna recoge la categoría profesional:

TS: Técnico Superior

TM: Técnico Medio o de Gestión

AD: Administrativo

MA: Maestro

EN: Encargado

AU: Auxiliar

OF: Oficial

AY: Ayudante

SU: Subalterno

PE: Peón

LI: Limpiadora

6. Provisión: Señala el sistema de provisión:

LD: Libre designación.

C: Concurso

7. CLASE: Señala si el puesto es Singular (S) o No Singular (NS). De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7 del R.D. 28/1990, de 15 de enero.

8. C.DESTINO: Nivel de complemento de destino.

9. C.ESPECÍFICO: Cuantía anual del complemento específico.

De conformidad con lo establecido en el artículo 127 del R.D. 781/86, de 18 de abril, Texto Refundido de Disposiciones en Materia de Régimen Local, se expone al público la Plantilla de Personal, correspondiente al Ayuntamiento de Ceutí para el año 2004.

PLANTILLA DE PERSONAL PARA EL AÑO 2.004

PROVINCIA: MURCIA. CORPORACION: AYUNTAMIENTO DE CEUTÍ N.º CODIGO TERRITORIAL: 30018

APROBADA POR EL PLENO DEL AYUNTAMIENTO EN SESION EXTRAORDINARIA DE 1 DE JULIO DE 2004.

A) FUNCIONARIOS DE CARRERA

DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	N.º PLAZAS	GRUPO	ESCALA	SUBESCALA	CLASE	CAT
SECRETARIA	1	A	HAB.NACIONAL	SECRETARIA		
TECNICO DE ADMÓN.GRAL.	1	A	ADMON.GENERAL	TECNICA		
TECNICO GESTION DEPORTIVA	1	A	ADMON.ESPECIAL	TECNICA SUPERIOR	LIC.ED.FISICA	
ADMINISTRATIVO	11	C	ADMON.GENERAL	ADMINISTRATIVA		
OPERARIO FONTANERO	1	D	ADMON.ESPECIAL	SERV.ESPECIALES	Pers.Oficios	Operari
OFICIAL ELECTRICISTA	1	C	ADMÓN.ESPECIAL	SERV.ESPECIALES	Pers.Oficios	Oficial
AUXILIAR ESCUELA INFANTIL	3	C	ADMÓN.ESPECIAL	TÉCNICA	Auxiliar	
AUXILIAR AYUDANTE ESCUELA INFANTIL	2	D	ADMÓN.ESPECIAL	TÉCNICA	Ayudante	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	D	ADMÓN. GENERAL	AUXILIAR		
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	D	ADMÓN. GENERAL	AUXILIAR	VACANTES	
OPERARIOS OBRAS Y SERVICIOS MUL.	4	D	ADMÓN.ESPECIAL	SERV.ESPECIALES	Pers.Oficios	Operario
SARGENTO POLICÍA LOCAL	1	B	EJECUTIVA	P.LOCAL	SARGENTO	
CABO POLICÍA LOCAL	1	C	BÁSICA	P.LOCAL	CABO	
CABO POLICÍA LOCAL	1	C	BÁSICA	P.LOCAL	CABO	
AGENTES POLICÍA LOCAL	8	C	BÁSICA	P. LOCAL	AGENTES	
INGENIERO TÉCNICO INDUSTRIAL	1	B	ADMÓN.ESPECIAL	TÉCNICA	MEDIO	
TÉCNICO ESPECIALISTA DELINEACIÓN	1	C	ADMÓN.ESPECIAL	TÉCNICA	AUXILIAR	

B) PERSONAL LABORAL FIJO

DENOMINACION PUESTO	N.º PLAZAS	TITULACION EXIGIDA	GRUPO DE COTIZACION
TÉCNICO EN ASUNTOS GENERALES	1	LICENCIATURA/DIPLOMATURA	01
PEONES OFICIOS VARIOS	1	CERTIFICADO ESCOLARIDAD	10

NÚMERO TOTAL DE FUNCIONARIOS DE CARRERA: CUARENTA Y DOS (42)

NÚMERO TOTAL DE PERSONAL LABORAL FIJO:DOS (2)

Ceutí, a 2 de julio de 2004.—El Alcalde, Manuel Hurtado García.—El Secretario, Antonio Fernández Bo.

Las Torres de Cotillas

10886 Convocatoria y bases de la oposición para proveer cuatro plazas de Agente de Policía Local del Ayuntamiento de Las Torres de Cotillas.

El Concejal delegado de Hacienda, Personal, Régimen Interior y Seguridad, actuando por delegación del Sr. Alcalde (Resolución n.º 30/2004) ha aprobado por Decreto N.º 478/2004, de fecha 15 de julio, la convocatoria y bases que han de regir la oposición para la provisión de cuatro plazas de Agente de Policía Local del Ayuntamiento de Las Torres de Cotillas, siendo las citadas Bases del siguiente tenor literal:

BASES DE LA CONVOCATORIA DE OPOSICIÓN PARA PROVEER CUATRO PLAZAS DE AGENTE DE POLICÍA LOCAL

Bases de la convocatoria de oposición para proveer cuatro plazas de Agente de la Policía Local, vacantes en la plantilla de personal funcionario de este Ayuntamiento y correspondientes a la Oferta de Empleo Público de 2004, aprobada por acuerdo de Junta de Gobierno Local del Excmo. Ayuntamiento de Las Torres de Cotillas en sesión extraordinaria celebrada el día 7 de abril de 2004 y publicada en el Boletín Oficial del Estado número 129, de fecha 28 de mayo de 2004.

Primera. Objeto de la convocatoria.

Es objeto de la presente convocatoria la provisión como funcionarios de carrera, mediante oposición libre de cuatro plazas de Agentes de la Policía Local, vacantes en la plantilla de personal funcionario de este Ayuntamiento, aprobada por acuerdo de Junta de Gobierno Local de 7 de abril de 2004, dotadas con los emolumentos correspondientes al Grupo C e incluidas en la Oferta de Empleo Público de 2004 con la clasificación y denominación siguientes:

Grupo: C (según artículo de la Ley 30/1984).

Escala: Administración Especial.

-Básica (artículo 19 de la ley 4/1998, de 22 de julio).

Subescala: Servicios Especiales.

Clase: Policía Local.

Categoría: Agente (artículo 19 de la Ley 4/1998, de 22 de julio).

Denominación: Agente de la Policía Local.

Segunda. Publicación de la convocatoria.

La convocatoria se publicará íntegra en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y un extracto de la misma en el Boletín Oficial del Estado.

Tercera. Participación en la convocatoria.

A) REQUISITOS DE LOS ASPIRANTES.

Para ser admitido a la práctica de las pruebas selectivas será necesario reunir los siguientes requisitos, todos ellos referidos a la fecha de terminación del plazo de presentación de instancias:

-Ser ciudadano español.

-Tener cumplidos dieciocho años y no haber cumplido los treinta.

-Estar en posesión del título de Bachiller Superior, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.

-Estar en posesión de los permisos de conducir de las clases A, B (motocicletas de todas las cilindradas y turismos) y de vehículos prioritarios.

-No estar inhabilitado por sentencia firme para el ejercicio de la función pública ni haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio de ninguna Administración Pública.

-Cumplir las condiciones físicas y psíquicas exigidas para el desempeño de las funciones, de conformidad con el Anexo I.

-Carecer de antecedentes penales por delitos dolosos.

-Tener una estatura mínima de 1,70 metros los hombres y 1,65 las mujeres.

B) INSTANCIAS.

Las instancias solicitando tomar parte en la oposición, cuyo modelo se facilitará en el Ayuntamiento de Las Torres de Cotillas, serán dirigidas al Ilmo. Sr. Alcalde y en ellas se deberá manifestar que se reúnen todas y cada una de las condiciones exigidas en el Apartado A) de esta Base, debiendo presentarse en el Registro General de Entrada de documentos del Ayuntamiento, o a través de ventanilla única, durante el plazo de veinte días naturales, contados a partir del siguiente a aquel en que aparezca publicado el extracto de esta convocatoria en el Boletín Oficial del Estado, e irán acompañadas de fotocopia del D.N.I., carnets de conducir y titulación exigidos. También podrán presentarse en la forma que determina el artículo 38 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

La citada instancia deberá ir acompañada del documento acreditativo de haber ingresado en la cuenta número 2043 0030 11 0961100017 de Cajamurcia, Oficina de Las Torres de Cotillas, bien directamente en dicha Caja de Ahorros o a través de cualquier otra Entidad de Crédito, la cantidad de 20 euros en concepto de derechos de examen, indicándose para su correcta identificación la convocatoria concreta.

Quedarán exentos del ingreso por derechos de examen:

1- Las personas que acrediten con certificación del INEM: Que son demandantes de empleo y se encuentran en esta situación durante el plazo, al menos, de un mes anterior a la fecha de finalización del plazo de instancias de la presente convocatoria.

2- Que, en el citado plazo, no hayan rechazado oferta de empleo adecuado ni se hayan negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales.

3- Y que asimismo, carezcan de rentas superiores en cómputo mensual al salario mínimo interprofesional.

Cuarta. Admisión de aspirantes.

