

En consecuencia, los beneficiarios, sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 67 del Texto Refundido de la Ley de Hacienda de la Región de Murcia (BORM nº 50 de 1 de marzo de 2000), quedan obligados a justificar a 31 de diciembre de 2004 la aplicación de los fondos percibidos con la aportación de la documentación especificada en el citado artículo 11 de la Orden de Convocatoria.

Murcia, 8 de noviembre de 2004.—El Secretario General, **José Vicente Albaladejo Andreu**.

### ANEXO I

#### Relación de beneficiarios

CORPORACIÓN LOCAL BENEFICIARIA	IMPORTE
AYUNTAMIENTO DE ABARÁN	2.500,00 €
AYUNTAMIENTO DE ÁGUILAS	2.500,00 €
AYUNTAMIENTO DE ALBUDEITE	2.500,00 €
AYUNTAMIENTO DE ALCANTARILLA	2.000,00 €
AYUNTAMIENTO DE ALGUAZAS	2.500,00 €
AYUNTAMIENTO DE ALHAMA DE MURCIA	3.500,00 €
AYUNTAMIENTO DE ARCHENA	2.000,00 €
AYUNTAMIENTO DE BENIEL	2.000,00 €
AYUNTAMIENTO DE CALASPARRA	2.500,00 €
AYUNTAMIENTO DE CEHEGÍN	2.500,00 €
AYUNTAMIENTO DE CEUTÍ	2.000,00 €
AYUNTAMIENTO DE FORTUNA	3.500,00 €
AYUNTAMIENTO DE FUENTE ÁLAMO	3.000,00 €
AYUNTAMIENTO DE JUMILLA	2.000,00 €
AYUNTAMIENTO DE LA UNIÓN	3.000,00 €
AYUNTAMIENTO DE LORQUÍ	3.500,00 €
AYUNTAMIENTO DE MOLINA DE SEGURA	2.000,00 €
AYUNTAMIENTO DE MULA	3.000,00 €
AYUNTAMIENTO DE PLIEGO	2.500,00 €
AYUNTAMIENTO DE PUERTO LUMBRERAS	2.000,00 €
AYUNTAMIENTO DE SANTOMERA	2.500,00 €
AYUNTAMIENTO DE TORRE PACHECO	3.500,00 €
AYUNTAMIENTO DE ULEA	3.102,00 €
<b>Total</b>	<b>60.102,00 €</b>

#### Lista de proyectos excluidos

##### CORPORACIÓN LOCAL

1. AYUNTAMIENTO DE CAMPOS DEL RIO: Solicitud presentada dentro de plazo con documentación incompleta o defectuosa no subsanada

2. AYUNTAMIENTO DE MAZARRÓN: Solicitud presentada dentro de plazo con documentación incompleta o defectuosa no subsanada

3. AYUNTAMIENTO DE MURCIA: Solicitud presentada fuera de plazo

4. AYUNTAMIENTO DE LAS TORRES DE COTILLAS: Solicitud presentada dentro de plazo con documentación incompleta o defectuosa no subsanada

#### Lista de proyectos en reserva

##### CORPORACIÓN LOCAL

1. AYUNTAMIENTO DE BLANCA: En función de las modificaciones, revocaciones, renunciaciones o generación de nuevos créditos.

2. AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA: En función de las modificaciones, revocaciones, renunciaciones o generación de nuevos créditos.

3. AYUNTAMIENTO DE BULLAS: En función de las modificaciones, revocaciones, renunciaciones o generación de nuevos créditos.

4. AYUNTAMIENTO DE MORATALLA: En función de las modificaciones, revocaciones, renunciaciones o generación de nuevos créditos.

#### Consejería de Trabajo y Política Social

**15576 Resolución de 22-11-2004, 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 Alcantarilla. Exp. 35/04.**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de Ayuntamiento de Alcantarilla (Código de Convenio número 3000542) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 20-10-2004 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 nº 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Deposito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE nº 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 22 de noviembre 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 regulador de las condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores del Ayuntamiento de Alcantarilla

##### Capítulo I. Disposiciones generales

Art. 1 Ámbito de aplicación

Art. 2 Ámbito temporal

Art. 3 Unidad normativa

Art. 4 Vigencia del articulado, garantía personal y edición del Convenio

### Capítulo II. Mesa de negociación

Art. 5 Composición y funcionamiento

Art. 6 Comisión de Interpretación del Convenio

### Capítulo III. Plantilla y relación de puestos de trabajo

Art. 7 Plantilla y Relación de Puestos de Trabajo

Art. 8 Grupos y Categorías Profesionales

### Capítulo IV. Acceso, provisión de puestos de trabajo y carrera administrativa

Art. 9 Acceso

Art. 10 Provisión de puestos de trabajo.

Art. 11 Atribución temporal de funciones

Art. 12 Promoción Interna.

Art. 13 Nivel de complemento de destino y grado personal

Art. 14 Movilidad de puestos de trabajo.

### Capítulo V. Formación

Art. 15 Formación

### Capítulo VI. Tiempo de trabajo

Art. 16 Jornada de trabajo y horario

Art. 17 Ausencias del trabajo

Art. 18 Incumplimiento de la jornada y horario de trabajo

### Capítulo VII. Permisos, licencias y vacaciones

Art. 19 Permisos y Licencias

Art. 20 Vacaciones

Art. 21 Licencias con sueldo parcial, excedencias y licencias no retribuidas

### Capítulo VIII. Condiciones económicas

Art. 22 Retribuciones

Art. 23 Retribuciones básicas

Art. 24 Retribuciones complementarias

Art. 25 Gratificaciones extraordinarias

Art. 26 Pluses retributivos por jornada ordinaria

Art. 27 Desplazamientos y dietas

### Capítulo IX. Condiciones sociales

Art. 28 Prevención de Riesgos y Salud Laboral

Art. 29 Prendas del Trabajo

Art. 30 Complementos en casos de Incapacidad Temporal

Art. 31 Jubilaciones

Art. 32 Anticipos reintegrables y ayudas económicas

Art. 33 Asistencia jurídica.

Art. 34 Privación del permiso de conducir

### Capítulo X. Derechos sindicales

Art. 35 Órganos de Representación de los Trabajadores

Art. 36 Derecho de Reunión

Art. 37 Derecho a la Huelga

### Disposición Adicional Primera

### Disposición adicional segunda

### Disposición adicional tercera

### Disposición adicional cuarta

## Capítulo I. Disposiciones generales

### Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo que han de regir las relaciones profesionales entre el Ayuntamiento de ALCANTARILLA y los trabajadores municipales sujetos a legislación laboral que se relacionan a continuación:

a) El personal laboral por tiempo indefinido.

b) El personal laboral de duración determinada.

c) Los trabajadores de Patronatos, Consejos, Institutos o cualquiera de sus fundaciones cualquiera que sea la modalidad de su contrato.

