

Provincia: Murcia

Enseñanzas autorizadas: Educación Primaria

Capacidad: 12 unidades y 300 puestos escolares

**Segundo.**- La presente Orden surtirá efectos desde el curso escolar 2008/2009.

**Tercero.**- La presente autorización se comunicará de oficio al Registro de Centros a los efectos oportunos.

**Cuarto.**- La titularidad de los Centros deberá remitir a esta Consejería, antes del inicio de las actividades educativas, la propuesta del profesorado que atenderá las unidades autorizadas, con indicación de sus titulaciones respectivas. El personal que atienda la unidades de Educación Infantil de primer ciclo autorizadas deberá reunir los requisitos en cuanto a número y titulación que se establece en el artículo 6 del Real Decreto 113/2004, de 23 de enero. El personal que atienda las unidades de Educación Infantil de segundo ciclo y las de Educación Primaria autorizadas deberá reunir los requisitos sobre titulación establecidos respectivamente en los artículos 11 y 15 de Real Decreto 1537/2003, de 5 de diciembre.

La Dirección General de Centros, previo informe de la Inspección de Educación, aprobará expresamente la citada relación de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 7.1 del Real Decreto 332/1992, de 3 de abril.

**Quinto.**- Queda la titularidad del Centro obligada al cumplimiento de la Legislación vigente y a solicitar la oportuna revisión cuando haya de modificarse cualquiera de los datos que señala la presente Orden.

Así como a mantener las denominaciones genérica y específica que se detallan en el punto primero de la parte dispositiva de esta Orden, estando obligada a usar estas denominaciones en todo tipo de relaciones que mantengan con la Administración o con terceros, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 6, apartado 2, del Decreto 10/2003, de 14 de febrero (B.O.R.M. del 25), por el que se crea el Registro de Centros Docentes de niveles no universitarios de la Región de Murcia.

**Sexto.**- Contra la presente Orden, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse 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, a contar desde el día siguiente a la notificación de la misma, de acuerdo a lo establecido en los artículos 10.1.a), 14 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Asimismo podrá ser recurrida potestativamente en reposición, en el plazo de un mes y ante el mismo órgano que la ha dictado, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Murcia.—El Consejero de Educación, Formación y Empleo, Constantino Sotoca Carrascosa.

## Consejería de Educación, Formación y Empleo

**15806 Resolución de 17-11-2008, 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 Lorca (Personal Laboral).- Exp. 200844110036.**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

### Resuelvo:

**Primero.**- Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de Ayuntamiento de Lorca (Personal Laboral), (Código de Convenio número 3002592) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 21-07-2008 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

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

Murcia a 17 de noviembre de 2008.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma. El Subdirector General de Trabajo. (Resolución de 01.10.2007), Pedro Juan González Serna.

### **Convenio Colectivo para el Personal Laboral al Servicio de la Administración Pública del Excmo. Ayuntamiento de Lorca y de sus Organismos Autónomos Locales (Consejo Municipal de Cultura y Festejos, Consejo Municipal de Servicios Sociales, Instituto Municipal de Juegos y Deportes, Gerencia Municipal de Urbanismo, Consejo Municipal de la Mujer e Instituto Municipal de Juventud)**

Los representantes de la Administración Pública del Excmo. Ayuntamiento de Lorca y de la Organización Sindical con representación en dicho Ayuntamiento, U.G.T., CC.OO. y CSI-CSIF, concluida la negociación colectiva sobre la participación en la determinación de las condiciones de trabajo de dicho personal al servicio de esta Administración Pública, convienen suscribir el presente Convenio

### Preámbulo:

El anterior Convenio fijaba una serie de intenciones y objetivos que siguen plenamente vigentes y que a continuación se reproducen:

1.º- El proceso de modernización de la sociedad española en general y de la lorquina en particular, exige de la Administración Pública para avanzar al mismo ritmo, un esfuerzo encaminado a conseguir mayor eficacia y calidad en los servicios, teniendo como objetivo el acercamiento de los poderes públicos a los ciudadanos a través de una Administración más ágil, eficaz y de menores costes.

Conscientes de ello, Administración Local y Sindicatos coinciden en la necesidad de abrir un nuevo proceso que profundice en la modernización de la Administración.

2.º- Toda estrategia de transformación de una organización exige impulsar políticas de personal que consideren a los recursos humanos como el factor clave.

Las mejoras conseguidas demuestran que no es posible avanzar en un proceso de cambio sin el apoyo y compromiso de los empleados públicos, cuya implicación en los objetivos resulta esencial.

Compartiendo este análisis, Administración y Sindicatos están de acuerdo en la necesidad de definir un modelo de Función Pública y que dé respuesta a las necesidades de la Administración actual y satisfaga las expectativas e intereses profesionales de los empleados públicos.

Este nuevo modelo de Función Pública debe conectar con los valores propios de la cultura profesional actual, modernizar las relaciones de empleo, tanto individuales como colectivas, y ser capaz de generar políticas activas para el desarrollo profesional de los recursos humanos en la Administración Pública.

3.º- El nuevo modelo de Función Pública que sitúe en primer plano los sistemas de carrera profesional de los empleados públicos es, a juicio de esta Administración y Sindicatos, el instrumento adecuado para poner en marcha el citado proceso.

A este respecto, Administración y Sindicatos coinciden en que el nuevo marco:

- Ha de ajustarse a una Administración que debe atender demandas económicas y sociales cada vez más complejas y diferenciadas, a las que debe dar respuesta ágil en términos de calidad y eficiencia.

- Ha de ser compatible con una Administración desarrollada en la que la necesidad de alcanzar una mayor productividad precisa de reglas de funcionamiento más flexibles, distintas de las actuales.

- Ha de perseguir un mayor grado de profesionalización de los trabajadores públicos, haciendo de la formación una pieza clave del nuevo modelo de carrera administrativa.

4.º- Las políticas sobre recursos humanos de la Administración Local para el logro de una planificación de los mismos, estarán presididas por instrumentos técnicos como la redistribución, la racionalización administrativa y la transformación de los efectivos del personal disponible al objeto de conseguir, en todo momento, la plena utilización de los recursos acorde con las necesidades de la Administración y las expectativas de los trabajadores públicos.

El Ayuntamiento y los agentes sociales entienden que debe implantarse una nueva cultura de empleo que conciba la productividad como un concepto que debe orientarse no sólo a remunerar los factores productivos sino a generar empleo por medio de la reordenación social de la producción. A tal efecto, esta nueva cultura se posibilitará estableciéndose los objetivos, con la adecuación oportuna de las plantillas, que así lo requieran.

5.º- Para cumplir estos objetivos la Administración y Sindicatos alcanzan el presente acuerdo que debe ser instrumento que garantice un adecuado horizonte profesional a los empleados públicos, impulse una mejora en la eficacia y calidad de la Administración en todos los órdenes y contribuya a la modernización general de la sociedad lorquina.