Transcurrido el plazo de presentación de solicitudes, en el plazo máximo de 15 días la Corporación declarará aprobada provisionalmente la relación de aspirantes admitidos y excluidos que se expondrá en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento y se publicará en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, quedando elevada a definitiva la lista provisional sin necesidad de nueva publicación si, durante el plazo habilitado para ello (diez días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación), no se produjesen reclamaciones.

La composición del Tribunal, con indicación del citado plazo de subsanación de defectos que se concede a efectos de reclamaciones y determinando el lugar y fecha de comienzo de los ejercicios se hará público, asimismo, en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Quinta. Tribunal.

El Tribunal calificador estará constituido de la siguiente forma:

- Presidente: La Presidencia del Tribunal corresponderá al Alcalde Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Las Torres de Cotillas, pudiendo delegar en miembros de la Corporación.

- Secretario-Vocal: El de la Corporación o funcionario de la misma en quien delegue.

Vocales:

- Concejal de Personal o persona en quien delegue

- Un representante de la Consejería de Presidencia de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

- El Jefe de la Policía Local o persona en quien delegue

- Un funcionario de carrera de igual o superior titulación designado por el Presidente de la Corporación.

- Un Policía Local que pertenezca a igual o superior titulación a la de las plazas convocadas propuesto por la Junta de Personal.

- Cada uno de los Grupos Políticos integrantes de esta Corporación podrá designar miembros de su Grupo, titular y suplente, que podrán asistir con voz pero sin voto a las sesiones del Tribunal.

ASESORES: El Tribunal podrá nombrar asesores especialistas para todas o algunas de las pruebas.

La designación de los miembros del Tribunal incluirá la de los respectivos suplentes y se hará pública en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

El Tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia de más de la mitad de sus miembros, titulares o suplentes indistintamente.

El Tribunal podrá contar con el asesoramiento de especialistas para todas o algunas de las pruebas, cuyo nombramiento corresponde al Alcalde.

A efectos de percepción de asistencias por los miembros del Tribunal, se fija la categoría segunda de las establecidas en el Real Decreto 462/2.002, de 24 de Mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio o, en su caso, disposición posterior que modifique la anterior.

Sexta. Fase de oposición.

A) COMIENZO Y DESARROLLO DE LA FASE DE OPOSICIÓN.

Los ejercicios de la fase de oposición darán comienzo una vez transcurridos al menos dos meses desde la publicación del anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado.

Los opositores serán convocados para cada ejercicio en llamamiento único, salvo casos de fuerza mayor, debidamente justificados y libremente apreciados por el Tribunal.

Para establecer el orden en que habrán de actuar los aspirantes en aquellos ejercicios en que no los puedan efectuar conjuntamente, se realizará un sorteo cuyo resultado se expondrá en el Tablón de Anuncios de este Ayuntamiento.

Las comunicaciones correspondientes a la convocatoria se expondrán en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento.

B) EJERCICIOS DE LA FASE DE OPOSICIÓN.

La fase de oposición constará de cuatro ejercicios, todos ellos obligatorios y eliminatorios:

-Primer ejercicio: pruebas de aptitud psico-técnica.

Consistente en reconocimiento facultativo dirigido a determinar la aptitud psicológica y adecuación al perfil del puesto de Policía Local.

-Segundo ejercicio: Pruebas de aptitud física. Comprenderán:

a) Tallas y demás medidas antropométricas

b) Reconocimiento médico. El cuadro de exclusiones médicas figura en el Anexo I

c) Pruebas de aptitud física que acrediten la capacidad del aspirante, de acuerdo con el Anexo II.

Los opositores deberán presentarse a estas pruebas provistos de camiseta, pantalón deportivo y zapatillas de deporte.

Cada una de las pruebas será eliminatoria para los opositores que no superen los mínimos fijados en el Anexo II.

-Tercer ejercicio: Escrito.

Constará de dos apartados:

a) Contestar un test de 75 preguntas con respuestas alternativas, formulado por el Tribunal seleccionador sobre el temario contenido en el Anexo III de las presentes bases, para cuya realización dispondrán los opositores de una hora. Este apartado tendrá carácter eliminatorio.

b) Contestar a 5 preguntas de un tema extraído al azar por el tribunal, de entre los que figuran en el Anexo III, para cuya realización dispondrán los opositores de dos horas. Esta parte del examen será leído ante el Tribunal.

- Cuarto ejercicio: Oral.

Consistirá en contestar oralmente durante 45 minutos, como máximo, a tres temas sacados a la suerte de entre los que figuran en la programación anexa: uno de Derecho Constitucional y Administrativo, otro de Derecho Penal y Procesal y otro de Normas de Circulación.

El opositor dispondrá de un máximo de 5 minutos para la elaboración de un esquema. Si transcurridos 10 de la exposición oral, el tribunal estima deficiencias notorias en la exposición del opositor, podrá acordar su retirada del examen.

Para la realización de los ejercicios primero y segundo el Tribunal contará con la asesoría de uno o varios Psicólogo/s, Médico/s y Profesor/es de Educación Física, cuyo nombramiento/s corresponde al Alcalde.

Séptima. Calificación de los ejercicios.

En los ejercicios 1º y 2º apartados a) y b), el Tribunal se limitará a declarar «aptos» a los aspirantes que superen dichas pruebas.

El ejercicio 2º apartado c), será calificado con arreglo al baremo establecido en el Anexo II de la presente convocatoria, sumándose las puntuaciones obtenidas por los opositores que lo hayan superado, hallándose la media aritmética.

Los ejercicios 3º y 4º podrán ser calificados por el tribunal de 0 a 10 puntos, siendo preciso alcanzar 5 puntos en cada uno de ellos para considerarlo aprobado.

En cada uno de los ejercicios, la calificación se obtendrá sumando la puntuación que otorguen todos y cada uno de los miembros del Tribunal, dividiéndose por el número de asistentes, siendo el cociente la calificación obtenida.

La calificación final resultará de la suma obtenida en el conjunto de los ejercicios.

Octava. Fase de Curso Selectivo de Formación Básica.

Una vez acabada la calificación de los aspirantes que hayan superado el ejercicio de la prueba 4ª, se procederá a hallar la suma aritmética de las pruebas 2ª, apartado c), 3ª y 4ª, cuyo resultado permitirá confeccionar una Lista, por orden de puntuación, para pasar a realizar la prueba 5ª de la oposición, es decir, la realización del Curso Selectivo de Formación Básica, teórico-práctica, pero la lista de seleccionados no podrá exceder del número de plazas existentes en la convocatoria, determinándose los que han de pasar en función de la mayor puntuación obtenida.

El Tribunal publicará la lista de seleccionados por orden de puntuación y elevará dicha resolución al Ilmo.

Sr. Alcalde-Presidente. Los opositores propuestos presentarán en el Negociado de Secretaría de este Ayuntamiento dentro del plazo de veinte días naturales, a partir de la publicación de la lista de seleccionados, los documentos siguientes:

a) Copia del Documento Nacional de Identidad (presentando el original del mismo para su comprobación).

b) Título de Bachiller Superior, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.

c) Permisos de conducir de las clases A, B (motocicletas de todas las cilindradas y turismos) y de vehículos prioritarios.

d) Declaración jurada de no estar inhabilitado por sentencia firme para el ejercicio de la función pública ni haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio de ninguna Administración Pública.

e) Certificación expedida por el Registro Central de carecer de antecedentes penales por delitos dolosos.

Novena. Curso de formación.

La prueba quinta y última de la oposición consistirá en la superación de un curso de formación básica, de una duración mínima de tres meses, programado por la Consejería de Presidencia, en el que se exigirá obtener la calificación de apto y se impartirán las enseñanzas que se mencionan en el Anexo IV de esta convocatoria.

Décima. Régimen del Curso de Formación.

Los opositores seleccionados ostentarán durante la realización del curso de formación la condición de funcionarios en prácticas, con los derechos económicos inherentes a la misma.

Cualquier falta de asistencia no justificada durante la realización del curso conllevará la disminución proporcional de dichos derechos económicos.

Cuando durante el desarrollo del curso de formación se detectare que algún opositor observare una conducta que no se ajustase a las normas dictadas por el Jefe del Servicio y el Coordinador del Curso sobre faltas de asistencia, puntualidad, trato con el profesorado o compañeros, adopción de comportamiento o conducta que puedan desmerecer el buen nombre de la Institución Policial a la que intentan pertenecer, previa reunión del claustro de profesores, se dará cuenta de tal situación por dichos Jefe de Servicio y Coordinador al tribunal, el que, oído a los interesados, podrá proponer al Señor Alcalde la pérdida de la condición de funcionario en prácticas y baja en el curso.

No obstante lo mencionado en los párrafos precedentes, con anterioridad al inicio del curso de formación básica, el Ayuntamiento podrá nombrar funcionarios en prácticas a los aspirantes propuestos, quienes percibirán las retribuciones previstas para los funcionarios en prácticas, no formando las mencionadas prácticas en el municipio parte de proceso selectivo, no pudiendo los

nombrados llevar armas ni actuar solos, debiendo ir acompañados de un Agente que actuará como Monitor o Tutor y a quien corresponderá el ejercicio de las funciones de autoridad, en las que el funcionario en prácticas ejercerá como mero Ayudante o Auxiliar.