Quedan expresamente excluidos de la aplicación del presente Convenio los trabajadores procedentes del INEM para trabajos temporales de colaboración social o análogos, que se regulará por los convenios interadministrativos y normativa específica, salvo en lo relativo a condiciones de trabajo (horario, jornada, permisos, vacaciones, ...)

### Artículo 2. Ámbito temporal.

2.1 El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia hasta el 31 de enero de 2008.

2.2 El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», con efecto retroactivo al día de su aprobación en Pleno de la Corporación. La aplicación de los efectos económicos del presente Convenio, surtirán efecto en la fecha en que se indique en el articulado del mismo. Los derechos relativos a condiciones de trabajo (horario, jornada, permisos, vacaciones, ...) en ningún caso tendrán efectos retroactivos.

2.3. Con carácter anual, antes del 30 de noviembre de cada ejercicio, la Mesa de Negociación abordará los siguientes aspectos:

- Incrementos retributivos.

- Valoración de puestos de trabajo.

- Fomento de empleo, planes de jubilación anticipada y oferta pública de empleo.

- Planes formativos.

- Calendario laboral.

2.4 El presente Convenio Colectivo quedará prorrogado en su integridad hasta la firma del siguiente Convenio si así lo deciden las partes firmantes.

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. Unidad Normativa.**

3.1 En todo lo no previsto por el presente Convenio, regirá subsidiariamente las normativas, Leyes y disposiciones de carácter general aplicables a los trabajadores municipales.

3.2 El presente Convenio será el único aplicable a todos los trabajadores incluidos en el artículo 1.

Artículo 4. Vigencia del articulado, garantía personal y edición del Convenio.

4.1 Si alguno de los artículos pactados en el presente Convenio fuese declarado nulo por la jurisdicción contencioso-administrativa, los firmantes acuerdan renegociar dichos artículos y todos aquellos que indirectamente puedan verse afectados.

4.2 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 al servicio del Ayuntamiento de Alcantarilla.

4.3 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 5. Composición y Funcionamiento.**

5.1 La Mesa General de Negociación estará compuesta de forma paritaria por los representantes del Ayuntamiento de Alcantarilla y de los trabajadores, en los términos previstos en la legislación vigente.

En cualquier caso, se garantiza la presencia en la Mesa de todos los Sindicatos con Sección Sindical constituida en la Corporación.

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

5.3 Tendrán derecho de voto únicamente aquellos representantes que legalmente estén legitimados para formar parte de la Mesa de Negociación. El resto únicamente tendrá voz.

5.4 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 Alcantarilla.

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

### **Artículo 6. Comisión de interpretación del Convenio.**

6.1 La Mesa de Negociación designará una comisión de seis miembros, 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.

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

6.3 Las partes que integran la Comisión se comprometen a presentar sus normas de funcionamiento que serán aprobadas por consenso.

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

6.5 Queda garantizado el derecho de todos los trabajadores/as del Ayuntamiento de Alcantarilla a solicitar dictamen vinculante de la Comisión para la resolución de asuntos atinentes a las condiciones de trabajo.

6.6 La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, con una antelación de tres días, adjuntando el orden del día de la sesión.

## **Capítulo III. Plantilla y relación de puestos de trabajo**

### **Artículo 7. Plantilla y Relación de Puestos de Trabajo.**

7.1 El Ayuntamiento publicará anualmente en el tablón de anuncios, la plantilla y la relación de puestos de trabajo, que deberá incluir en todo caso la denominación y características de los puestos, tareas y funciones principales que le son asignadas, las retribuciones complementarias que le correspondan y los requisitos exigidos para su desempeño. Estas relaciones de puestos de trabajo serán públicas.

7.2 En el plazo máximo de un año desde la entrada en vigor del presente Convenio, el Ayuntamiento de Alcantarilla se compromete a revisar, actualizando si procede, la denominación, características esenciales, retribuciones complementarias, requisitos de acceso y contenido funcional de los puestos de trabajo de la actual relación de puestos de trabajo.

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

7.4 La Mesa de Negociación será el foro de debate para la revisión y actualización, en su caso, de la relación de puestos de trabajo.

### **Artículo 8. Grupos y Categorías profesionales.**

Las Categorías Profesionales de los trabajadores al servicio de este Ayuntamiento, atendiendo a la titulación exigida para su ingreso, se asimilara a los legalmente establecidos para el personal funcionario, siendo los siguientes :

Grupo A: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

Grupo B: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente.

Grupo C: Título de Bachiller, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.

Grupo D: Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.

Grupo E: Certificado de Escolaridad.

#### **Capítulo IV. Acceso, provisión de puestos de trabajo y carrera administrativa.**

##### **Artículo 9. Acceso.**

9.1 De conformidad con lo establecido en el art. 32 de la Ley 7/90 de 12 de Junio, serán objeto de negociación entre las Secciones Sindicales reconocidas en dicha Ley y la Corporación Municipal la preparación de los planes de Oferta de Empleo, los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los empleados públicos.

9.2 Durante el primer trimestre posterior a la aprobación del Presupuesto y como consecuencia de la Relación de Puestos de Trabajo y de los Presupuestos aprobados por la Corporación, del que se deducen las vacantes que no estén cubiertas, el Ayuntamiento formulará públicamente su Oferta de Empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

9.3 Toda selección de personal, sea funcionario o laboral, deberá realizarse conforme a dicha Oferta, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de concurso, oposición o concurso oposición en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo tanto por concurso como por libre designación, así como sus respectivas resoluciones se publicarán en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» y si se estima necesario para garantizar su adecuada difusión, en los medios de comunicación públicos o privados.

Asimismo, podrá procederse a la redistribución de efectivos y adscripciones provisionales, todo ello de conformidad en lo dispuesto reglamentariamente, con las adecuaciones pertinentes a esta Administración Municipal.

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

9.5 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. Igualmente, el cese de este personal podrá acordarse, de forma motivada, cuando dejen de existir las circunstancias determinantes del nombramiento, y

ello aunque el puesto de trabajo afectado se encuentre vacante.

9.6 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.