Por otra parte, los acuerdos ya alcanzados en anteriores Convenios o Acuerdos Marcos serán respetados, salvo en las condiciones que resulten mejoradas en el presente Convenio.

## Capítulo -I-

### Ámbito de aplicación y vigencia.

**-Artículo 1.-** El presente convenio será de aplicación al personal laboral fijo, indefinido y al personal de contratación temporal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Lorca y sus Organismos Autónomos Locales (Consejo Municipal de Cultura y Festejos, Consejo Municipal de Servicios Sociales, Instituto Municipal de Juegos y Deportes, Gerencia Municipal de Urbanismo, Consejo Municipal de la Mujer e Instituto Municipal de Juventud), salvo que por disposiciones concretas de este Convenio se exceptúe a alguna/s de las clases de personal mencionadas.

**-Artículo 2.-** Quedan excluidos expresamente del ámbito de aplicación de este Convenio:

El personal laboral temporal contratado en base a convenios o conciertos con otras Entidades o Administraciones que sean objeto de subvención o financiación total o parcial. En el caso de que no se fijen las retribuciones del personal subvencionado por el Organismo subvencionador, se les aplicará las retribuciones previstas en este convenio para el puesto base del grupo de clasificación correspondiente.

En cualquier caso, los nuevos programas que se vayan solicitando a partir de la firma de este Convenio como Escuela Taller y otros respecto del personal docente, se equiparán en sus retribuciones a los grupos de clasificación bases que se establecen en este Convenio.

**-Artículo 3.-** El presente convenio tendrá una vigencia de cuatro años, abarcando desde el 1 de enero de 2008 a 31 de diciembre de 2011.

No obstante, se prorrogará hasta la firma del siguiente Acuerdo, con las subidas salariales que marquen los Presupuestos Generales del Estado para los distintos conceptos retributivos.

**-Artículo 4.-** Unidad normativa.

Con el fin de mantener unificadas las condiciones de trabajo aplicables a todo el personal de la plantilla de personal laboral de los distintos Servicios Municipales y evitar la pluralidad de adscripciones reglamentarias, aplicando así el principio de unidad de empresa, se establecen las siguientes reglas:

- a).- El presente Convenio será el único aplicable a todo el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Lorca y sus Organismos Autónomos Locales incluidos en el artí-

culo 1.º, excluyendo la posibilidad de aplicación de otros acuerdos o convenios especiales del sector.

b).- En todo lo no previsto en el presente convenio regirán las normas de la legislación laboral aplicables.

c).- Si se llegara a algún tipo de acuerdo con los representantes de personal o de las Comisiones previstas en este Convenio, una vez firmado el mismo, deberá ser ratificado por la Mesa Negociadora y será extensible a todos los trabajadores del ámbito de aplicación del mismo, automáticamente, siempre que por propia naturaleza sea de general aplicación.

**-Artículo 5.-** El convenio abarca las funciones que desarrolla la Administración Local en su específica dimensión de Administración Pública para el ejercicio de las competencias atribuidas por la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y que puedan ser asumidas por el personal dependiente de esta Administración.

## Capítulo -II-

### Políticas sobre recursos humanos.

**-Artículo 6.-** La organización del trabajo conforme a la legislación vigente, es facultad exclusiva del Ayuntamiento de Lorca y su aplicación práctica corresponde al Alcalde o Concejale-Delegado, en su caso, sin perjuicio de los derechos reconocidos a los trabajadores en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral.

1.º- Las políticas sobre recursos humanos del Excmo. Ayuntamiento estarán presididas, fundamentalmente, por el logro de una adecuada planificación de los recursos humanos existentes mediante la redistribución, procedimientos de racionalización administrativa y transformación de los efectivos de personal disponibles, con la finalidad de conseguir, en todo momento, una plena utilización de los recursos acorde con las necesidades de los distintos Centros o Dependencias de esta Administración Local y con las expectativas profesionales de los trabajadores públicos.

2.º- La planificación de recursos humanos de empleo estará vinculada a la planificación de actividades y tareas del ámbito a que se refieren.

Esta planificación contendrá, al menos, las siguientes previsiones y medidas:

-Dimensión y estructura de la plantilla de personal que se considera adecuada para el sector o área para el que se trate.

-Medidas de carácter cuantitativo y especialmente cualitativo, que se precisen para adaptar y ajustar las plantillas iniciales a las adecuadas.

-Políticas de personal y planes parciales de gestión u operativos derivados de estas previsiones y medidas.

-Medidas y procesos de gestión que deban llevarse a cabo en materia de Formación, Promoción, Movilidad, Ingreso y modificaciones de puestos de trabajo.

**-Artículo 7.-** Con carácter previo a la aprobación del Presupuesto Municipal se entregará a los Delegados de

Personal la plantilla y modificaciones de la misma, al objeto de manifestar su criterio al respecto.

### **-Artículo 8.- OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO.**

En la Mesa General de Negociación se efectuará el análisis global de la Oferta de Empleo Público y se negociarán aquellos aspectos que repercutan en las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

En la Oferta de Empleo Público se incluirá además de la definición de las necesidades de personal a cubrir en el correspondiente ejercicio, las políticas que se prevean desarrollar durante el ejercicio en materia de empleo público.

Se procurará dar un tratamiento especial, dentro de las Ofertas de Empleo Público, a las oportunidades profesionales de las personas con discapacidades físicas o psíquicas, de conformidad con lo establecido en la normativa específica sobre acceso a la Administración Pública o contratación de personas discapacitadas.

Se valorará la posibilidad de que el acceso a las plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público cubiertas por trabajadores interinos se realice por el sistema de concurso-oposición, siendo oídos los sindicatos en el establecimiento de las normas tendentes a armonizar las características de acceso.

### **-Artículo 9.- REVISIÓN DE LA CATALOGACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.**

1.º- Se constituirá una Mesa de Catálogo de Puestos de Trabajo, compuesta por siete miembros en representación de la Administración Pública y siete en representación de la parte social (seis de la Junta de Personal y uno de los Delegados de Personal), con el fin de revisar los puestos de trabajo de este Ayuntamiento y Organismos Autónomos, durante el primer semestre del año 2009, que iniciará el estudio de los puntos reflejados en el Anexo que, por su naturaleza, le correspondan.

2.º- La Mesa de Catálogo podrá proponer anualmente a la Concejalía de Régimen Interior el estudio de la adecuación de la clasificación de los puestos de trabajo, que lo requieran, de forma que redunde en beneficio de los trabajadores y servicios afectados, comprometiéndose la Concejalía a dar respuesta a las propuestas en un plazo máximo de seis meses. Cualquier sugerencia o iniciativa en este sentido habrá de efectuarse a través de la Mesa de Catálogo de Puestos de Trabajo.