En caso de que con anterioridad al inicio del Curso de Formación o durante el mismo, por cualquier causa (renuncia de un opositor, no reunir un opositor los requisitos exigidos en la convocatoria, etcétera) se produzca la vacante de alguna de las plazas convocadas, dicha vacante será cubierta por el siguiente opositor en puntuación, siempre y cuando haya aprobado todos los ejercicios, el cual deberá realizar asimismo el mencionado Curso de Formación Básica. La propuesta habrá de ser realizada por el Tribunal Calificador.

Undécima. Nombramiento como funcionarios de carrera.

Una vez superado el Curso de Formación por los aspirantes, se procederá a determinar la calificación definitiva de los mismos, resultando ésta de la suma aritmética de las puntuaciones obtenidas en los ejercicios 2ª, apartado c), 3ª y 4ª de la convocatoria.

Finalizado el curso, el Tribunal se reunirá a los efectos de realizar la correspondiente propuesta de nombramiento como funcionarios de carrera de los aspirantes que hayan sido declarados aptos en dicho curso por la Consejería de Presidencia.

Duodécima. Incidencias.

El Tribunal queda facultado para resolver las dudas que se presenten y tomar los acuerdos necesarios para el buen orden de la oposición en todo lo no previsto en las presentes bases, y siempre que no se opongan a las mismas.

En caso de que durante la celebración de las pruebas selectivas se observe por el tribunal que alguno de los aspirantes no reúne uno o más requisitos exigidos en la convocatoria, podrá, previa audiencia al interesado, proponer al Alcalde-Presidente su exclusión de las pruebas.

Decimotercera. Recursos.

Las bases de esta convocatoria podrán ser impugnadas por los interesados, mediante Recurso potestativo de Reposición, ante el Alcalde-Presidente de la Corporación, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de la publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado, según disponen los artículos 116 y siguientes de la Ley 30/1.992, de 26 de Noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y, en su caso, contra la resolución expresa o tácita del mismo podrán interponer en su momento el oportuno Recurso Contencioso-Administrativo. Asimismo, contra la presente convocatoria podrán interponer Recurso Contencioso-Administrativo directamente, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la publicación del extracto de la convocatoria en el

Boletín Oficial del Estado, ante el Tribunal Superior de Justicia de Murcia, de conformidad con lo previsto en los artículos 10, 25 y 46 de la Ley 29/1.998, de 13 de Julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Los demás actos administrativos que se deriven de la convocatoria y de la actuación del tribunal podrán ser impugnados por los interesados en los casos y en la forma prevista en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

ANEXO I: Cuadro de exclusiones médicas.

1. Talla.

Estatura mínima: 1,70 metros para los hombres; 1,65 metros para las mujeres.

2. Obesidad o delgadez.

Obesidad o delgadez manifiestas que dificulten o incapaciten para el ejercicio de las funciones propias del cargo.

3. Exclusiones circunstanciales.

Enfermedades o lesiones agudas, activas en el momento del reconocimiento, que puedan producir secuelas capaces de dificultar o impedir el desarrollo de las funciones policiales.

4. Exclusiones definitivas.

4.1. Agudeza visual sin corrección inferior a los 2/3 de la visión normal en ambos ojos.

4.1.1. Agudeza visual sin corrección inferior a los 2/3 de la visión normal en ambos ojos.

4.1.2. Queratotomía radial.

4.1.3. Desprendimiento de retina.

4.1.4. Estrabismo.

4.1.5. Hermianopsias.

4.1.6. Discromatopsias.

4.1.7. Cualquier otro proceso patológico que dificulte de manera importante la agudeza visual.

4.2. Oído y audición: Agudeza auditiva que suponga una pérdida entre 1.000 y 3.000 hertzios a 35 decibelios o de 4.000 hertzios a 45 decibelios.

4.3. Otras exclusiones.

4.3.1. Aparato locomotor: Alteraciones del aparato locomotor que limiten o dificulten el desarrollo de la función policial, o que puedan agravarse con el desempeño del puesto de trabajo. (Patología ósea de extremidades, retracciones o limitaciones funcionales de causa muscular o articular, defectos de columna vertebral y otros procesos óseos, musculares y articulares).

4.3.2. Aparato digestivo: Úlcera gastro-duodenal y cualquier otro proceso digestivo que dificulte el desempeño del puesto de trabajo.

4.3.3. Aparato cardio-vascular: Hipertensión arterial de cualquier causa no debiendo sobrepasar las cifras en reposo los 145 mm/Hg., en presión sistólica, y los 90 mm/Hg., en presión diastólica, varices o insuficiencia

venosa periférica, así como cualquier otra patología o lesión cardio-vascular que pueda limitar el desempeño del puesto de trabajo.

4.3.4. Aparato respiratorio: El asma bronquial, la broncopatía crónica obstructiva, el neumotórax espontáneo (en más de una ocasión), la tuberculosis pulmonar activa y otros procesos del aparato respiratorio que dificulten el desarrollo de la función policial.

4.3.5. Sistema nervioso: Epilepsia, depresión, jaquecas, temblor de cualquier causa, alcoholismo, toxicomanías y otros procesos patológicos que dificulten el desarrollo de la función policial.

4.3.6. Piel y faneras: Psoriasis, eczemas, cicatrices que produzcan limitación funcional y otros procesos patológicos que dificulten o limiten el desarrollo de la función policial.

4.3.7. Otros procesos patológicos: Diabetes, enfermedades transmisibles en actividad, enfermedades de transmisión sexual, enfermedades inmunológicas sistémicas, intoxicaciones crónicas, hemopatías graves, malformaciones congénitas, psicosis y cualquier otro proceso patológico que limite o incapacite para el ejercicio de la función policial.

ANEXO II: Pruebas físicas.

(A realizar por el orden que se relaciona).

1. Salto de longitud a pies juntos (sin carrera).

Saltar hacia delante, impulsado con los dos pies al mismo tiempo. Se permite el balanceo de pies de talón a metatarso, sin perder el contacto con el suelo de uno o ambos pies antes del salto.

Se tomará la medida desde la línea de inicio hasta la señal más atrasada en el salto. Se permitirán dos intentos.

INVALIDACIONES:

-Es nulo el salto en el que se empleen pasos previos para tomar impulso

-Es nulo el salto, en el que una vez separados totalmente los pies del suelo, vuelvan a apoyarse para el impulso definitivo.

-Es nulo el salto en el que el aspirante pise la línea en el momento de impulsarse.

-Es nulo el salto en el que el aspirante no realice el primer apoyo en la caída con los dos pies a la vez.

-Es nulo el salto en el que caiga el participante y apoye las manos en el suelo, entre los pies y la marca inicio del salto.

2. Flexiones de brazos en barra horizontal.

Las palmas de las manos al frente, con una separación entre ellas similar a la anchura de los hombros. Partiendo desde la posición de brazos estirados, sobrepasando la barbilla a la barra. Se permitirá un intento.

3. Carrera de 50 metros (velocidad).

Carrera de 50 metros en pista o pavimento compacto con salida en pie. Se permitirá un intento.

4. Carrera de resistencia, 1.000 metros.

Carrera de 1.000 metros en pista o pavimento compacto con salida en pie. Se permitirá un intento.

SISTEMA DE CALIFICACIÓN DE LOS EJERCICIOS

MUJERES				
	Salto de longitud	Flexión brazos	Carrera 50 M.	Resistencia 1.000 M.
Calificación	Resultados (M)	Resultados (Nº)	Resultados (T)	Resultados (T)
Eliminación	1.84 ó menos	3 ó menos	8» 6 ó más	4' 30» ó más
3	1.85 a 1.89	4	8» 5	4' 25» a 4' 29»
4	1.90 a 1.94	5	8» 4	4' 20» a 4' 24»
5	1.95 a 1.99	6	8» 3	4' 15» a 4' 19»
6	2.00 a 2.04	7	8» 2	4' 10» a 4' 14»
7	2.05 a 2.09	8	8» 1	4' 05» a 4' 09»
8	2.10 ó más	9	8» 0	4' 04» ó menos
HOMBRES				
	Salto de longitud	Flexión brazos	Carrera 50 M.	Resistencia 1.000 M.
Calificación	Resultados (M)	Resultados (Nº)	Resultados (T)	Resultados (T)
Eliminación	2.14 ó menos	6 ó menos	7» 6 ó más	3' 51» ó más
3	2.15 a 2.19	7	7» 5	3' 46» a 3' 50»
4	2.20 a 2.24	8	7» 4	3' 41» a 3' 45»
5	2.25 a 2.29	9	7» 3	3' 36» a 3' 40»
6	2.30 a 2.34	10	7» 2	3' 31» a 3' 35»
7	2.35 a 2.39	11	7» 1	3' 26» a 3' 30»
8	2.40 ó más	12	7» 0	3' 25» ó menos

ANEXO III: Temario

Derecho Constitucional

1.- La Constitución Española de 1.978. Principios básicos. El Tribunal Constitucional.

2.- Derechos y deberes fundamentales. Su garantía y suspensión.

3.- La Corona. Atribuciones del Rey.

4.- El Poder Judicial. Sus órganos.

5.- El Poder Legislativo: las Cortes Generales. Composición y funciones. La elaboración de las leyes.

6.- El Gobierno y la Administración del Estado. El Presidente del Gobierno. Los Ministros. Relaciones entre el Gobierno y las Cortes Generales.