9.7 A efectos de regular la contratación de personal temporal, se estará a lo que se establezca en los sucesivos Anexos a las Bases de Ejecución del Presupuesto que se aprueben anualmente; no obstante el Ayuntamiento se compromete a negociar el contenido de dicho anexo en la Mesa de Negociación.

9.8 Se garantizará la presencia de un representante propuesto por el Comité de Empresa en todos los Tribunales de Selección o Comisiones de Valoración, el cual deberá poseer titulación académica o profesional igual o superior a la exigida para acceder a la plaza o plazas que se convoca. Este representante formará parte del Tribunal en calidad de vocal con voz y voto.

9.9 Para el acceso de disminuidos físicos la Corporación reservará en la Oferta de Empleo el número porcentual según el número de vacantes de trabajadores que la legislación prevea. A tal fin se hará constar en la Oferta de Empleo Público el número, denominación y características de la plaza de que se trate.

##### **Artículo 10. Provisión de puestos de trabajo**

10.1 La provisión de puestos de trabajo se perfeccionará de acuerdo con la normativa vigente, siendo el sistema preferente el concurso de méritos.

10.2 Los concursos de méritos se instrumentarán conforme a los siguientes méritos: experiencia, formación específica, antigüedad y titulación.

10.3 La provisión de los puestos de trabajo vacantes podrá acordarse, de manera temporal, por comisión de servicios o, en su caso, mediante la adscripción provisional, en los términos previstos reglamentariamente en la normativa estatal.

10.4 Los puestos de trabajo vacantes proveídos transitoriamente en comisión de servicios o mediante nombramientos provisionales, deberán ser incluidos en la oferta de empleo público respetando la reserva de promoción interna.

10.5 De los nombramientos efectuados de forma provisional o en comisión de servicios se dará cuenta a la Comité de Empresa.

##### **Artículo 11. Atribución temporal de funciones**

11.1 En casos excepcionales debidamente motivados, la Corporación podrá atribuir a los trabajadores/as el desempeño temporal de funciones, 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.

11.2 Si la atribución temporal de funciones implica la realización de trabajos de categoría superior, el trabajador/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.

11.3 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.

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

11.5 Con carácter previo a las resoluciones relativas a la atribución temporal de funciones, la decisión se comunicará al Comité de Empresa para la emisión del correspondiente informe previo.

#### **Artículo 12. Promoción Interna**

12.1 La promoción interna, consistente en el acceso desde un 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.

12.2 Como mínimo, el 40% de las plazas vacantes o de nueva creación, se ofrecerán primeramente por promoción interna al personal trabajador de la Corporación.

12.3 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.

12.4 Lo no previsto en el presente precepto, se regulará por la normativa vigente en la Administración del Estado.

12.5 Durante la vigencia del presente Convenio, se procederá a la integración de los puestos clasificados en el Grupo E en el Grupo D, salvo el personal que preste servicio en el Ayuntamiento de Alcantarilla en virtud de los acuerdos y convenios con el INEM u otras Administraciones. Esta reclasificación no supondrá incremento en los complementos de destino y específico, en tanto no se acuerde lo contrario. A tal efecto se articulará de conformidad con lo acordado en la Mesa de Negociación un procedimiento selectivo específico.

Artículo 13. Nivel de complemento de destino y grado personal

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

Grupo	N. Mínimo	N. Mínimo	N. Mínimo	N. Mínimo	N. Mínimo	Nivel
	2004	2005	2006	2007	2008	Máximo
A	20	20	20	21	23	30
B	19	19	19	20	22	26
C	17	17	17	18	20	22
D	15	15	15	16	18	18
E	14	14	14	14	14	14

13.2 Todos los trabajadores/as del Ayuntamiento de Alcantarilla adquirirán un grado personal por el desempeño 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.

13.3 El reconocimiento del grado personal se efectuará de oficio por la Alcaldía, que dictará al efecto la oportuna resolución, comunicándose al Área de Recursos Humanos en el plazo de tres días hábiles siguientes a la fecha en que haya sido dictada.

13.4 El grado personal comporta el derecho a la percepción como mínimo del complemento de destino de los puestos del nivel correspondiente al mismo.

13.5 El tiempo de permanencia en la situación de servicios especiales será computado, a efectos de adquisición del grado personal, como prestado en el último puesto desempeñado en la situación de servicio activo o en el que posteriormente se hubiera obtenido por concurso.

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

#### **Artículo 14. Movilidad del puesto de trabajo.**

14.1 Los trabajadores/as podrán ser trasladados a otro puesto de trabajo distinto al que vienen desempeñando habitualmente, previo informe del Comité de Empresa que habrá de ser emitido en el plazo improrrogable de cinco 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.

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

14.3 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.

14.4 Los trabajadores/as podrán ser adscritos, por necesidades del servicio, a otros puestos de trabajo de la misma naturaleza distintos a lo de su destino, quedando siempre garantizado el mantenimiento del nivel retributivo y de las condiciones esenciales de trabajo. En este caso se solicitará previo a la resolución, y por escrito, indicando las causas que motivan el traslado, al Comité de Empresa la emisión de informe al respecto.

14.5 La movilidad del trabajador/a por remoción se efectuará en los términos previstos en art. 20.1.e) de la Ley 30/1984 de Medidas Para la Reforma de la Función Pública.

## Capítulo V. Formación

### Artículo 15. Formación

15.1 El Ayuntamiento de Alcantarilla gestionará su adhesión a los Planes de Formación Continua de la Federación de Municipios de la Región de Murcia y la Escuela de Administración Local de la Consejería de Presidencia de la Región de Murcia, así como a planes de formación promovidos por otras entidades y que se considere conveniente, de forma que se garantice la mejora de las competencias y la cualificación de sus empleados, y se permita compatibilizar la mayor eficacia y la mejora de la calidad de los servicios con la formación individual, la motivación personal y la promoción profesional.

15.2 Cursos no incluidos en los planes de formación continua:

- Cuando el trabajador/a se encuentre interesado en desarrollar un curso no incluido en los Planes a los que se encuentre adherida la Corporación, deberá solicitarlo por escrito indicando el precio, el programa formativo y las horas de impartición. El plazo para resolver la solicitud será de quince días y el silencio se entenderá desestimatorio. El Ayuntamiento abonará hasta un máximo del cincuenta por ciento de la cuota de inscripción, sólo en el supuesto de que el curso esté autorizado.

- Si el curso formativo se desarrolla a petición de la Corporación –cursos obligatorios-, ésta asumirá íntegramente su coste (dietas, kilometraje y cuota de inscripción).

- El Comité de Empresa recibirá información trimestral de todas las resoluciones sobre concesión o denegación de cursos formativos.