3.º- La modificación de la Relación de Puestos de Trabajo tendrá periodicidad anual, salvo que por necesidades de reestructuración orgánica se precise realizarla con anterioridad.

4.º- Para la modificación o revisión del Catálogo de Puestos de Trabajo se negociará una bolsa económica, en función de las disponibilidades económicas del Ayuntamiento.

5.º- Se acuerda que puedan revisarse, a través de los mecanismos oportunos de la catalogación de puestos de trabajo y teniendo en cuenta los niveles atribuidos por

grupos de puestos, los niveles de complemento de destino, a partir del segundo semestre de 2009.

Asimismo, se entregará anualmente dicho catálogo actualizado.

#### **-Artículo 10.- Contratación laboral eventual.**

De conformidad con lo previsto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.b) del R.D. 2720/1998, de 18 de diciembre, el contrato eventual por acumulación de tareas, en las actividades administrativas de carácter auxiliar, conserjería, notificaciones, limpieza, electricidad, operarios, ayuda a domicilio, trabajos sociales, se podrá celebrar dentro de un periodo de 18 meses, con una duración máxima de doce meses.

#### **-Artículo 11.- Transformación de plantilla.**

El personal laboral de carácter fijo, amparado en el ámbito de aplicación de este Convenio, que ostente esta condición con fecha 13 de mayo de 2007, podrá acogerse a lo establecido en el art. 6.º del Acuerdo de Condiciones de Trabajo para los años 1996-1999, en los mismos términos y condiciones, salvo que se hubiese podido acoger en procesos anteriores.

#### **-Artículo 12.- Procesos de gestión de personal.**

En consonancia con la implantación de las políticas de planificación de recursos humanos, se desarrollará un sistema de gestión de personal más operativo y acorde con los principios que implica la planificación.

En este sentido, se orientarán los sistemas de gestión de personal hacia los siguientes objetivos:

- Unificación de la gestión de recursos humanos de este Ayuntamiento y de todos los Organismos Autónomos a que afecta este Acuerdo en un único Servicio de gestión de Personal.

-Responsabilizar a los titulares de cada Unidad, en la dirección del personal integrante de la misma, y en especial en la asignación de tareas y distribución del trabajo.

-Asignar metas claras y no burocráticas a las distintas políticas y procesos de gestión de personal.

-Utilizar medios más ágiles y flexibles en la gestión de personal tanto en lo referente a las personas como a los puestos de trabajo.

-Poner en primer plano la preocupación por la implantación de políticas activas en materia de desarrollo, formación y promoción del personal.

#### **-Artículo 13.- Absentismo.**

1.º- La Administración y Sindicatos coinciden en la necesidad de poner en práctica medidas contra el absentismo.

2.º- En colaboración con las Organizaciones Sindicales firmantes de estos Acuerdos, se efectuarán los estudios necesarios sobre las causas y extensión del absentismo, negociando las medidas que puedan aplicarse.

3.º- El Excmo. Ayuntamiento de Lorca, a la vista de las conclusiones que se deriven de los estudios citados, impulsará acciones que disminuyan el absentismo.

### **Capítulo-III-**

#### **Carrera, Promoción y Formación.**

##### **-Artículo 14.- Criterios sobre la carrera administrativa.**

1.º- El nuevo modelo de Función Pública se deberá caracterizar por una ordenación de los grupos más acorde con el nuevo modelo de organización de la Administración precisa y por la definición de un sistema moderno de carrera.

La estructura profesional de este nuevo modelo posibilitará mayor flexibilidad en el desempeño de puestos y un mayor grado de adecuación a las expectativas profesionales de los empleados públicos.

Se considera la conveniencia y oportunidad de estructurar un sector de personal directivo y una carrera directiva dentro de la Función Pública.

Con esta medida se pretende aumentar el grado de profesionalización del área directiva de la Administración Pública, y con ello los niveles de eficacia en su funcionamiento.

2.º- Las acciones en materia de carrera se dirigirán fundamentalmente hacia estos objetivos.

-Reforzar el Grado como posición profesional. En este sentido, al personal laboral fijo se le reconocerá el grado personal, con la misma regulación reconocida a los funcionarios, sin perjuicio de que no sea de aplicación en otras Administraciones.

-Definir áreas de actividad y ámbito funcional que delimiten la carrera profesional.

-Lograr una mayor conexión entre los grupos profesionales estableciendo mecanismos más ágiles y prácticos que posibiliten la promoción.

##### **-Artículo 15.- Promoción.**

1.º- La promoción profesional habrá de constituir un instrumento indispensable en un modelo avanzado de carrera, especialmente en un ámbito de una Administración desarrollada en su dimensión y en sus áreas funcionales.

Limitados los procesos selectivos de nuevo ingreso, la adaptación de la estructura profesional de la Función Pública deberá efectuarse, en buena medida, a través de mecanismos y procesos de promoción.

2.º- Como criterios generales en materia de promoción se tendrán en cuenta los siguientes:

-La promoción deberá ser instrumento para incrementar la capacidad de trabajo de los empleados públicos y en definitiva sus niveles de motivación e integración.

- En aquellos puestos de trabajo en los que como consecuencia del desarrollo tecnológico, jurídico o académico se haya transformado el cuerpo de conocimientos integrados de dichos puestos, se contemplará la posibilidad de verificación de estos puestos en aquellos grupos de clasificación que mejor se adecúen a la nueva realidad profesional.

En el caso de reclasificación de puestos ocupados por personas adscritas definitivamente a dicho puesto será

la misma persona la que siga ocupando el puesto, siempre que cumpla las mínimas exigencias legales para poderlo seguir desempeñándolo con la nueva reclasificación. Respecto de aquellos puestos cuyos titulares no puedan en ese momento reclasificarse, se habilitarán medios y plazos para que el trabajador pueda cumplir los mínimos requisitos legales para proceder al proceso de reclasificación.

- En los procesos de provisión de los puestos, tanto en los de nueva creación como en los de vacante definitiva, la adscripción provisional a los mismos no podrá tenerse en cuenta o valorarse como mérito para la provisión o adscripción definitiva de cualquier puesto.

-En los procesos de promoción interna, se valorará, entre otros, la antigüedad en la plaza que da acceso a la convocatoria, así como en las de inferior categoría, el desempeño, definitivo y provisional, de los puestos de trabajo catalogados, el grado personal consolidado, la formación o perfeccionamiento en materias relativas o relacionadas con el área de conocimientos de que se trate.

Se exigirá poseer la titulación exigida o en su defecto suficiente nivel de estudio según la vigente legislación, un mínimo de dos años de antigüedad como personal laboral fijo.

Se promoverán las medidas que faciliten la mejora de empleo dentro del mismo grupo entre los trabajadores de las distintas áreas, siempre que no se necesite una titulación específica para el desarrollo del puesto de trabajo.