7.- La organización territorial del Estado. Las Comunidades Autónomas. La Comunidad Autónoma de Murcia.

8.- Principios de actuación de la Administración Pública. Sometimiento de la Administración a la Ley y al Derecho. Fuentes del Derecho Público.

Derecho Administrativo

9.- La Administración Local. Principios constitucionales. El Municipio. La Provincia. Otras Entidades Locales.

10.- El Ayuntamiento: su composición y competencias. El Ayuntamiento Pleno. La Junta de Gobierno

Local. El Alcalde: naturaleza del cargo, atribuciones y nombramiento. Los Tenientes de Alcalde.

11.- Los actos y acuerdos de las Corporaciones Locales. El procedimiento administrativo. Expedientes. Notificaciones. Comunicaciones. Denuncias.

12.- Los recursos administrativos. El recurso contencioso-administrativo.

13.- La potestad normativa de las entidades locales. Ordenanzas. Clases. Procedimiento de aprobación. Bandos.

14.- La Función Pública Local. Los funcionarios locales: Concepto. Clasificación. Concepto. Ingreso. Situaciones.

15.- El Policía como funcionario municipal. Organización y funciones de la Policía Local. Nombramiento de los funcionarios que usen armas. Deberes y derechos del Policía Local. Responsabilidad del Policía Local. La Ley 4/1.998, de 22 de Julio, de Coordinación de las Policías Locales de la Región de Murcia.

16.- Seguridad ciudadana. Relaciones de la Policía Local con las fuerzas de Seguridad del Estado. El Cuerpo Nacional de Policía. El Cuerpo de la Guardia Civil. Las Policías Autónomas del Estado Español. Referencia a la Ley Orgánica 2/1.986, de 13 de Marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. La Ley Orgánica 1/1.992, de 21 de Febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana.

Derecho Penal

17.- Los delitos y las faltas en la legislación española: Concepto y grados de ejecución. Circunstancias modificativas de la responsabilidad criminal: eximentes, atenuantes, agravantes.

18.- Las penas, sus clases y efectos. Formas sustitutivas de la ejecución de las penas privativas de libertad.

19.- El homicidio y sus formas. El aborto. Las lesiones. Delitos contra la libertad.

20.- Delitos contra la libertad sexual. Omisión del deber de socorro. Delitos contra la intimidad, el derecho a la propia imagen y la inviolabilidad del domicilio. Delitos contra el honor.

21.- Delitos contra el patrimonio. Hurto. Robo. Extorsión. Robo y hurto de uso de vehículos. Defraudaciones. Daños.

22.- Delitos contra las relaciones familiares. Delitos relativos a la ordenación del territorio y la protección del patrimonio histórico y del medio ambiente. Delitos contra la seguridad colectiva.

23.- Delitos contra la Administración Pública. Delitos contra la Constitución. Delitos contra el orden público. Delitos de traición y contra la paz o la independencia del Estado, y relativos a la defensa nacional.

24.- Intervención de la Policía Local para evitar la comisión de delitos y faltas. Límites de su actuación.

Detenciones. Entrada y registro en locales cerrados.

25.- Intervención policial en materia de extranjería.

26.- Intervención policial en materia de agresiones, malos tratos y violencia familiar.

Derecho Procesal

27.- Las partes en el proceso penal. El Ministerio Fiscal: Principios de actuación. Intervención del Ministerio Fiscal en el proceso penal. Representación y defensa del Estado y demás entes públicos.

28.- Incoación del sumario: incoación de oficio y a instancia de parte. Estudio comparativo de la denuncia y de la querrela.

29.- La investigación en el sumario: Nociones generales. La policía judicial. Investigación judicial del hecho punible y de los participantes en su realización: inspección ocular. Reconstrucción del hecho. El cuerpo del delito. Identidad del culpable y averiguación de sus circunstancias personales: identificación material. Identificación formal. Otros actos de investigación sumarial: declaración de los inculcados. Declaración de testigos. Careo. Informe pericial. Autopsia. Aportaciones documentales. Actos de investigación garantizados: entrada y registro de lugar cerrado. Registro de libro y ocupación de papeles y efectos. Detención y apertura de correspondencia.

30.- Medidas cautelares. Concepto y clases. Medidas cautelares personales: citación. Detención. Prisión provisional. Libertad provisional, medidas cautelares reales: aseguramiento de la prueba. Medidas cautelares en sentido estricto.

31.- Puesta a disposición judicial del detenido. Procedimiento de Habeas Corpus.

Normas de circulación

32.- La Ley de Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial. Atribuciones de los municipios. El Reglamento General de Circulación. Su ámbito de aplicación en el municipio. Principales organismos públicos que tienen asignada competencia en materia de circulación.

33.- Elementos que intervienen en la circulación. Idea general.

34.- Permisos de conducir. Clases y validez. Licencia de conducción de ciclomotores.

35.- Requisitos que han de reunir los vehículos para circular por la vía pública: administrativos, técnicos, de identificación. El Reglamento General de Vehículos.

36.- Normativa sobre transporte de mercancías y viajeros. Señalización.

37.- Procedimiento sancionador. Actuación, como denunciante, de los Agentes de la Policía Local. Competencia sancionadora.

38.- Infracciones que pueden ser sancionadas por la Autoridad Municipal. Casos en que los usuarios de la vía pública pueden ser sometidos a la prueba de alcoholemia.

39.- Principales casos en que los vehículos pueden ser depositados por los agentes de la autoridad en las dependencias municipales.

40.- Aparcamientos: clases. Prohibiciones generales de estacionamiento. Señalización. Limitaciones de velocidad. Clases de alumbrado del vehículo. Señales del Agente de circulación.

41.- Estudio de las peculiaridades de la circulación urbana en la normativa de seguridad vial. Fiestas del municipio de Las Torres de Cotillas. Breve referencia histórica. Callejero del Municipio y pedanías. Vías de comunicación.

ANEXO IV

Enseñanzas que se han de impartir en el ejercicio quinto de la oposición.

- Curso de Formación.
- Intervención Policial.
- Educación Física. Defensa Personal y conducción policial.
- Armamento y tiro.
- Derecho Penal (parte especial).
- Derecho Procesal.
- Derecho Administrativo.
- Criminología.
- Sociología y relaciones humanas.
- Toxicología.
- Reglamento de Circulación.
- Ordenanzas Municipales.
- Protección Civil.
- Salvamento y Socorrismo.
- Atestados e informes.
- Material técnico especial y transmisiones.

Cada una de estas materias podrá ser desarrollada con prácticas sobre los conocimientos adquiridos.

ANEXO V

D./Dña. _____,

Con D. N. I. Núm. _____, declara bajo juramento o promete, a efectos de su participación en el proceso selectivo para ingresar como Agente de Policía en el Cuerpo de Policía Local del Ayuntamiento de Las Torres de Cotillas, que se compromete, en caso de ser nombrado Policía, a portar el arma reglamentaria y en su caso, llegar a utilizarla, según normativa vigente.

En Las Torres de Cotillas, a ____ de _____ de 2004"

Las Torres de Cotillas a 15 de julio de 2004.—El Alcalde-Presidente, Domingo Coronado Romero.

Las Torres de Cotillas

10887 Ordenanza municipal reguladora de la concesión de ayudas destinadas a la adquisición de libros de texto y material escolar por familias con escasos recursos económicos.

Habiendo sido aprobada definitivamente La Ordenanza Municipal Reguladora de la Concesión de Ayudas destinadas a la Adquisición de Libros de Texto y Material Escolar por Familias con Escasos Recursos Económicos; se procede a la publicación del texto íntegro de la misma.

«ORDENANZA MUNICIPAL REGULADORA DE LA CONCESIÓN DE AYUDAS DESTINADAS A LA ADQUISICIÓN DE LIBROS DE TEXTO Y MATERIAL ESCOLAR POR FAMILIAS CON ESCASOS RECURSOS ECONÓMICOS

FUNDAMENTACIÓN LEGISLATIVA

El Ayuntamiento de Las Torres de Cotillas, asumiendo las competencias que establece el art. 25 puntos 1 y 2-k de la Ley de Bases de Régimen Local y siguiendo lo establecido en la Ley de Servicios Sociales de la Región de Murcia (Ley 3/2003, de 10 de Abril) procede a establecer con carácter básico las Ayudas para adquisición de libros de texto y material escolar por familias con escasos recursos económicos.

PRIMERA.- Definición.

Se consideran ayudas para la adquisición de libros de texto y material escolar las que se conceden con éste carácter a familias con escasos recursos económicos y residentes en el municipio de Las Torres de Cotillas al objeto de ofrecer los medios materiales necesarios a este sector desfavorecido de la población con el fin de facilitar el derecho a la educación de los menores en edad escolar.

SEGUNDA.- Ámbito de aplicación.

Las presentes bases regulan el procedimiento de solicitud, tramitación y resolución de las ayudas a unidades familiares empadronadas en Las Torres de Cotillas así como los requisitos y condiciones que se han de cumplir para su concesión.

TERCERA.- Beneficiarios de las ayudas

Podrán ser beneficiarios de estas ayudas aquellas unidades familiares empadronadas en Las Torres de Cotillas que cuenten en su seno con menores en edades comprendidas entre los 3 y 16 años.