15.3 La asistencia a los cursos de los planes de formación a los que se encuentre adherido el Ayuntamiento

de Alcantarilla, dará derecho, en su caso, a compensación con descansos de acuerdo con los criterios siguientes:

- La asistencia a cualquiera de los cursos de los distintos planes de formación continua, deberá ser solicitada por los interesados, y autorizada por la Concejalía de Personal, el plazo para resolver la solicitud será de diez días y el silencio se entenderá estimatorio.

- Cuando la acción formativa sea solicitada de forma voluntaria por el trabajador/a, y no se realice en horario laboral, los asistentes tendrán derecho a la reducción de la jornada en un 50% de la duración total del curso, siempre y cuando se conceda la pertinente autorización por la Corporación.

- La reducción de la jornada laboral será del 100% de la duración total del curso, en las actividades formativas obligatorias.

- Los cursos de formación voluntaria realizados fuera de la jornada laboral sin autorización, no tendrán derecho a reducción de horario alguna.

- En cualquiera de los casos, la reducción de la jornada laboral se aplicará sobre las horas de asistencia real a la actividad formativa.

- Las reducciones de jornada no podrán acumularse a vacaciones, permisos, licencias ni asuntos particulares.

- Se constituirá una Comisión para establecer la selección de los participantes a los diferentes cursos de formación que constituyan los planes a los que el Ayuntamiento de Alcantarilla se encuentre adherido. En el supuesto de que las solicitudes de participación a los cursos fuesen superiores al cupo máximo de alumnos, la Comisión será la encargada de establecer el orden de prelación correspondiente.

- Las compensaciones, que deberán ser solicitadas por el trabajador/a, tendrán un máximo de dos meses para su utilización, contados a partir de la finalización de la actividad formativa excepto en los meses de verano, que no se tendrán en cuenta en el cómputo.

15.4 El trabajador que esté interesado en realizar estudios de carácter reglado, tendrá derecho a permisos para acudir a los exámenes y demás pruebas oficiales sin ningún tipo de merma en sus retribuciones; periodo de vacaciones adaptado a los exámenes y obtener reducciones de jornada si así lo solicita, amparadas en la preparación de los exámenes; con disminución proporcional de sus retribuciones.

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

15.5 Se entenderá por cursos voluntarios aquellos que, incluidos o no en planes formativos, sean solicitados por el trabajador y autorizados por la Corporación.

15.6 Se establece una partida presupuestaria anual de 12.000 euros para hacer frente a las necesidades

formativas de todo el personal al servicio de la Corporación.

#### **Capítulo VI. Tiempo de trabajo**

##### **Artículo 16. Jornada de trabajo y horarios**

16.1 La jornada semanal se establece en 35 horas. La Mesa de Negociación, en reunión celebrada durante el mes de noviembre de cada ejercicio, para el siguiente año natural, efectuará el cálculo de la jornada máxima anual, que será el resultado de descontar a los 365 días que tiene el año natural (366 en años bisiestos) el total de sumar al número de domingos y sábados que concurren cada año, 14 festivos, 2 días por Navidad (24 y 31 de diciembre), 3 días no laborables (según artículo 19 l) y n)), 22 días de vacaciones; y de multiplicar el resultado así obtenido por siete horas de promedio diario de trabajo efectivo, descontando treinta minutos por cada uno de los días laborables para los que se establece jornada reducida (según lo indicado en el párrafo siguiente).

Durante los siguientes períodos se establecerán las reducciones respecto de la jornada semanal que se concretarán:

- en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, la jornada laboral se reducirá hasta 32,5 horas semanales, a razón de 30 minutos diarios.

- en los períodos de Fiestas Patronales (fechas oficiales de Fiestas), Navidad (del 24 de diciembre al 6 de enero) y Semana Santa (de lunes a viernes santo); la jornada se reducida en 30 minutos diarios.

16.2 El horario de trabajo será, con carácter general, de 7 horas diarias, de lunes a viernes y de forma continuada.

Se establece para aquellos servicios administrativos en que sea posible su aplicación, una flexibilidad de horario ordinario que abarcará desde las 8'00 a las 9'00 horas, y desde las 14'30 a las 15'00 horas, recuperable semanalmente, de forma tal que la permanencia es imprescindible en el puesto de trabajo desde las 9 a las 14'30 horas y flexible con recuperación semanal en el horario que se acuerde en los Servicios afectados por la mencionada flexibilidad, siendo preceptivo el visto bueno de la Concejalía de Personal.

16.3 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 9'30 y las 11'30 horas.

16.4 El calendario laboral será elaborado para todo el año durante el mes de noviembre y deberá ser negociado previamente en la Mesa de Negociación. Una vez aprobado, deberá ser expuesto en el Tablón de Anuncios para su público conocimiento.

16.5 La jornada de carácter nocturno será la que se desarrolle entre las 22'00 y las 6'00 horas del día siguiente.

##### **Artículo 17. 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 a la Jefatura del Área o unidad a la cual se encuentre adscrito el trabajador/a, la cual dará traslado al Departamento de Personal. Deberá aportarse siempre el justificante médico que acredite la imposibilidad de acudir al trabajo en condiciones de normalidad. 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, todo ello dentro de los límites que marque la Ley. En caso de maternidad, no será necesario aportar los partes de confirmación.

##### **Artículo 18. Incumplimiento de la jornada y horario de trabajo**

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

18.2 Los descuentos de haberes se efectuarán en la hoja de salario dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que se hubiere detectado el incumplimiento de jornada y horario; y ello sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias a que hubiere lugar.

18.3 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.