En este sentido, se realizará la promoción interna, mediante concurso de méritos, desde plazas de Limpiador a Conserje o Conserje-Notificador, ofreciéndose con prioridad a la promoción interna las plazas que se originen, vacantes de Conserje o Conserje-Notificador.

El Excmo. Ayuntamiento de Lorca proveerá de los recursos necesarios, de acuerdo con las Centrales Sindicales, las pruebas correspondientes para el acceso al puesto de trabajo.

3.º- De acuerdo con estos criterios, se reservará una cuota de plazas para la promoción, cuyo proceso podrá ser desarrollado por vía separada del acceso libre, en convocatoria independiente. Se proveerán por concurso de méritos o concurso-oposición.

4.º- Para facilitar la formación y reciclaje de los empleados, la Administración se compromete a:

a).- Permiso retribuido para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración (artículo 48 a), Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público).

b).- flexibilizar el horario para la asistencia a clase para la obtención de Título Académico o Profesional, con autorización previa de la Concejalía de Régimen Interior, cumplimiento de la jornada y sin menoscabo del servicio.

c).- La Administración organizará, por sí sola, o con las Organizaciones Sindicales cursos de reciclaje o perfeccionamiento a los empleados durante la jornada de trabajo y fuera de ella.

#### **-Artículo 16.- Realización de trabajos de superior e inferior categoría.**

1.º- Solo podrán ejercerse funciones de categoría superior con carácter excepcional y transitorio, cuando así lo autorice el órgano competente de la Corporación, previo informe del Comité de Empresa. En este supuesto, se abonarán las diferencias económicas pertinentes durante el tiempo en que dicha situación se mantenga.

De igual forma será de obligada información a los Sindicatos el desarrollo de estas tareas.

2.º- Si por necesidades perentorias e imprevisibles se precisara destinar un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerse por tiempo no superior a dos meses dentro del mismo año manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo al Comité de Empresa.

#### **-Artículo 17.- Formación.**

1.º- La Administración Pública del Excmo. Ayuntamiento de Lorca y las Organizaciones Sindicales considerarán la formación como un instrumento fundamental de la profesionalización del personal y de la mejora de los servicios en el marco de los fines perseguidos por los planes de formación de la Administración Local y reconocen la necesidad de realizar un mayor esfuerzo en este ámbito para la consecución de los siguientes objetivos:

a).- La mejora o perfeccionamiento real del personal tanto en sus conocimientos y aptitudes como en sus actitudes en la prestación del servicio público.

En este sentido, se perseguirá tanto la adecuación de las actividades formativas a las efectivas exigencias de cambio de la modernización que la Administración conlleva, desde el uso de nuevas tecnologías a la adaptación de una nueva mentalidad del servicio público, como la adecuación del contenido y destinatarios de las actividades formativas a las necesidades de la Organización en la que prestan sus servicios.

b).- La consecución del objetivo anterior redundará en la mejora general de la calidad de la prestación de los servicios públicos.

Este incentivo se aplicará conforme a las siguientes normas:

- cada sesenta horas de formación realizada por el trabajador, durante un periodo de seis años, dará derecho, a petición del interesado, a la percepción mensual en concepto de complemento de productividad de cuarenta euros en 2008 y de cuarenta y tres, cuarenta y ocho y cincuenta y cinco euros para los años 2009, 2010 y 2011, respectivamente.

- El personal justificará la asistencia al curso o jornada, realizado dentro del plan de formación propio del Ayuntamiento, o a través de los planes de otras Administraciones que se ofrezcan al municipio como los de la Comunidad Autónoma, Dirección General de Administración Local, Federación de Municipios, INAP así como otros que por su relación con el puesto de trabajo y su especial interés sean autorizados por la Concejalía de Personal. Se entienden incluidos en este grupo los organizados, imparti-

dos o reconocidos por las Administraciones Públicas, Universidades (públicas o privadas), Colegios Profesionales, Sindicatos y Corporaciones Públicas. Habrá de presentar el certificado o diploma de asistencia, en el que se acredite el número de horas, en el Servicio de Personal y Régimen Interior para su evaluación conforme a los criterios establecidos por la Comisión Paritaria con funciones de Formación y aprobación por el órgano competente, debiendo quedar constancia en el expediente del interesado.

El trabajador respecto de los periodos que se vayan cumpliendo, habrá de acreditar las sesenta horas de formación realizadas en el período de seis años anteriores y su abono efectivo tendrá efectos del mes siguiente al cumplimiento de las condiciones.

Este incentivo sólo será de aplicación al personal laboral fijo e indefinido.

2.º- Para el cumplimiento de los objetivos expuestos, la Administración Pública del Excmo. Ayuntamiento se compromete a incrementar sustancialmente la oferta de formación y a vincular la formación recibida a la potenciación e incluso de la promoción y de la realización de la carrera administrativa del personal.

Tales precisiones serán recogidas en los planes de formación de la Administración Local.

3.º- Administración y Sindicatos coinciden en manifestar que la participación de todos los Agentes en la planificación, gestión e impartición de cursos de formación de personal, aportará un clima de colaboración y de implicación mayor de los empleados públicos en el desarrollo de los planes de formación lo que influirá muy positivamente en el desarrollo muy satisfactorio de sus objetivos.

A estos efectos, ambas partes acuerdan:

a).- Las Organizaciones Sindicales firmantes de este Acuerdo podrán presentar cuantas iniciativas, propuestas y sugerencias estimen oportunas para el mejor desarrollo de los planes de formación del personal de la Administración Pública Local, sin perjuicio de las competencias atribuidas al Excmo. Ayuntamiento de Lorca, de elaborar, desarrollar y coordinar los planes, medidas y actividades para la formación del personal, como respuesta a las necesidades de índole general de la Administración.

b).- Las Centrales Sindicales firmantes del presente Acuerdo podrán presentar propuestas de organización de aquellas actividades formativas generales o específicas, que, incluidas en los planes de formación del personal, dejen asumir, previa la homologación de dichas iniciativas con arreglo al procedimiento que se establezca.

Cuando las peticiones formuladas por las Organizaciones Sindicales, superen los recursos disponibles, la distribución se efectuará en base al criterio de proporcionalidad representativa en el Excmo. Ayuntamiento de Lorca.

4.º- El tiempo de asistencia a cursos selectivos o de Formación de carácter obligatorio del personal al servicio de la Administración Local, se considerará como tiempo de trabajo a efectos del cumplimiento de la jornada semanal de trabajo establecida. Los cursos de formación que or-

ganice el Ayuntamiento tendrán carácter voluntario salvo que el órgano competente para disponer su celebración les atribuya expresamente carácter obligatorio.