CUARTA.- Requisitos que han de cumplir los beneficiarios.

Para la concesión de la ayuda será necesario.

1º.- Encontrarse empadronados en Las Torres de Cotillas.

2º.- Que la familia perciba una renta per cápita inferior al 40% del Salario Mínimo Interprofesional (S.M.I.), considerando a tales efectos miembros de la unidad familiar a las personas que residan de forma habitual en el domicilio.

Para el cálculo de la renta per cápita se descontarán de los ingresos, los gastos acreditados para el pago de hipoteca o arrendamiento de la vivienda de residencia habitual de la familia.

3º.- No ser beneficiarios de otras ayudas públicas destinadas al mismo fin, salvo circunstancias que aconsejen la concesión en bien del menor.

4º.- Aceptar y suscribir el compromiso para la devolución de los libros becados en buen estado al finalizar el curso escolar.

5º.- En caso de inmigrantes, deberán disponer de permisos de trabajo o residencia, o acreditar su residencia en el municipio.

QUINTA.- Cuantía de las Ayudas

Se establece como cuantía mínima de la ayuda el 25% del coste total y una máxima del 50%, en función de la situación económica de la familia y de los presupuestos del Ayuntamiento de Las Torres de Cotillas. Excepcionalmente y a criterio de la Comisión de Valoración podrá concederse beca hasta el 100% del coste total en razón de la extraordinaria gravedad y urgencia de la situación socio-familiar del solicitante.

Para recibir la ayuda no bastará con que el/la solicitante reúna los requisitos exigidos, sino que será necesario, además, que su solicitud pueda ser atendida teniendo en cuenta las dotaciones presupuestarias existentes.

SEXTA.- Obligaciones de los solicitantes.

Son obligaciones de las familias que hayan obtenido las ayudas:

1º.- Devolver los libros de texto becados al finalizar el curso escolar.

2º.- La asistencia regular al Colegio de los menores.

3º.- Los padres o tutores legales de los menores deberán proporcionarles el material escolar necesario, así como los libros de texto no becados.

SÉPTIMA.- Forma, lugar y plazo de presentación de solicitudes.

7.1º.- Las solicitudes de ayuda, en modelo normalizado, se presentarán en el Registro general del Ayuntamiento debidamente firmadas por el padre o madre o tutor del/os menor/es adjuntando la siguiente documentación:

- Certificado de convivencia de la unidad familiar.

- Copia del D.N.I de todos los miembros de la unidad familiar.

- Documentos justificativos de los ingresos económicos de los dos últimos meses de todos los miembros de la unidad familiar.

- Documentos justificativos de los gastos mensuales en concepto de pago de hipoteca o arrendamiento de la vivienda de residencia habitual de la familia.

- Presupuesto del importe del material escolar y libros para cuya adquisición se solicita la ayuda, expedido por un establecimiento comercial (librería, grandes almacenes, etc...).

- Otros documentos que justifiquen la situación de necesidad.

7.2º.- El plazo para la presentación de solicitudes será expuesto en el Tablón de Anuncios del Centro Municipal de Servicios Sociales y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento, siendo habitualmente en el mes de Septiembre de cada año.

OCTAVA.- Instrucción de los expedientes y resolución.

8.1º. El Centro de Servicios Sociales, recibirá las solicitudes y las tramitará, elaborando, en el plazo más breve posible, el Informe Socio-Económico de cada unidad familiar por los Trabajadores Sociales. En caso de que las solicitudes se encontraran incompletas se requerirá, en su caso, a los interesados para que las subsanen de los defectos que en ellas o en su documentación se observe apercibiéndoles de que, si así no lo hicieren se archivarán dando cuenta a los interesados/as.

8.2º.- Una vez realizados los Informes Socio-Económicos de cada unidad familiar se dará traslado de los expedientes a la Comisión de Valoración compuesta por el Concejal que tenga delegada las atribuciones de Servicios Sociales, asistido por los trabajadores sociales del Ayuntamiento que hayan elaborado los informes Socio-Económicos de las unidades familiares solicitantes.

8.3º. Instruidos los expedientes y examinada la documentación aportada y los informes emitidos, la Comisión de Valoración elaborará la propuesta y remitirá la misma al Alcalde u órgano competente para la aprobación del gasto, para su resolución. Las resoluciones deberán notificarse a los interesados de conformidad con la legislación vigente con expresión de los recursos procedentes.

8.4º.- El Centro de Servicios Sociales, podrá disponer que se efectúen las comprobaciones oportunas sobre la veracidad de los datos aportados por los/as interesados/as pudiendo recabar de los Organismos e Instituciones competentes aquellos informes que se juzguen necesarios para la mejor resolución de los expedientes.

NOVENA.- Pago de las prestaciones y justificación del gasto.

9.1º. El Ayuntamiento de Las Torres de Cotillas abonará a los beneficiarios que se designen en las solicitudes la cuantía total de la ayuda concedida en un pago único

9.2º. Los perceptores de las ayudas estarán obligados a presentar ante el Centro de Servicios Sociales

copia de las facturas correspondientes a los gastos realizados con cargo a los fondos concedidos dentro de los 30 días naturales a partir de la percepción de las ayudas.

DECIMA.- Incumplimiento de las condiciones de la concesión.

El incumplimiento total o parcial de cualquiera de las condiciones establecidas para la concesión de las ayudas, así como la duplicación de las mismas, con cargo a los créditos de otras Organizaciones o Instituciones, constituirá causa determinante de la revocación de la prestación y de su reintegro por el beneficiario así como de los intereses legales correspondientes, previo requerimiento de los órganos competentes del Ayuntamiento de Las Torres de Cotillas, que de no ser atendido promoverá la acción ejecutiva que corresponda sin perjuicio de las actuaciones civiles, penales o de cualquier otro orden que en cada caso proceda.

DECIMOPRIMERA.- Seguimiento de las prestaciones.

El Centro de Servicios Sociales velará por la aplicación de las prestaciones a las finalidades para las que se hubiesen concedido.

DISPOSICION FINAL

La presente Ordenanza entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.»

Las Torres de Cotillas a 15 de junio de 2004.—El Alcalde, Domingo Coronado Romero.

Los Alcázares

10870 Adjudicación directa del contrato de enajenación de suelo.

1. Entidad adjudicataria.

- a) Organismo: Ayuntamiento de Los Alcázares.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría.

2. Objeto del contrato.

- a) Tipo de contrato: Enajenación de suelo.
- b) Descripción del objeto: Parcelas R-62 d de 2.763,06 m², sita en el Plan Parcial «Torre del Rame».
- c) Boletín Oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación: Boletín Oficial del Estado núm. 74, el día 26 de marzo de 2004.

3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Abierto.
- c) Forma: Directa. Resolución por incumplimiento de la adjudicación de fecha 7 de mayo de 2004

4. Tipo de licitación.

Importe total: 1.326.268 euros, más I.V.A.

5. Adjudicación.

- a) Fecha: 29 de julio de 2004.
- b) Adjudicatario: COOPERATIVA TORRE DEL RAME
- c) Nacionalidad: Española.
- d) Importe de adjudicación: 1.326.268 euros, más I.V.A.

Los Alcázares a 30 de julio de 2004.—El Secretario, Diego Sánchez Gómez.—V.º B.º, el Alcalde-Presidente, Juan Escudero Sánchez.

Mazarrón

11097 Modificación de la Ordenanza reguladora de la ocupación y venta de artículos en la vía pública o fuera del establecimiento comercial.

Elevado a definitivo, por ausencia de reclamaciones el acuerdo del Pleno del Ayuntamiento, adoptado en sesión ordinaria del día 28 de octubre de 2003, por el que se aprobó Inicialmente la «Modificación de la Ordenanza Reguladora de la Ocupación y venta de artículos en la Vía Pública o fuera del Establecimiento Comercial», de acuerdo con lo previsto en el artículo 70.2 de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local, se procede a su publicación íntegra en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Contra el presente acuerdo podrá interponer recurso de reposición ante el Pleno de este Ayuntamiento en el plazo de un mes a partir de la publicación en el BORM, o bien, recurso contencioso administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Murcia, en el plazo de dos meses a contar desde esa misma publicación.

Modificación de la Ordenanza reguladora de la ocupación y venta de artículos en la vía pública o fuera del establecimiento comercial.

Artículo 27.-

- 1) No se permitirá que un mismo titular se adjudique dos puestos o más en un mismo mercadillo.
- 2) Se permitirá la práctica denominada «ocupación del fallo», previo pago de la tasa correspondiente, teniendo preferencia para la ocupación los vecinos inmediatos al puesto. En otro caso los puestos se adjudicarán por orden de llegada, teniendo en cuenta la ordenación general del mercadillo.
- 3) Si un adjudicatario de un puesto en el mercadillo no ha instalado su puesto antes de las 9 horas del día de celebración del mismo se entenderá que

renuncia a su instalación ese día, pudiéndose ocupar el mismo conforme al párrafo anterior.

Se da nueva redacción al apartado d) del artículo 18.

d) No ejercer su derecho de venta durante un mes.

Mazarrón, 2 de julio de 2004.—El Alcalde-Presidente, Francisco Blaya Blaya.

Mazarrón

10890 Suspensión voluntaria de licencias de parcelación de terrenos, edificación y demolición en el sector en el sector B, C, D y F del Área A-05-07 (El Saladillo).