18.4 De los descuentos practicados se dará cuenta trimestralmente al Comité de Empresa.

#### **Capítulo VII . Permisos, licencias y vacaciones**

##### **Artículo 19. Permisos y licencias**

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

19.2 El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

a) 22 días naturales por matrimonio, a contar desde el siguiente a la fecha del enlace.

b) Seis días por asuntos propios, que no podrán acumularse a otros permisos o licencias.

c) Los días 24 y 31 de diciembre se consideran días no laborables (teniendo a efectos retributivos la misma consideración que los festivos).

d) Por matrimonio de familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día natural, o dos días naturales en caso de desplazamiento.

e) Por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, tres días laborables, ampliándose hasta un máximo de dos días más en el supuesto de parto múltiple, enfermedad debidamente acreditada o cuando el trabajador/a necesite desplazarse.

f) Por fallecimiento o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, tres días laborables, que podrán ser ampliados hasta cinco cuando medie necesidad de desplazamiento. Dos días en los casos anteriores para parientes de segundo grado por afinidad.

g) Por trámites matrimoniales, traslado de domicilio o cambio de residencia, dos días laborables, ampliable en un día más, cuando dicho traslado deba realizarse a otro municipio.

h) Un día en caso de Bautismo o Comunión de los hijos, matrimonio de hijos, hermanos, padre o madre en segundas nupcias, en la fecha misma de la ceremonia.

i) Por el tiempo inexcusable para desarrollar deberes personales de carácter público.

j) Por el tiempo inexcusable para acudir a una visita médica, siempre que esta no se pueda realizar fuera de las horas de trabajo. En caso que este permiso se solicite con reiteración, el Ayuntamiento de Alcantarilla se reserva el derecho a realizar una investigación.

k) Una hora diaria de ausencia en el trabajo, para la lactancia o alimentación de un hijo menor de 12 meses, que podrá ser fraccionado en dos medias horas, y ejercidas indistintamente por uno u otro cónyuge –cuando ambos trabajen-, siempre que no concurran al mismo tiempo.

l) La fiesta de la Patrona de los empleados públicos tendrá carácter no laborable; cuando coincida en sábado o domingo, la festividad se pasará al siguiente laborable.

m) Dos semanas por maternidad de la mujer funcionaria, acumulables a los correspondientes por excedencia especial por maternidad.

n) Dos días para puentes a lo largo de todo el año, y cuyas fechas se fijarán conjuntamente por la Corporación, la Comité de Empresa y el Comité de Empresa.

A los efectos de lo establecido en este punto, se entenderá desplazamiento el recorrido de una distancia superior a 300 Km (ida y vuelta)

19.3 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 de necesidad perentoria que deberá motivarse en la solicitud.

#### **Artículo 20. Vacaciones**

20.1 Todos los trabajadores tendrán derecho, por año completo de servicios, a disfrutar de una vacación retribuida de treinta y un días naturales o de veintidós días laborables anuales, o a los días que corresponda proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos.

Asimismo, tendrán derecho a un día laborable adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día laborable más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de veintiséis días laborables por año natural. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior.

20.2 El período de vacaciones será durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre, programándose por el Ayuntamiento y la Comité de Empresa antes del 1 de Mayo.

Los responsables de cada servicio o unidad elaborarán un plan de vacaciones, en el que tendrán en cuenta las preferencias del personal a su cargo, con el siguiente orden de preferencia: que coincidan con la de los hijos en edad escolar, el cónyuge trabajador/a y la antigüedad en el servicio, y de forma rotativa año a año. Según las posibilidades de cada servicio, podrán fraccionarse las vacaciones 15 días en época estival y el resto a petición del trabajador.

20.3 El período de vacaciones podrá ser modificado excepcionalmente, previo acuerdo con el Comité de Empresa, atendiéndose a las necesidades del Servicio.

20.4 En el Período de disfrute de vacaciones no se computará el tiempo que el trabajador esté en situación de baja por I.T. durante el transcurso de las mismas. Para ello será imprescindible la justificación de la baja médica desde el primer día de la I.T., así como su renovación semanal con el correspondiente parte de confirmación del médico. La justificación de estas ausencias deberá producirse ante el Departamento de Personal, dentro de las 48 horas siguientes en que se produjo la I.T. en sus distintas contingencias.

20.5 En caso de que las vacaciones no se pudieran disfrutar en el período establecido, por necesidades del servicio, las vacaciones se ampliarán en 7 días naturales más. Asimismo, los trabajadores/as mayores de 60 años, tendrán derecho al disfrute de 7 días naturales más de vacaciones, siempre en el momento que lo permitan las necesidades del servicio.

20.6 Las vacaciones no se computarán como tales si comienzan en fin de semana, festivo o no laborable, iniciándose el cómputo el siguiente día laborable posterior.

#### **Artículo 21. Licencias con sueldo parcial, excedencias y licencias no retribuidas.**

21.1. En caso de intervención quirúrgica o internamiento en centros hospitalarios del cónyuge o persona asimilada, ascendiente o descendiente del trabajador/a, o ascendiente o descendiente de su cónyuge o persona asimilada, sin perjuicio de los permisos a que hubiere lugar, el trabajador/a tendrá derecho a un permiso adicional de hasta diez días laborables que comportará la reducción del 50% de su sueldo.



21.2 El trabajador/a que tenga a su cargo directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre una hora y un máximo de la mitad de duración de su jornada.

21.3 La excedencia voluntaria seguirá el mismo régimen jurídico que en la legislación estatal. El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si no existiendo vacante en su misma categoría existiera en una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar a ella o bien esperar a que se produzca aquella.

Los trabajadores que soliciten excedencia voluntaria, tendrán derecho a que se les reserve el puesto de trabajo durante un año.

21.4 El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, podrá solicitar, 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 podrán exceder de seis meses en un periodo de dos años naturales.

## Capítulo VIII. Condiciones económicas

### Artículo 22 . Retribuciones

22.1 Las retribuciones del personal serán de dos clases:

- a) Básicas
- b) Complementarias.

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

22.3 El personal que preste servicio en el Ayuntamiento de Alcantarilla en virtud de los acuerdos y convenios con el INEM u otras Administraciones, se registrará en materia retributiva por el contenido del correspondiente acuerdo o convenio, sin que en ningún caso le resulte de aplicación los preceptos aprobados en el presente capítulo.

### Artículo 23. 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 cadencia semestral en junio y diciembre. Las fechas de devengo serán para la paga de junio del 1 de diciembre al 31 de mayo, y para la paga de diciembre del 1 de junio al 30 de noviembre.

Su importe será:

Para el año 2005, 100% de las retribuciones básicas (sueldo base y antigüedad) y 80% del complemento de destino y complemento específico.

Del 2006 en adelante, 100% de las retribuciones básicas (sueldo base y antigüedad) y 100% del complemento de destino y complemento específico.

### Artículo 24. Retribuciones complementarias

24.1 Las retribuciones complementarias del personal tendrán la siguiente estructura:

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

24.2 El nivel de complemento de destino, cuya naturaleza es objetiva, se asignará a cada puesto de trabajo en función de las condiciones particulares del puesto de trabajo, siempre dentro del intervalo previsto en el Artículo 13 del vigente Convenio, y en coherencia con lo dispuesto en la relación de puestos de trabajo.