En cuanto al tiempo de asistencia a cursos de formación de carácter voluntario que se incluyan en el Plan de Formación propio, de la Escuela de Administración Local de la Comunidad Autónoma de Murcia, de la Federación de Municipios de Murcia, en el INAP o en el Plan Interadministrativo de la Comunidad Autónoma de Murcia, se considerará en un 50% como tiempo de trabajo a los efectos de cumplimiento de la jornada semanal establecida, independientemente de que el curso se celebre durante la mañana o por la tarde. El tiempo de compensación horaria que pueden disfrutar los trabajadores por este concepto no podrá exceder de 30 horas al año. Para solicitar los cursos organizados por los organismos citados será necesaria la previa autorización y tramitación a través del Servicio de Personal y Régimen Interior y la conformidad del mismo una vez concedido el curso, en la que se tendrá en cuenta la relación con el puesto de trabajo.

Se garantiza un mínimo de formación a cada trabajador de 10 horas anuales y hasta un máximo de 60.

Los cursos que organicen las organizaciones sindicales tendrán carácter voluntario.

En la modalidad de cursos a distancia se aplicará la compensación horaria sólo a las clases presenciales.

En cualquier caso, para poder aplicar una compensación horaria será necesario antes de realizar el curso la conformidad para su realización y compensación.

5.º- Para facilitar la formación profesional la Administración Local, en el marco del convenio 140 de la Organización Internacional del Trabajo, se compromete a adoptar las siguientes medidas concretas:

a).- Permiso retribuido para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración

b).- Concesión de permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

6.º- La Comisión paritaria con funciones de Formación tiene los siguientes cometidos:

-Determinar criterios a que deben ajustarse los planes y proyectos de formación para que puedan financiarse con cargo a los fondos de formación continua en el ámbito de la Administración Local.

-Establecer la orden de prioridad de planes y proyectos de formación continua.

-Supervisar la adecuada ejecución de las acciones.

-Con independencia de sus cometidos en materia de formación continua, esta Comisión fijará las orientaciones a que habrá de ajustarse la negociación de los Planes de Formación.

- Evaluar la formación acreditada por los trabajadores.

**Capítulo -IV-****Retribuciones.****- Artículo 18.- Retribuciones.**

1.º- Los niveles salariales del personal del Excmo. Ayuntamiento de Lorca, y de sus Organismos Autónomos Locales se establecen en los siguientes Grupos y Subgrupos en cuanto a las retribuciones básicas: A (A1 y A2), B, C (C1 y C2) y Agrupación Profesional, con las categorías profesionales que se establecen en el catálogo y relación de puestos de trabajo.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio serán retribuidos por los conceptos siguientes:

A los trabajadores de carácter temporal les será abonada antigüedad en esta Administración en concepto de trienios.

a).- Retribuciones Básicas, constituidas por:

-Sueldo.

-Trienios.

-Pagas extraordinarias de junio y diciembre.

b).- Retribuciones complementarias, constituidas por:

-Complemento de Destino.

-Complemento Específico.

-Gratificaciones por Servicios Especiales.

-Complemento de Productividad.

Se acuerda establecer un fondo destinado a incentivar la mejora de la productividad, con una aplicación gradual que permita que a la finalización de la vigencia del presente Convenio, la cuantía mensual por trabajador sea de 200 euros, que será asignado partiendo de los criterios que por esta Mesa se fijen en atención al cumplimiento de los objetivos señalados por parte de la Administración y sindicatos firmantes. Surtirá efectos a partir de noviembre y diciembre de 2008, abonándose en esos meses, si es posible y si no se efectuará el pago diferido en el mes de enero de 2009. Esta productividad será abonada mensualmente. No obstante, para el supuesto de que, de conformidad con la legislación que resulta de aplicación y los oportunos mecanismos presupuestarios y de catálogo de puestos de trabajo, se actualice para el año 2009, en esas mismas condiciones dentro del concepto retributivo que por su propia naturaleza corresponda, dejará de abonarse como tal incentivo de productividad.

2.º- Incremento anual.

Las retribuciones de los trabajadores municipales se incrementarán durante la vigencia de este Convenio, y de un ejercicio a otro, en el porcentaje que fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el Sueldo, Complemento Específico, Complemento de Destino y Trienios.

Para las percepciones económicas de carácter retributivo especiales que abona este Ayuntamiento en concepto de complemento de productividad (artículo 15, 3.º, apartado e) del presente Acuerdo) a los que no se aplique ningún incremento en este Convenio, se les aplicará a par-

tir del 2009 la subida que anualmente establezca el Estado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado más un 1%, lo que se extiende en el caso de que finalizado el ámbito temporal de este Convenio se produjese la prórroga del mismo. De esta aplicación se excluyen los conceptos a que se refiere el párrafo anterior.

3.º- Condiciones de jornadas especiales.

Las cuantías de las jornadas especiales en los años que se indican, se establecen del siguiente modo:

Jornadas especiales	Importe en euros y año
Jornada festiva	35 (2009), 40 (2010), 45 (2011)
Jornada nocturna	23 (2009), 25 (2010), 27 (2011)
Jornada especial singularizada (S. Santa...)	150 (2009, 2010 y 2011)

a).- Festividad:

Se percibirá por aquellos trabajadores cuya jornada laboral ordinaria, se desarrolle en domingo o día festivo.

El concepto de festividad se entenderá para el año 2009 y 2010, desde las seis horas del sábado hasta las seis horas del lunes o día posterior a festivo y en el 2011 desde el sábado hasta las seis horas del lunes o día posterior a festivo.

El concepto de festividad se entenderá, asimismo, desde las quince horas o comienzo del turno de tarde de viernes y víspera de los festivos.

Se percibirá la parte proporcional, en caso de que parte de la jornada ordinaria transcurra en festivo.

b).- Nocturnidad:

Se percibirá por aquellos trabajadores cuya jornada laboral ordinaria se desarrolle durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas. Se percibirá la parte proporcional, en caso de que parte de la jornada ordinaria transcurra en el período de tiempo comprendido como nocturnidad.

c).- Jornada especial singularizada:

Se considerará como tal, la jornada ordinaria, extraordinaria o parte proporcional de la jornada, prestada los días 24, 25 y 31 de diciembre, 1 de enero, Jueves Santo y Viernes Santo. Su abono excluye el de festivo ordinario.

Las cantidades indicadas en la tabla respecto de los apartados a), b) y c) se entienden por cada una de las jornadas trabajadas y se abonarán mensualmente, en concepto de Gratificación por Servicios Especiales.

d).- Retenes:

En aquellos servicios que lo precisen, se organizarán turnos de retén mínimos para las jornadas de tarde, noche, sábados, domingos y festivos. Dichos turnos serán rotativos y fijados por el Ayuntamiento, con audiencia de los Delegados de Personal con un mes de antelación, salvo casos excepcionales. La cuantía del complemento de productividad fijado será de 200 euros mensuales en 2008 y de 210, 220, 230 euros mensuales para los años 2009, 2010 y 2011, respectivamente.