Habiéndose presentado en este Ayuntamiento por D. Daniel Bascuñana Galiano, en representación de Justo y Manoli, S.L., proyecto de Modificación del Programa de Actuación Urbanística del sector A-05-07 del PGOU de Mazarrón, «El Saladillo», y proyecto de Modificación del Plan Parcial «El Saladillo»; la Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada con carácter extraordinario el día veintidós de abril de dos mil cuatro, acordó la suspensión voluntaria de licencias de parcelación de terrenos, edificación y demolición en el sector B, C, D y F del Área A-05-07 (El Saladillo), conforme a lo dispuesto en el artículo 134 de la Ley 1/2001 de 24 de abril del Suelo de la Región de Murcia.

Contra el presente acto, que es definitivo en vía administrativa, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, sin perjuicio de que, con carácter potestativo, pueda interponerse ante el órgano que lo ha dictado, recurso de reposición en el plazo de un mes.

Mazarrón a 7 de mayo de 2004.—El Alcalde-Presidente, en funciones, Segundo Muñoz Paredes.

Molina de Segura

11100 Anuncio de licitación contrato de servicio.

1. Entidad adjudicadora.

Excmo. Ayuntamiento de Molina de Segura.

Negociado de Contratación.

Expediente núm. 000117/2004-1030-04

2. Objeto del contrato.

Descripción: Servicio de «Proyecto de integración de espacios educativos curso 2004-2005 Y 2005-2006».

Lugar de ejecución: Molina de Segura.

Plazo de duración: Cursos 2004-2005 y 2005-2006

3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.

Tramitación: Urgente.

Procedimiento: Abierto.

Forma: Concurso.

4. Presupuesto base de licitación.

Importe total: 60.000 euros (30.000 euros al año).

5. Garantías.

Provisional: 600 euros.

Definitiva: 4% del precio del contrato.

6. Obtención de documentación e información.

Ilmo. Ayuntamiento de Molina de Segura.

Negociado de Contratación.

Parque la Compañía

30500 Molina de Segura (Murcia)

Teléfono: 968388521

Fax: 968388502

E-Mail: contratacion@molinadesegura.es

Fecha límite: Fecha de presentación de ofertas.

7. Requisitos específicos del contratista.

Establecidos en la cláusula V del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.

8. Presentación de las ofertas.

Fecha límite: El plazo de presentación de ofertas será hasta las trece horas del día en que finalice el plazo de **15 días** naturales desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia (si coincidiera en sábado o festivo, se ampliará al primer día hábil siguiente).

Documentación a presentar: Relacionada en la cláusula X del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.

Lugar de presentación: Indicado en el apartado X.

9. Apertura de ofertas.

Lugar: Indicado en el apartado XIV.

Fecha: El tercer día hábil siguiente al de la presentación (si coincidiera en sábado, se ampliará al primer día hábil siguiente).

Hora: A las doce horas.

10. Gastos de anuncios.

Por cuenta del adjudicatario.

11. Pliego de condiciones.

De conformidad con el Art. 122 del Real Decreto Legislativo 781/86, queda expuesto al público durante el plazo de ocho días a partir de la publicación del presente anuncio para que puedan presentarse reclamaciones. Caso de producirse alguna reclamación se suspendería la presente licitación.

Molina de Segura a 9 de agosto de 2004.—P.A., el Alcalde.

Molina de Segura

11093 Anuncio de licitación contrato de obra.

1.- Entidad adjudicadora.

Excmo. Ayuntamiento de Molina de Segura.
Negociado de Contratación.
Expediente núm. 000122/2004-1030-08

2.- Objeto del contrato.

Descripción: «Remodelación del Centro Social de Fátima (T.M. de Molina de Segura)»

Lugar de ejecución: Molina de Segura

Plazo de ejecución: Cuatro meses.

3.- Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.

Tramitación: Urgente.

Procedimiento: Abierto.

Forma: Concurso.

4.- Presupuesto base de licitación.

Importe total: 187.617,03 euros.

5.- Garantías.

Provisional: 3.752,36 euros.

Definitiva: 4% del precio del contrato.

6.- Obtención de documentación e información.

Ilmo. Ayuntamiento de Molina de Segura.

Negociado de Contratación.

Parque la Compañía

30500 Molina de Segura (Murcia)

Teléfono: 388521

Fax: 388502

e-mail: contratacion@molinadesegura.es

Fecha límite: Fecha de presentación de ofertas.

7.- Requisitos específicos del contratista.

Establecidos en las Cláusulas V del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.

8.- Presentación de las ofertas.

Fecha límite: El plazo de presentación de ofertas será hasta las catorce horas del día en que finalice el plazo de **13 días** naturales desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia (si coincidiera en sábado o festivo se ampliará al primer día hábil siguiente).

Documentación a presentar: Relacionada en la cláusula VII del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.

Lugar de presentación: Indicado en el apartado IX.

9.- Apertura de ofertas.

Lugar: indicado en el apartado X.

Fecha: El tercer día hábil siguiente al de la presentación (si coincidiera en sábado, se ampliará al primer día hábil siguiente).

Hora: A las doce horas.

10.- Gastos de anuncios.

Por cuenta del adjudicatario.

11.- Pliego de condiciones.

De conformidad con el Art. 122 del Real Decreto Legislativo 781/86, queda expuesto al público durante el plazo de ocho días a partir de la publicación del presente anuncio para que puedan presentarse reclamaciones. Caso de producirse alguna reclamación se suspendería la presente licitación.

13.- Clasificación de contratista de O. públicas:

Grupo: **C**. Subgrupos: **1, 2, 4, 6, 8 y 9**. Categoría: **D**.

Molina de Segura a 9 de agosto de 2004.—P.A., el Alcalde.

Molina de Segura

11101 Anuncio de licitación contrato de obra.

1. Entidad adjudicadora.

Excmo. Ayuntamiento de Molina de Segura.
Negociado de Contratación.
Expediente núm. 000112/2004-1030-08

2. Objeto del contrato.

Descripción: «Construcción de pista polideportiva en el Colegio Público Cervantes».

Lugar de ejecución: Molina de Segura.

Plazo de ejecución: 40 días.

3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.

Tramitación: Urgente.

Procedimiento: Abierto.

Forma: Concurso.

4. Presupuesto base de licitación.

Importe total: 154.911,31 euros.

5. Garantías.

Provisional: 3.098,23 euros.

Definitiva: 4% del precio del contrato.

6. Obtención de documentación e información.

Ilmo. Ayuntamiento de Molina de Segura.

Negociado de Contratación.

Parque la Compañía

30500 Molina de Segura (Murcia)

Teléfono: 388521

Fax: 388502

e-mail: contratacion@molinadesegura.es

Fecha límite: Fecha de presentación de ofertas.

7. Requisitos específicos del contratista.

Establecidos en las Cláusulas V del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.

8. Presentación de las ofertas.

Fecha límite: El plazo de presentación de ofertas será hasta las catorce horas del día en que finalice el plazo de 13 días naturales desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia (si coincidiera en sábado o festivo se ampliará al primer día hábil siguiente).

Documentación a presentar: Relacionada en la cláusula VII del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.

Lugar de presentación: Indicado en el apartado IX.

9. Apertura de ofertas.

Lugar: Indicado en el apartado X.

Fecha: El tercer día hábil siguiente al de la presentación (si coincidiera en sábado, se ampliará al primer día hábil siguiente).

Hora: A las doce horas.

10. Gastos de anuncios.

Por cuenta del adjudicatario.

11. Pliego de condiciones.

De conformidad con el Art. 122 del Real Decreto Legislativo 781/86, queda expuesto al público durante el plazo de ocho días a partir de la publicación del presente anuncio para que puedan presentarse reclamaciones. Caso de producirse alguna reclamación se suspendería la presente licitación.

13. Clasificación de contratista de O. públicas:

Grupo C. Subgrupo 3. Categoría b.

Grupo C. Subgrupo 6. Categoría d.

Molina de Segura a 9 de agosto de 2004—P.A., el Alcalde.

Villanueva del Río Segura

10879 Edicto de cobranza.

La Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Villanueva de Río Segura, en sesión extraordinaria celebrada el 15.07.04, entre otros acuerdos, ha aprobado los padrones fiscales que se detallan:

-Impuesto sobre Bienes Inmueble de Naturaleza Urbana, año 2004.

-Impuesto sobre Bienes Inmueble de Naturaleza Rústica, año 2004.

-Tasa Municipal del Servicio de Recogida de Basura, 2.º semestre 2004.

Los contribuyentes afectados pueden realizar el ingreso de sus cuotas con los impresos remitidos (Notificación-carta de pago) en las oficinas de las Entidades colaboradoras, Cajamurcia, CAM Y CAJAMAR, así como en la Recaudación Municipal, sita en este Ayuntamiento. Del mismo modo se comunica que, en caso de no recibir el impreso para efectuar el ingreso, se podrá solicitar un duplicado en la Recaudación Municipal, antes de finalizar el periodo de cobro en voluntaria, que queda fijado desde el 01.09.04 hasta el 22.11.04. Transcurrido dicho plazo se iniciará el procedimiento ejecutivo de apremio, incurriendo las deudas no satisfechas en el recargo establecido en el art. 127 de la Ley General Tributaria, con la advertencia de que devengarán intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Del mismo modo se hace saber a los contribuyentes que podrán hacer uso de la domiciliación de pagos a través de Entidades de Depósito sitas en la localidad conforme preceptúa el art. 90 del Reglamento General de Recaudación.