24.3 El complemento de 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.

24.4 El complemento de productividad tendrá como finalidad primordial retribuir el especial rendimiento en el cumplimiento de objetivos, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el trabajador/a desempeñe su trabajo. Las cantidades percibidas por este concepto, que en ningún caso tendrán carácter consolidable, serán de conocimiento público de los demás trabajadores, así como de los representantes sindicales.

24.5 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 25. Gratificaciones extraordinarias.

25.1 Los excesos de jornada con carácter periódico, quedarán suprimidos a la entrada en vigor del presente Convenio.

Únicamente para resolver trabajos o situaciones imprevistas, se solicitará por los servicios permiso a la Concejalía de Personal para la realización de trabajos fuera de la jornada habitual, y esto siempre que no sea posible la contratación temporal prevista por la Ley, o no pueda ser de aplicación por las características específicas del trabajo a desarrollar.

Los servicios extraordinarios se compensarán económicamente, a elección del trabajador/a, durante el siguiente mes al de su realización, en la proporción del 175%; o bien con dos horas libres que deberán disfrutarse durante el mes siguiente al que fueron realizadas.

25.2 Sólo por motivos de urgencia, plenamente justificados se podrán realizar trabajos extraordinarios sin la autorización de la Concejalía de Personal. En estos casos, los servicios extraordinarios se comunicarán a la mayor brevedad a la Concejalía de Personal, la cual dará cumplida cuenta mensualmente a los representantes de los trabajadores, de los servicios realizados, así como la relación nominal de los trabajadores que las han realizado.

25.3 El control de las horas extraordinarias se realizará día a día, entregando copia semanal al trabajador y mensual a la representación de los mismos.

25.4 La aplicación económica de este artículo surtirán efecto a partir de la firma del presente Convenio.

#### **Artículo 26. Pluses retributivos por jornada ordinaria**

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

- Plus de trabajo nocturno. Retribuye el trabajo realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo cuando el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza. Remuneración: 30 euros por turno de noche trabajado.

- Plus de disponibilidad horaria. Retribuye la disponibilidad para la prestación del trabajo durante las 24 horas del día. La remuneración por este concepto será que se pacte para cada caso particular, en función de las exigencias de disponibilidad y según las funciones del puesto, estableciéndose una compensación mínima de 120 euros mensuales; la percepción de este plus será incompatible con el devengo de gratificaciones extraordinarias, y su concesión será discrecional por parte de la Corporación.

- Plus de jornada partida. Retribuye la realización del trabajo en régimen de jornada partida. Remuneración: 180 euros mensuales. No será de aplicación este plus en aquellos casos en los que la jornada partida sea consecuencia de la aplicación de la flexibilidad horaria recogida en el presente Convenio.

- Plus por festividad. Se establece un plus para aquellos trabajadores que por las características de su puesto de trabajo estén obligados a trabajar los sábados,

domingos y festivos. Retribución: 30 euros por cada sábado, domingo o festivo trabajado.

La aplicación económica de lo establecido en este apartado, surtirá efecto desde la firma del presente Convenio, y las cantidades en él recogidas se incrementarán anualmente en la misma proporción que lo haga el IPC.

26.2 Asimismo los trabajadores que presten servicios, de turno de noche, en Nochebuena o Nochevieja; y en turno de mañana, en Navidad y Año Nuevo, percibirán la cantidad de 60 euros. La percepción de este plus no será acumulable a la establecida por plus de Trabajo Nocturno y/o plus por Festividad.

26.3 Estos pluses se abonarán en proporción al tiempo trabajado en el supuesto en que éste sea inferior al horario completo.

#### **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	0,21 euros/km
- Con motocicleta	0,12 euros/km
- Cualquier transporte público	Importe del billete.
- Gastos de peaje	Según justificante.

27.3 Los trabajadores que con motivo de su trabajo deban asistir a Juicios o a requerimientos de Órganos Judiciales, fuera de la jornada de trabajo, serán compensados a razón de 60 euros por cada asistencia, incrementándose anualmente esta cantidad en la misma proporción que lo haga el IPC; así como de los gastos de kilometraje cuando se desplace en vehículo propio.

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 IX. Condiciones sociales**

#### **Artículo 28. Prevención de Riesgos y Salud Laboral**

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como de la protección de riesgos que se adopte legal y reglamentariamente. Tiene asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas a través de sus representantes legales

y de los Órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

A la vista de las disposiciones contenidas en la ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, así como de lo que se disponga en los Reglamentos que en la misma se prevén, la Corporación adecuará la composición y funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud.

Para el desarrollo de las funciones de mejora de las condiciones de seguridad y salud, el propio Comité elaborará el plan de actuación y las propuestas de adquisición o remodelación que considere necesarias, las cuales pasarán a estudio de los órganos de gobierno oportunos.

#### **Artículo 29. Prendas del trabajo.**

El Ayuntamiento deberá dotar al personal de oficios, conserjes y de servicios especiales de las correspondientes prendas de trabajo de verano en invierno, las cuales serán entregadas en la primera quincena de mayo y octubre de cada año, respectivamente. Se creará una Comisión para la adquisición de Ropa de Trabajo, que se encargará de la adecuación de las diferentes prendas a las necesidades de los colectivos.

La partida presupuestaria para este concepto, para personal laboral y trabajador, se dotará para 2005 con un mínimo de 25.000 euros

Al personal afectado por este Convenio que precise la utilización de ropa de trabajo específica para desarrollar sus funciones, se le aplicarán las siguientes reglas:

1. La ropa deteriorada de forma que sea inútil para su uso o menoscabe la imagen del servicio será reemplazada de inmediato.
2. Se establece la obligación de utilizar la ropa facilitada durante el desempeño de la jornada laboral.
3. Se prohíbe el uso de la ropa de trabajo fuera del estricto desempeño de las funciones del mismo.
4. Cualquier aspecto atinente a la ropa no contemplado en el presente precepto será tratado en la Mesa de Negociación.

#### **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:

- En caso de IT por contingencias comunes, el 100% de sus retribuciones consistentes en salario base, antigüedad, complemento de destino, complemento específico y productividad, mientras perdure dicha situación.

- En caso de IT por accidente laboral, el 100% de su base reguladora, mientras perdure dicha situación.

30.2 El pago del complemento de Incapacidad Temporal regulado en el apartado anterior podrá cesar,

previo informe favorable de la Comisión de Seguimiento del Convenio, si el trabajador/a supera el número de tres 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 Póliza de Seguro.**

El Ayuntamiento contratará a favor de los trabajadores afectados por este Convenio, una póliza de seguro para los casos de accidente de trabajo y accidente no laboral, con las siguientes garantías:

- Por lesiones permanentes no invalidantes. Se estará a lo dispuesto en el vigente baremo legal, debiendo la entidad aseguradora abonar el correspondiente importe, independientemente del que el trabajador tenga derecho por la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

- Por incapacidad permanente en grado parcial 15.025,30 euros.