Respecto de los conceptos establecidos en los apartados a), b), c) y d) se mantienen en 2008 las cuantías establecidas en el anterior Convenio.

e).- Especial dedicación:

El régimen de especial dedicación, es aquel que conlleva la obligación de prestar servicios efectivos en jornada de 40 horas semanales. Se establecerá en aquellos servicios que estime la Concejalía de Régimen Interior con la finalidad de mejorar el servicio prestado a los ciudadanos, estableciéndose unos objetivos concretos, que serán evaluados. El primer año de establecerse, se aplicará gradualmente y su efectividad, rendimiento y aceptación por los ciudadanos será evaluado. Dependiendo de estos resultados, en años posteriores podrá generalizarse, de forma que pueda afectar a todos los trabajadores de un servicio determinado.

Con carácter general supondrá la apertura de los servicios dos tardes a la semana (cinco horas), independientemente de que por la Concejalía se organicen otros horarios y forma de prestación. En los servicios en que su naturaleza así lo exija, el cumplimiento de las cinco horas semanales se podrá establecer con carácter mensual o trimestral.

La adscripción del personal será voluntaria en los servicios que se implante, dentro de los efectivos de personal que sean necesarios. El primer año podrán establecerse turnos entre los empleados interesados, de forma que la adscripción sería como máximo de seis meses. En años sucesivos la adscripción será como máximo anual.

Con independencia del plazo de adscripción, en cualquier momento podrán ser dados de baja en el régimen de especial dedicación los trabajadores adscritos voluntariamente, si las circunstancias que motivaron la misma han sufrido variación, previo informe de la jefatura de servicio, o se considera innecesaria dicha adscripción por parte de la Concejalía de Régimen Interior, con conocimiento puntual de la Comisión Paritaria.

Las referidas horas son de inexcusable cumplimiento con independencia de las tardes a realizar, excepto en los supuestos de incapacidad por accidente de trabajo y disfrute de periodos vacacionales.

En los supuestos de incumplimiento del número de tardes o del horario y jornada de tarde u otro cómputo que se haya establecido, procederá a dar de baja en el régimen y a la deducción proporcional de haberes.

En los supuestos de coincidencia de la realización de las tardes con días festivos se prestará dicha tarde, los días inmediatamente anteriores o posteriores a los mismos.

El régimen de especial dedicación es incompatible con cualquier régimen de reducción de jornada, excepto en el supuesto de disfrute de permiso por lactancia.

Los trabajadores adscritos a este régimen percibirán 300 euros mensuales como complemento de productividad a partir del año 2009, y durante 2010 y 2011.

En el proceso de implantación serán oídos los sindicatos. El desarrollo se llevará a cabo con la intervención de la Comisión Paritaria.

f).- Jornada reducida:

El personal municipal tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo en los casos y condiciones previs-

tos en el artículo 48 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias en el caso de que los trabajadores disfrutasen una jornada de trabajo reducida el día 1 de los meses de junio y/o diciembre, fecha del devengo de las citadas pagas.

4.º- Dietas.

En cuanto a dietas de manutención y alojamiento se estará a lo dispuesto en el R. D. 462/2002, de 24 de mayo y disposiciones complementarias.

Los trabajadores municipales que por necesidades del servicio hubieran de desplazarse fuera de su centro de trabajo, serán indemnizados por los gastos de locomoción que se originen. En el caso de que estos desplazamientos no se pudieran producir en vehículos de propiedad municipal, y el trabajador utilizara su propio vehículo, la indemnización se realizará por acreditación de los kilómetros realizados mediante parte normalizado, que la Concejalía de Economía y Hacienda dispondrá, siendo tramitado al mismo tiempo que la nómina del mes de realización del servicio, siendo su importe el que legalmente corresponda. Este importe suplirá todos los gastos que se produzcan por el uso del vehículo.

Cuando por necesidad de los servicios se utilicen vehículos pertenecientes al Parque Móvil Municipal, se atenderá a que los desplazamientos que se efectúen fuera del casco urbano no se realicen en ciclomotor, excepto por necesidades del servicio.

Debido a la gran extensión del término municipal, en el caso de los puestos o centros de trabajo que se encuentren fuera del casco urbano, se establecen las siguientes ayudas de carácter mensual para sufragar gastos de desplazamiento, cuando el trabajador se desplace diariamente en vehículo propio, de acuerdo con los siguientes criterios.

Se establecen dos condiciones, siendo necesario para conceder la ayuda que ambas se cumplan, y que son las siguientes:

1.ª Que el puesto de trabajo al que ha de desplazarse el trabajador diste, como mínimo, 5 kilómetros de la Casa Consistorial.

2.ª Que desde el domicilio, en el término municipal de Lorca, del trabajador hasta el centro de trabajo haya como mínimo 5 kilómetros.

Cumplidas ambas condiciones, se procederá de la siguiente forma:

- si la distancia desde donde reside el trabajador al puesto de trabajo es inferior a la distancia que existe entre la Casa Consistorial y el puesto de trabajo, se le abonará la ayuda atendiendo a la distancia de residencia.

- si la distancia desde donde reside el trabajador al puesto de trabajo es superior a la distancia que existe entre la Casa Consistorial y el puesto de trabajo, se le abonará la ayuda atendiendo a la distancia desde la Casa Consistorial al puesto de trabajo.



Se exceptúa del cumplimiento de la 2.ª condición aquellos supuestos en los que el trabajador esté obligado para dirigirse a su puesto de trabajo, a partir de la Casa Consistorial y volver a la misma.

Las distancias en kilómetros se medirán tomando como centro de las mismas la Casa Consistorial y el domicilio del trabajador. Se acreditarán por certificación del servicio municipal competente, a petición del Servicio de Personal y Régimen Interior.

La indemnización conforme a las cuantías establecidas en el R. D. 462/2002, de 24 de mayo y disposiciones complementarias, se realizará partiendo de la distancia en kilómetros fijada como se indica anteriormente, teniendo en cuenta ida y vuelta, y un promedio de 21 días laborables, de forma que se establezca una cantidad fija mensual. Estas cuantías se aplicarán a partir del 2009 y durante el 2008 se abonará conforme a las normas y cuantías del Convenio anterior. Se revisarán cuando se actualicen normativamente.

#### 5.º- Exceso de jornada.

Se considera como tal la realizada por encima de siete horas y media como cómputo diario.

El número mínimo de horas que percibirán los trabajadores, cuando sean requeridos para su realización, siempre y cuando no se trate de prolongación o continuación de su jornada ordinaria, y no se trate de trabajos planificados sino en casos especiales de urgencia, será de cuatro.

Se abonará mensualmente, en concepto de gratificación por servicios especiales. Su importe será en el año 2008 de 10,82 euros/hora.