Contra el acuerdo de aprobación de los padrones citados se podrá interponer recurso de reposición ante la Comisión Municipal de Gobierno en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de la publicación del presente Edicto en el B.O.R.M.

Lo que se hace publico para general conocimiento, en Villanueva de Río Segura, a 26 de julio de 2004.

El Alcalde-Presidente, José Luis López Ayala.

Villanueva del Río Segura

10880 Concurso-oposición, en el marco del proceso de sustitución de empleo interino, de una plaza de Auxiliar de la Policía Local.

En el proceso selectivo arriba indicado, con fecha 23.07.04, el Sr. Alcalde-Presidente, ha dictado la siguiente Resolución, mediante la que, además de aprobar la relación de aspirantes admitidos y excluidos, aprueba la convocatoria para el primer ejercicio. La Resolución, en su parte dispositiva, es del tenor literal que sigue:

Decreto de la Alcaldía número 261/04

Una vez publicadas en el B.O.R.M. n.º 115 de fecha 20.05.04, las Bases de Selección para cubrir en propiedad una plaza de Auxiliar de Policía Local, vacante en la Plantilla de Funcionarios, mediante concurso-oposición, en el marco del proceso de sustitución de empleo interino, y transcurrido el plazo de presentación de instancias, abierto tras el anuncio publicado en el B.O.E. n.º 147 de 18.06.04, de acuerdo con lo previsto en la

Base Quinta, procede aprobar la lista provisional de admitidos.

Por lo que en virtud de dicha Base y en uso de las facultades que me atribuye la legislación vigente, por medio del presente,

He resuelto:

Primero.- Aprobar provisionalmente la lista de aspirantes admitidos y excluidos que a continuación se detalla, quedando ésta definitivamente aprobada si en el plazo de los 10 días siguientes a la publicación de esta lista en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, no se formulan reclamaciones:

Aspirantes admitidos:

N.º	Nombre y apellidos	D.N.I.
1	Jesús Buendía Hita	77506178-L

Aspirantes excluidos:

Ninguno.

Segundo.- Aprobar la siguiente composición nominal del Tribunal Calificador que ha de actuar en la citada oposición:

Presidente: Titular: José Luis López Ayala. Suplente: José Carrillo Bermejo.

Secretario: Titular: José Antonio López Campuzano. Suplente: Francisca López Guillén.

Vocal Concejal Ayuntamiento: Titular: Mariano Gómez López. Suplente: Nuria López Martínez.

Vocal representante C.A.R.M.: Titular: Baldomero Ruiz Cuadrado. Suplente: José López Rico.

Vocal funcionario: Titular: Carlos Ortega López. Suplente: Pedro Ortiz Ortiz.

Vocal representante sindical: Titular: Juan Rubio García. Suplente: Pedro Antonio Palazón García.

Tercero.- Convocar a los aspirantes para la realización del primer ejercicio que se celebrará en las dependencias Municipales el próximo día 14 de septiembre del año en curso, a las diez horas de la mañana.

Cuarto.- Publíquese la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Lo que se hace público para general conocimiento, en cumplimiento de lo previsto en las Bases Cuarta y Quinta de dicho proceso selectivo.

Villanueva del Río Segura a 23 de julio de 2004.—
El Alcalde-Presidente, José Luis López Ayala.

Villanueva del Río Segura

10881 Nuevos nombramientos en Concejales.

Esta Alcaldía, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 43 a 46 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales,

mediante Resoluciones de 30.07.04, ha realizado nuevos nombramientos en concejales de la corporación y delegado nuevas atribuciones, que varían los inicialmente asignados mediante Decretos de 17.06.03; por lo que estos quedan del modo que sigue:

A) Miembros de la Junta de Gobierno Local.

D.ª Nuria López Martínez.

D. José Carrillo Bermejo

D. Mariano Gómez López.

B) Tenientes de Alcalde.

1. D.ª Nuria López Martínez.

2. D. José Carrillo Bermejo

3. D. Mariano Gómez López.

C) Delegaciones de áreas en Sres. Concejales.

Concejales; Materias

D.ª Nuria López Martínez: Mujer, Personas Mayores, Comercio y Consumo.

D. José Carrillo Bermejo: Personal, Servicios Públicos, Parques y Jardines, Turismo y Festejos.

D. Pascual Palazón Marín: Urbanismo, Obras, Agricultura, Agua, Medio Ambiente, Fomento e Industria.

D. Mariano Gómez López: Hacienda, Régimen Interior y Servicios Sociales.

D. Manuel Antonio López Soriano: Protección Civil, Sanidad, Juventud, Deportes, Formación Ocupacional y Nuevas Tecnologías.

D. Juan Francisco Ortiz Dólera: Educación, Cultura, Seguridad Ciudadana, Policía y Tráfico.

Las delegaciones efectuadas abarcan las facultades de dirección, organización interior y gestión de dichas materias, con exclusión de la facultad de resolver mediante actos administrativos que afecten a terceros.

Lo que se hace público a los efectos pertinentes, en Villanueva del Río Segura, a 30 de julio de 2004.

El Alcalde-Presidente, José Luis López Ayala.

Yecla

10885 Corrección de error.

Advertido error en la publicación n.º 6342 aparecida en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» número 114, de 19 de mayo de 2004, se rectifica en lo siguiente:

Expte. 103/2004.

Donde dice «Construcción de uso de nave agrícola a vivienda unifamiliar aislada, legalización y ampliación»;

Debe decir «Cambio de uso de nave agrícola a vivienda unifamiliar aislada y ampliación».

Yecla, 8 de julio de 2004.—El Alcalde, Juan M. Benedito Rodríguez.

V. OTRAS DISPOSICIONES Y ANUNCIOS

Comunidad de Regantes de la Huerta de Ricote

10891 Convocatoria a Junta General Ordinaria.

En cumplimiento del artículo 45 de las Ordenanzas de esta Comunidad de Regantes de Ricote, se convoca por medio de este anuncio a todos los comuneros a Junta General Ordinaria para el domingo 29 de agosto de 2004 a las diez de la mañana en el salón de actos de la Biblioteca Pública o para el día 5 de septiembre a idéntica hora y lugar, en segunda convocatoria, con el siguiente orden del día:

1. Lectura y aprobación del acta de la asamblea anterior.
2. Presentación de cuentas del sindicato, año 2003.
3. Memoria de actividades del sindicato.
4. Actuaciones ante las sanciones del año 95, situación actual y propuesta para el pago.
5. Plan de modernización de regadíos, contratación e inicio.
6. Ruegos y preguntas.

Las autorizaciones de los comuneros que deseen estar representados por otros comuneros o por sus administradores podrán entregarse en el local del sindicato, (horario lunes 18 h. a 20 h.)

Ricote, 20 de julio de 2004.—El Presidente de la Comunidad, José Gómez Cánovas.

Fundación Integra

11099 Resolución de la Fundación, por la que se anuncia la licitación de la contratación de suministros y prestación de servicios avanzados de telecomunicaciones para la Red de Ciencia, Tecnología y Sociedad de la Información (Red CTnet) de la Región de Murcia.

1. Entidad adjudicadora:

Fundación Integra.

2. Forma de adjudicación:

Concurso; procedimiento abierto.

3. Objeto:

Contratación de suministros y prestación de servicios avanzados de telecomunicaciones para la Red

de Ciencia, Tecnología y Sociedad de la Información (CTnet) de la Región de Murcia.

4. Plazo de ejecución:

Desde la fecha de formalización del contrato hasta el 31 de diciembre de 2007.

5. Presupuesto base de licitación: € en lotes.

Lote 1: 2.100.000 €.

Lote 2: 1.275.000 €.

Lote 3: 450.000 €.

Lote 4: 240.000 €.

6. Obtención de documentación e información:

Podrán solicitarla en la Fundación Integra, sita en calle Manresa 5, entresuelo. 30004 Murcia, hasta el 24 de septiembre de 2004.

Teléfono: 968 35 51 61 - Fax: 968 35 51 31 - Web: www.f-integra.org.

7. Presentación de las proposiciones:

Se presentarán en la Fundación Integra, antes de las 11:00 horas del día 27 de septiembre de 2004.

8. Apertura de las proposiciones:

Se realizará en los locales de la Fundación Integra, el día 27 de septiembre de 2004 a las 13:00 horas.

9. Gastos de anuncios: Por cuenta del adjudicatario del Lote 1.

10. Fecha de envío del anuncio al «Diario Oficial de la Unión Europea»: 4 de agosto de 2004.

Murcia, 9 de agosto de 2004.—El Gerente de la Fundación Integra, Manuel Escudero Sánchez.

Universidad Politécnica de Cartagena

10869 Resolución del Órgano de Contratación de la Universidad Politécnica de Cartagena, por la que se hace pública la adjudicación del expediente número CO-05/02, referido al suministro de sistema Lidar para medida de contaminantes atmosféricos en la troposfera.