- Por incapacidad permanente en cualquiera de sus grados (total, absoluta y gran invalidez 24.040,48 euros

- En caso de muerte, pagadera a los herederos legales o personas designadas 24.040,48 euros.

Para el percibo de las indemnizaciones por incapacidad será preciso atenderse para su liquidación por la entidad aseguradora, a la resolución con carácter de firmeza emitida por la Unidad de Valoración de Incapacidades.

#### **30.4 Responsabilidad civil.**

El Ayuntamiento responderá patrimonialmente de los daños producidos por el normal o anormal funcionamiento de sus servicios, incluidas las conductas en los mismos de los trabajadores adscritos, a cuyo efecto suscribirá una póliza de seguros de responsabilidad civil para cubrir de la forma más amplia posible tal responsabilidad.

La posible producción de daños por uso y circulación de vehículos a motor será cubierta por las correspondientes pólizas de seguros de vehículos, con los criterios señalados en el párrafo anterior.

El Ayuntamiento directa o indirectamente a través de la Compañías de Seguros, prestará a los trabajadores los adecuados medios de defensa cuando sean ejercitadas acciones dirigidas a la exigencia de responsabilidad por el normal o anormal funcionamiento de los servicios públicos del Ayuntamiento.

De prosperar ante los Órganos jurisdiccionales las acciones a que se refiera el párrafo anterior, el Ayuntamiento abonará la indemnización fijada cuando no esté cubierta por la correspondiente póliza de seguros, o exceda de los establecidos en aquella.

#### **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 24.000 euros
- 61 años 18.000 euros
- 62 años 12.000 euros
- 63 años 6.000 euros
- 64 años 3.000 euros

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 Todo el personal afecto por el presente Convenio percibirá un premio de jubilación de 2.500 euros, salvo que decida continuar prestando servicio.

31.4. El Ayuntamiento adoptará las previsiones oportunas a fin de que los trabajadores municipales de servicios especiales que por edad u otra razón tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo, penosidad o peligrosidad, sean destinados a otro puesto de trabajo más adecuado, dentro del mismo servicio a que pertenece y con las mismas retribuciones del anterior puesto.

31.5. El contenido del presente artículo no será aplicable en ningún caso al personal que preste servicio en el Ayuntamiento de Alcantarilla en virtud de convenios o acuerdos de colaboración con el INEM u otras Administraciones.

### **Artículo 32. Anticipos reintegrables y ayudas económicas**

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 dos veces su salario completo mensual, que deberá devolver en un período máximo de 24 mensualidades de igual cuantía.

No podrá hacerse uso de esta ayuda hasta pasados seis meses desde la liquidación de la última concedida, salvo causa suficientemente motivada.

La cuantía máxima en circulación por este concepto será de 21.000 euros para todo el personal al servicio de la Corporación.

Tendrán preferencia en la concesión de esta ayuda los empleados que la soliciten por vez primera.

32.3 Serán beneficiarios de las ayudas recogidas en este apartado todos los trabajadores de este Ayuntamiento,

- Por hijos o cónyuge disminuidos: La prestación de este concepto en los casos de minusvalía igual o superior al 45% acreditada por un organismo oficial competente, la cuantía máxima de esta ayuda será de 90 euros mensuales. En los casos de minusvalía igual

o superior al 65% acreditada por un organismo oficial competente, la cuantía de esta ayuda será de 180 euros mensuales por hijo.

Quedan exentos de esta ayuda los hijos y cónyuges del trabajador que trabajen. Lo establecido en este apartado será de aplicación desde la firma del presente Convenio.

- Se creará un fondo de ayuda a los trabajadores para temas relacionados con las necesidades sociales, en concepto de ayuda para su distribución entre todos los trabajadores, y que serán distribuidas según los criterios adoptados por la Comisión designada a tal efecto entre la Comité de Empresa y el Comité de Empresa. La partida para estas ayudas al personal trabajador y laboral se dotará con 24.000 euros para 2004, 30.000 euros para 2005, 36.000 euros para 2006 y 42.000 euros para 2007.

La aplicación de lo establecido en este punto en relación a los trabajadores que presenten servicio en virtud de convenios o acuerdos de colaboración con el INEM u otras Administraciones, será objeto de valoración por la Comisión que se designe según lo indicado en el párrafo anterior.

### **Artículo 33. Asistencia jurídica**

El Ayuntamiento de Alcantarilla 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 34. 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 que la retirada del permiso de conducir sea producida por conducción temeraria o en estado de embriaguez o drogadicción, serán destinados a otro puesto de trabajo mientras dure dicha eventualidad, sin que ello suponga merma de sus retribuciones económicas básicas.

Cuando por sentencia firme quede absuelto el conductor sin imputarle responsabilidad de un posible siniestro, se le garantizará igualmente la reincorporación a su puesto de trabajo, mientras dura la recogida judicial del permiso de conducir.

Los gastos de renovación de los permisos necesarios para la conducción de vehículos de servicios urgentes, irán con cargo al Ayuntamiento.

#### **Capítulo X. Derechos sindicales**

#### **Artículo 35. Órganos de Representación de los Trabajadores.**

35.1 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

35.2 Los derechos inherentes a la condición de miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical serán los previstos en la Ley 9/1987, de 12 de junio, y en la Ley 11/1985 de Libertad Sindical.

35.3 Los delegados de las secciones sindicales con representación en el Ayuntamiento de Alcantarilla y los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito horario sindical de 25 horas mensuales; se establece como norma de tramitación la obligación de comunicar por escrito el disfrute de dichas horas con una antelación mínima de 48 horas.

Se contempla la posibilidad de acumular el crédito horario sindical a un solo miembro del Comité de Empresa o delegado de personal.

A estos efectos no serán computables dentro de las 25 horas de crédito sindical, las empleadas en la negociación del Convenio, ni las usadas en reuniones de Órganos paritarios o de significación análoga, ni en aquellas realizadas a petición de la Corporación.

La Corporación pondrá a disposición de la Comité de Empresa un local adecuado, con el mobiliario suficiente y dotado de material de oficina con cargo al presupuesto municipal.

#### **Artículo 36. Derecho de Reunión**

Todos los trabajadores/as 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) La Comité de Empresa
- b) Los representantes de las Secciones Sindicales.
- c) Un número de empleados que nunca será inferior al 25% de la plantilla.