En caso de que se realicen horas extraordinarias nocturnas, su importe será en el año 2008 de 16,23 euros.; las horas extraordinarias festivas serán a igual precio que las nocturnas; y en caso de que coincidan los dos conceptos será de 18,63 euros para el año 2008, lo que supone que no se percibirá el concepto de nocturnidad ni el de festividad, si se realizan horas extraordinarias nocturnas o festivas.

A partir del año 2009 y años sucesivos, los anteriores importes se incrementarán un 2% anual, más el incremento que aplique la Ley de Presupuestos Generales del Estado cada año.

Siempre que el trabajador pida el pago de las horas extraordinarias en horas libres, de mutuo acuerdo con la Administración, se considerarán al 200% de su valor.

#### 6.º- Asistencia a juicio.

Aquellos trabajadores que deban asistir, por motivo de su cargo, a juicio, en los días que no presten su servicio ordinario, habrán de ser indemnizados con la cantidad de 72 euros. A partir del año 2009 este precio será revisado. Se exceptúan los supuestos en que el trabajador sea denunciado por la propia Administración.

### Capítulo-V-

#### -Artículo 19.- Jornada de trabajo y horarios.

1.º- El cómputo anual se fija en 1.647 horas que se considerará como cómputo máximo para todo el personal

con independencia de su realización en régimen de turnos, festivos, etc.

Se establecerá anualmente el calendario laboral por la Comisión Paritaria, en el que se contemplará como festivos los días 24 y 31 de diciembre, así como la reducción en uno de los meses de verano, de la jornada de trabajo en una hora diaria.

El horario se establece, con carácter general, en régimen de jornada continuada de 7 horas y 45 minutos a las 15 horas y 15 minutos de lunes a viernes, ambos inclusive, lo que representa 37 horas y 30 minutos semanales o 150 horas mensuales. Se mantendrán los horarios especiales vigentes en los servicios municipales que así lo requieran.

La jornada partida ha de efectuarse, como mínimo tres días a la semana, en horario regular y ha de tratarse de puestos homogéneos que se estén realizando con ambas jornadas (continua y partida).

2.º- Cada trabajador municipal dispondrá de un período de descanso diario de 20 minutos, computable como de trabajo efectivo, y con carácter general se disfrutará entre las 9,30 horas y las 11,30 horas. En los servicios en que por sus características especiales sea insuficiente el período de 20 minutos, se podrá aprobar hasta un máximo de 40 minutos.

3.º- Se garantizan dos días de descanso semanal mínimo continuado. Este descanso coincidirá de forma alterna en fin de semana: sábado y domingo.

### Capítulo-VI-

#### Vacaciones, Permisos y Licencias.

##### -Artículo 20.- Vacaciones anuales.

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar como mínimo, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se consideraran como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales. (artículo 50 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.)

Se disfrutará un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más cada cinco años. Este derecho se hará efectivo desde el año en que se cumplan los años de servicio necesarios.

Los trabajadores municipales gozaran de quince días naturales extra de vacaciones, desde el día siguiente del cumplimiento de la edad de 62 años, siempre y cuando tengan una antigüedad de 20 años de servicio y les falten tres años para la jubilación por edad a los 65.

Las vacaciones se disfrutarán entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, siendo preferentes los meses de julio y agosto. Fuera de este período y por necesidad del servicio, el disfrute de los períodos anteriores se incrementará en 10 días naturales.

En este sentido, dada la variabilidad en el número de días que habrá para la toma de vacaciones, habrá de

tenerse en cuenta que los servicios deberán quedar perfectamente atendidos y preferentemente se disfrutarán los días adicionales, para aquellos que tomen vacaciones en los meses de junio o julio, en el mes inmediato anterior y para los que las tomen en los meses de agosto o septiembre, en el mes inmediato posterior.

El periodo mínimo de vacaciones será de una semana, para garantizar el descanso de los funcionarios.

Se establece la posibilidad de disfrutar los días de vacaciones fuera de los meses establecidos en el Ayuntamiento (junio a septiembre) para las mujeres embarazadas o en periodo de maternidad, pudiendo pasarlas al año siguiente, aunque no coincidan con el calendario de vacaciones.

#### **-Artículo 21.- Permisos y licencias.**

1.º- El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

a).- 15 días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el Registro de Parejas de Hecho.

b).- 3 días hábiles en los casos de enfermedad grave, accidente o fallecimiento de familiares dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, si el suceso se produce en la misma localidad, o 5 días si es en distinta localidad.

Cuando se trate de enfermedad grave, accidente o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 2 días hábiles si el suceso se produce en la misma localidad, o 4 días si es en distinta localidad.

En el caso de fallecimiento de familiares dentro del cuarto grado de consanguinidad, 1 día hábil.

c).- 2 días por traslado de domicilio habitual.

d).- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

e).- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales durante los días de su celebración, más el imprescindible para su desplazamiento, si fuera necesario.

f).- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal y convencionalmente.

g).- El trabajador, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este período podrá dividirse en dos fracciones (media hora al inicio y al final de la jornada) o sustituirse por una reducción de la jornada en una hora diaria (al inicio o al final de la jornada). Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen, debiendo justificar que el cónyuge no lo disfruta.

Para la mujer trabajadora se amplía este permiso hasta los 15 meses del hijo.

La mujer trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

h).- El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de 12 años, persona mayor que requiera especial dedicación o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

i).- Se podrán conceder permisos retribuidos de hasta 10 días anuales por asuntos particulares, debiendo quedar en todo caso atendidas las necesidades del servicio, no siendo acumulables a períodos vacacionales.

j).- Permiso por parto: tendrá una duración máxima de 127 días naturales, distribuidos a opción de la trabajadora, siempre que seis semanas sean posteriores al parto.

En caso de parto múltiple, se sumará al permiso legal los quince días naturales que otorga este convenio, por cada hijo más, a partir del segundo.

k).- Por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica de médico de cabecera o especialista de la seguridad social en Lorca, para el trabajador o para acompañar a familiares hasta el primer grado de consanguinidad (padres, hijos y cónyuge), siempre que no se pueda realizar la consulta fuera de la jornada laboral. Se exigirá comunicación previa al Jefe del servicio, con posterior justificación;

l).- Por el tiempo indispensable, mediante justificación, para asistencia por la mujer a clases de preparación al parto, siempre que las clases coincidan con el horario laboral y el servicio esté cubierto.

m).- Durante el año, los trabajadores municipales tendrán derecho a disfrutar hasta 6 días de licencia o permiso por asuntos particulares, no incluido en los puntos anteriores, además de los recogidos en el artículo 48.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público: 2 días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en 1 día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

De forma general, entre Semana Santa y Navidad, se repartirán 6 ó 7 días, obtenidos de los días establecidos en los apartados i) y m) (de los seis días) de este artículo, que se establecerán en función del calendario anual por la Comisión Paritaria, disfrutándose en dos turnos rotatorios en esas fechas, salvo renuncia expresa del trabajador que en este caso podrá disfrutarlo a su elección y sin perjuicio del servicio, sin poder acumularlo a ninguno de los perio-

dos de vacaciones anuales retribuidas, ni a los del punto i), salvo justificación.

n).- Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por parto y por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple. En los casos previstos en los permisos por parto, por adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple y en éste de paternidad, el tiempo transcurrido durante el disfrute de los mismos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

ñ).- para atender a hijos discapacitados: derecho a ausentarse del trabajo para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario en esta localidad.