1. Entidad adjudicadora.

a) Organismo: Universidad Politécnica de Cartagena.

b) Dependencia que tramita el expediente: Sección de Contratación.

c) Número de expediente: CO-05/02.

2. Objeto.

a) Tipo de contrato: Suministro.

b) Descripción del objeto: Adquisición de sistema Lidar para medida de contaminantes atmosféricos en la troposfera.

c) Lote:

d) Boletín o diario oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación: «Boletín Oficial de la Región de Murcia» n.º 197 de 17/08/04.

3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Abierto.
- c) Forma de adjudicación: Concurso.

4. Presupuesto base de licitación o canon de explotación. Importe total

1.080.000 euros. IVA incluido.

5. Adjudicación.

- a) Fecha: 10 de diciembre de 2002.
- b) Contratista: TCA. Técnicas de Control y Análisis, S.A.
- c) Nacionalidad: Española.
- d) Importe de adjudicación: 1.079.942 euros.

Cartagena, 27 de julio de 2004.—El Vicerrector de Planificación y Asuntos Económicos, Ignacio Segado Segado.

Universidad Politécnica de Cartagena

10868 Resolución del Órgano de Contratación de la Universidad Politécnica de Cartagena, por la que se hace pública la adjudicación del expediente número CO-05/04, referido a la ejecución de obras de rehabilitación del ala Noroeste de la ETSIA.

1. Entidad adjudicadora.

- a) Organismo: Universidad Politécnica de Cartagena.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Sección de Contratación.
- c) Número de expediente: CO-05/04.

2. Objeto.

- a) Tipo de contrato: Obra.
- b) Descripción del objeto: Ejecución de obras de rehabilitación del ala Noroeste de la ETSIA.
- c) Lote:
- d) Boletín o diario oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación: «Boletín Oficial de la Región de Murcia» n.º 118 de 24/05/04.

3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Abierto.
- c) Forma de adjudicación: Concurso.

4. Presupuesto base de licitación o canon de explotación. Importe total

259.383,47 euros. IVA incluido.

5. Adjudicación.

- a) Fecha: 1 de julio de 2004.
- b) Contratista: Construcciones Villegas, S.L.
- c) Nacionalidad: Española.
- d) Importe de adjudicación: 224.281,11 euros.

Cartagena, 26 de julio de 2004.—El Vicerrector de Planificación y Asuntos Económicos, Ignacio Segado Segado.

Universidad Politécnica de Cartagena

10867 Resolución del Órgano de Contratación de la Universidad Politécnica de Cartagena, por la que se hace pública la adjudicación del expediente número SU-01/04, referido a una ejecución de obra de rehabilitación ala Este del Edificio de la Milagrosa.

1. Entidad adjudicadora.

- a) Organismo: Universidad Politécnica de Cartagena.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Sección de Contratación.
- c) Número de expediente: SU-01/04.

2. Objeto.

- a) Tipo de contrato: Obra.
- b) Descripción del objeto: Rehabilitación ala Este del Edificio de la Milagrosa.
- c) Lote:
- d) Boletín o diario oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación: «Boletín Oficial de la Región de Murcia» n.º 137 de 16/06/04.

3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Abierto.
- c) Forma de adjudicación: Subasta.

4. Presupuesto base de licitación o canon de explotación. Importe total

88.584,66 euros. IVA incluido.

5. Adjudicación.

- a) Fecha: 22 de julio de 2004.
- b) Contratista: Construcciones Cabañero, S.A.
- c) Nacionalidad: Española.
- d) Importe de adjudicación: 77.954,50 euros.

Cartagena, 22 de julio de 2004.—El Vicerrector de Planificación y Asuntos Económicos, Ignacio Segado Segado.

Universidad Politécnica de Cartagena

10864 Resolución del Órgano de Contratación de la Universidad Politécnica de Cartagena, por la que se hace pública la adjudicación del expediente número PNSP-13/00, referido al Modificado de la Redacción de Proyecto y Dirección de Obras del Proyecto de Rehabilitación y Adaptación del Cuartel de Antigones.

1. Entidad adjudicadora.

- a) Organismo: Universidad Politécnica de Cartagena.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Sección de Contratación.
- c) Número de expediente: PNSP-13/00.

2. Objeto.

- a) Tipo de contrato: Consultoría y Asistencia Técnica.
- b) Descripción del objeto: Modificado de la Redacción de Proyecto y Dirección de Obras del Proyecto de Rehabilitación y Adaptación del Cuartel de Antigones.
- c) Lote:
- d) Boletín o diario oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación:

3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento:
- c) Forma de adjudicación: Procedimiento Negociado Sin Publicidad.

4. Presupuesto base de licitación o canon de explotación. Importe total

43.994,12 euros. IVA incluido.

5. Adjudicación.

- a) Fecha: 6 de junio de 2003.
- b) Arquitectos: D. Martín Lejárraga Azcarreta y D. Fulgencio Avilés Inglés.
- c) Nacionalidad: Española.
- d) Importe de adjudicación: 43.994,12 euros.

Cartagena, 27 de julio de 2004.—El Vicerrector de Planificación y Asuntos Económicos, Ignacio Segado Segado.

Universidad Politécnica de Cartagena

10862 Resolución del Órgano de Contratación de la Universidad Politécnica de Cartagena, por la que se hace pública la adjudicación del expediente número CO-12/01, referido a la Ejecución de la Obra «Rehabilitación y Adaptación del Cuartel de Antigones».

1. Entidad adjudicadora.

- a) Organismo: Universidad Politécnica de Cartagena.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Sección de Contratación.
- c) Número de expediente: CO-12/01.

2. Objeto.

- a) Tipo de contrato: Obra.
- b) Descripción del objeto: Ejecución de la Obra «Rehabilitación y Adaptación del Cuartel de Antigones».
- c) Lote:
- d) Boletín o diario oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación: «Boletín Oficial del Estado» n.º 204 de 25/08/01.

3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Abierto.
- c) Forma de adjudicación: Concurso.

4. Presupuesto base de licitación o canon de explotación. Importe total

9.015.181,56 euros. IVA incluido.

5. Adjudicación.

- a) Fecha: 1 de febrero de 2002.
- b) Contratista: Ferroviario Agroman, S.A.
- c) Nacionalidad: Española.
- d) Importe de adjudicación: 8.529.034,89 euros.

Cartagena, 27 de julio de 2004.—El Vicerrector de Planificación y Asuntos Económicos, Ignacio Segado Segado.

Universidad Politécnica de Cartagena

10865 Resolución del Órgano de Contratación de la Universidad Politécnica de Cartagena, por la que se hace pública la adjudicación del expediente número PNSP-13/00, referido a la Redacción de Proyecto y Dirección de Obras del Proyecto de Rehabilitación y Adaptación del Cuartel de Antigones.

1. Entidad adjudicadora.

- a) Organismo: Universidad Politécnica de Cartagena.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Sección de Contratación.
- c) Número de expediente: PNSP-13/00.

2. Objeto.

- a) Tipo de contrato: Consultoría y Asistencia Técnica.
- b) Descripción del objeto: Redacción de Proyecto y Dirección de Obras del Proyecto de Rehabilitación y Adaptación del Cuartel de Antigones.
- c) Lote:
- d) Boletín o diario oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación:

3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento:
- c) Forma de adjudicación: Procedimiento Negociado Sin Publicidad.

4. Presupuesto base de licitación o canon de explotación. Importe total

480.809,68 euros. IVA incluido.

5. Adjudicación.

- a) Fecha: 24 de agosto de 2000.
 - b) Arquitectos: D. Martín Lejárraga Azcarreta y D. Fulgencio Avilés Inglés.
 - c) Nacionalidad: Española.
 - d) Importe de adjudicación: 480.809,68 euros.
- Cartagena, 27 de julio de 2004.—El Vicerrector de Planificación y Asuntos Económicos, Ignacio Segado Segado.

Universidad Politécnica de Cartagena

10866 Resolución del Órgano de Contratación de la Universidad Politécnica de Cartagena, por la que se hace pública la adjudicación del expediente número CO-04/04, referido al suministro de dos equipos de climatización tipo absorción por bomba de calor aire/agua con módulo hidrónico integrado en planta de cubierta de Edificio de Rectorado de la UPCT.

1. Entidad adjudicadora.

- a) Organismo: Universidad Politécnica de Cartagena.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Sección de Contratación.
- c) Número de expediente: CO-04/04.

2. Objeto.

- a) Tipo de contrato: Suministro.
- b) Descripción del objeto: Suministro de dos equipos de climatización tipo absorción por bomba de calor aire/agua con módulo hidrónico integrado en planta de cubierta de Edificio de Rectorado de la UPCT.
- c) Lote:
- d) Boletín o diario oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación: «Boletín Oficial de la Región de Murcia» n.º 106 de 10/05/04.

3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Abierto.
- c) Forma de adjudicación: Concurso.

4. Presupuesto base de licitación o canon de explotación. Importe total

80.500 euros. IVA incluido.

5. Adjudicación.

- a) Fecha: 11 de junio de 2000.
 - b) Contratista: Refrigeración Guillén, S.L.
 - c) Nacionalidad: Española.
 - d) Importe de adjudicación: 73.980 euros.
- Cartagena, 22 de julio de 2004.—El Vicerrector de Planificación y Asuntos Económicos, Ignacio Segado Segado.