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

- Formularse con una antelación mínima de 48 horas, o 24 si la convocatoria responde a cuestiones de extraordinarias y urgentes.
- Datos de los firmantes acreditados para convocar la asamblea.
- Hora y lugar de celebración.
- Expresar con claridad los puntos que conforman el orden del día.

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

Los trabajadores tendrán derecho a 24 horas al año retribuidas para la celebración de reuniones o asambleas en horas de trabajo, pudiéndose destinar a cada una de ellas un máximo de 3 horas.

#### **Artículo 37. 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.

La Mesa de Negociación elaborará una propuesta de servicios mínimos a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

La fórmula de descuento de huelga para todos los trabajadores municipales será la misma que se establezca para las ausencias injustificadas al trabajo.

#### **Disposición adicional primera**

Durante el plazo de vigencia del presente Convenio el Ayuntamiento de Alcantarilla no asume compromiso alguno de variar las retribuciones fijadas en el mismo, salvo las determinaciones de la Ley de Presupuestos Estatal, o en su caso, cuando se alteren las funciones o condiciones de un puesto de trabajo de acuerdo con los supuestos legales.

#### **Disposición adicional segunda**

Las partes firmantes del presente Convenio convienen 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 Convenio en la Mesa de Negociación.

#### **Disposición adicional tercera**

En referencia al Artículo 16 sobre jornada laboral y horarios, se establecen de forma general los siguientes horarios:

Administración General: 08'00 a 15'00 h.

Obras y Servicios: 07'30 a 14'30 h.

Conserjes (Cementerio, C. Juventud, Museo): se negociarán los horarios con la Comité de Empresa.

Cualquier modificación del horario aplicado a un puesto de trabajo recogido en el presente anexo, será previamente negociado con la Comité de Empresa.

#### **Disposición adicional cuarta**

Como consecuencia de la pérdida de poder adquisitivo experimentada en general por los trabajadores de las distintas administraciones públicas en los últimos años y en particular por los de este Ayuntamiento; coincidiendo con la paga extraordinaria correspondiente a diciembre de 2004, se distribuirá una bolsa dotada con 45.000 euros destinada a compensar dicha pérdida de poder adquisitivo de todo el personal al servicio de este Ayuntamiento. Esta cantidad será abonada en concepto

de paga de compensación y repartida de forma lineal entre todos los empleados públicos.

La cantidad prevista en esta bolsa no será exigible por los trabajadores que presten servicio en el Ayuntamiento de Alcantarilla en virtud de convenios o acuerdos de colaboración con el INEM u otras Administraciones.

## Consejería de Trabajo y Política Social

### 15571 Convenio entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Trabajo y Política Social, y el Ayuntamiento de Cieza, para desarrollo del programa de integración social de inmigrantes.

Visto el texto del Convenio entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Trabajo y Política Social, y el Ayuntamiento de Cieza, para desarrollo del programa de integración social de inmigrantes, suscrito por la Consejera de Trabajo y Política Social en fecha 22 de noviembre de 2004 y teniendo en cuenta que tanto el objeto del Convenio como las obligaciones establecidas en el mismo regulan un marco de colaboración que concierne al interés público de esta Consejería, y a los efectos de lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto Regional 56/1996, de 24 de julio, sobre tramitación de los Convenios en el ámbito de la Administración Regional,

#### Resuelvo

Publicar en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» el texto del Convenio entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Trabajo y Política Social, y el Ayuntamiento de Cieza, para desarrollo del programa de integración social de inmigrantes.

Murcia, 26 de noviembre de 2004.—El Secretario General, **Antonio Ruiz Giménez**.

### Convenio entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Trabajo y Política Social, y el Ayuntamiento de Cieza, para desarrollo del programa de integración social de inmigrantes

En Murcia, a 22 de noviembre de 2004

#### Reunidos

De una parte, la Excelentísima señora doña Cristina Rubio Peiró, Consejera de Trabajo y Política Social, en representación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, y en virtud de Acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 19 de noviembre de 2004; y,

De otra, el señor don Antonio Tamayo González, Alcalde-Presidente, del Ilustrísimo Ayuntamiento de Cieza, con C.I.F. n.º P3001900-D, en virtud de Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 19 de octubre de 2004.

#### Manifiestan

**Primero.-** Que el Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia establece en su Artículo 10, apartado uno, número 18, la competencia exclusiva de la Comunidad Autónoma en materia de bienestar y servicios sociales.

**Segundo.-** Que en virtud de esta competencia, el artículo 4 de la Ley 3/2003, de 10 de abril, del Sistema de Servicios Sociales de la Región de Murcia, dispone que «1. Tienen derecho a las prestaciones del Sistema de Servicios Sociales los españoles y los demás ciudadanos de la Unión Europea, residentes o transeúntes en la Región de Murcia, en las condiciones que reglamentariamente se establezcan.

2.....

3. Los extranjeros, exilados, refugiados y apátridas residentes en la Región de Murcia, serán igualmente beneficiarios de los servicios y prestaciones contemplados en la presente Ley, conforme a lo dispuesto en la normativa estatal básica que le sea de aplicación y en los tratados y convenios internacionales vigentes y, en su defecto, conforme al principio de reciprocidad, sin perjuicio de lo que se establezca reglamentariamente para aquellas personas que se encuentren en situación de riesgo o en reconocido estado de necesidad».

**Tercero.-** Que las Entidades Locales son competentes en la prestación de servicios sociales, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, en la Ley 8/1985, de 9 de diciembre, de servicios sociales de la Región de Murcia, en la Ley 7/1983, de 7 de octubre, de descentralización territorial y colaboración entre Comunidad Autónoma y Entidades Locales, y de las atribuciones del artículo 4 de la Ley 6/1988, de 25 de agosto, de Régimen Local de la Región de Murcia.

**Cuarto.-** Que con fecha 30 de diciembre de 1998 se suscribió un Convenio de colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, para el desarrollo de actuaciones conjuntas en materia de atención a inmigrantes, refugiados, solicitantes de asilo y desplazados, entre las que se contemplaban programas territoriales de Acogida e Integración Social, a fin de promover la incorporación de los inmigrantes en las redes sociales y la vida comunitaria, estando previsto para el año 2004 la firma de un Protocolo Adicional al Convenio suscrito en 1998, en cuyo Anexo se contempla la financiación de este Proyecto.

**Quinto.-** Que la Resolución de 26 de julio de 2004, de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, da publicidad al Acuerdo del