2.º Se podrá solicitar, con quince días de antelación y con el informe positivo del Jefe del Servicio y Concejal delegado correspondiente, permisos superiores a 15 días e inferiores a 3 meses. Estos permisos lo serán sin retribución y el total, cada dos años, no podrá ser superior a 3 meses.

#### **-Artículo 22.- Excedencias.**

La situación de excedencia del personal laboral se regirá por lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Las peticiones de excedencia, serán resueltas por el Ayuntamiento teniendo en cuenta las necesidades del trabajo procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se fundamenten en estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El número de trabajadores en tal situación de excedencia voluntaria, no podrá exceder del 10% de la totalidad de la plantilla laboral del Ayuntamiento, atendándose las solicitudes por orden de presentación.

El trabajador que no solicite el reintegro antes de la terminación de su excedencia o licencia causará baja definitiva.

### **Capítulo-VII-**

#### **Régimen Disciplinario**

##### **-Artículo 23.- Régimen disciplinario.**

El régimen disciplinario del personal laboral será el regulado en el Título VII de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto; se regirá por la mismas normas que para el personal funcionario local. En lo no previsto en las mencionadas normas se regirá por la legislación laboral.

### **Capítulo -VIII-**

##### **-Artículo 24.- Salud laboral.**

1.º El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física, psíquica y social, además de una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

Tiene asimismo el derecho de participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, de los Comités de Seguridad y Salud.

2.º Comité de Seguridad y Salud.

a).- El Comité de Seguridad y Salud, su composición, funciones, régimen de funcionamiento y organización, son los dispuestos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención.

Las funciones del Comité de Seguridad y Salud serán de vigilancia y control sobre las condiciones de trabajo del personal laboral incluido en el ámbito de este Acuerdo.

b).- Composición. Dadas la características peculiares de la Administración Pública, al existir legalmente constituidos dos órganos de representación de los trabajadores, ambos con funciones de vigilancia y control sobre condiciones de salud laboral, que afectan por igual a funcionarios y laborales, y con el fin de garantizar y agilizar las acciones en esa materia, se constituye un solo Comité de Seguridad y Salud, con la siguiente configuración:

-6 Representantes designados por la Corporación.

-5 Representantes designados por la Junta de Personal.

-1 Representante designado por los Delegados de Personal.

3.º Ropa de trabajo.

a).- El Ayuntamiento de Lorca viene obligado a facilitar anualmente ropa de trabajo y medios de protección personal a todos aquellos trabajadores cuya indumentaria pueda sufrir, con motivo de la realización de sus tareas, peligro de ensuciamiento o deterioro superiores al normal.

b).- El trabajador estará obligado a vestir, durante la realización de su trabajo, la ropa o elementos de identificación facilitados por el Ayuntamiento.

c).- Corresponde al Ayuntamiento la reposición de las ropas de trabajo entregadas o deterioradas.

d).- En el plazo de dos meses a partir de la entrada en vigor del presente Convenio el Ayuntamiento a propuesta del Comité de Seguridad y Salud dictará las órdenes oportunas para la unificación, renovación y control sobre la dotación del vestuario del personal.

#### 4.º- Protección a la mujer embarazada.

Toda mujer embarazada que desarrolle un puesto peligroso, según diagnóstico facultativo, para su estado, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo, de acuerdo con su categoría profesional que no le sea perjudicial, durante el tiempo que dure el embarazo. Se estudiará por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales aquellos puestos que puedan entrañar un riesgo para el embarazo y búsqueda de otros alternativos, dando cuenta al Comité de Seguridad y Salud.

5.º- Anualmente, los trabajadores tendrán derecho a un reconocimiento médico voluntario. En los casos de excesiva peligrosidad el citado reconocimiento podrá efectuarse semestralmente.

#### 6.º- Acoso moral o mobbing.

El funcionario tendrá derecho al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales, físicas y/o psíquicas de naturaleza sexual, laboral o de cualquier otro tipo, incluyendo la prevención del acoso moral en el trabajo (mobbing) y el síndrome del quemado (burn-out). El Comité de Seguridad y Salud, tras la firma del presente Acuerdo, deberá instar al Servicio de Prevención a que elabore un protocolo de actuación en caso de producirse estas situaciones de acoso moral, síndrome del quemado etc.

### Capítulo -IX-

#### Asistencia y acción social.

##### -Artículo 25.- Complemento de incapacidad temporal.

Los trabajadores de esta Administración Local que se hallen en situación de Incapacidad Temporal derivada de cualquier contingencia, con independencia de cual sea su régimen público de protección social, tendrán derecho desde el primer día y hasta tanto persista dicha situación a la percepción de un complemento equivalente a la diferencia entre las prestaciones que reciban de dichos regímenes públicos y el 100% de los conceptos retributivos establecidos con carácter fijo y periódico de devengo mensual.

A estos efectos, solamente se tendrán en cuenta los siguientes conceptos retributivos.

- Sueldo.
- Trienios.
- Complemento de destino.
- Complemento específico.
- Productividad.

La pérdida, anulación o suspensión del subsidio por incapacidad temporal, declaradas por las Administraciones

de la Seguridad Social competentes por razón de la materia por causa imputable a los trabajadores, surtirán idénticos efectos en cuanto a la percepción del complemento a que se refiere el apartado anterior, sin perjuicio de las obligaciones de reintegro y de la responsabilidad disciplinaria que pueda resultar exigible en cada caso.

El tiempo de duración de la situación de incapacidad temporal será considerado como días de trabajo efectivo a los efectos del abono de pagas extraordinarias y de vacaciones anuales. Si durante el período de vacaciones se produjera la situación de baja por incapacidad temporal, el trabajador afectado interrumpirá su período de descanso.

Para los casos de incapacidad temporal en que propleto y pendiente de resolución de incapacidad permanente le sea denegada al interesado, habrá de solicitar el reingreso en esta Administración, como máximo en el plazo de un mes, a contar del día siguiente a la notificación de la resolución desestimatoria de la incapacidad permanente expedida por el organismo competente de la Seguridad Social, que tendrá efectos económicos desde su reingreso.

##### -Artículo 26.- Seguro de vida e incapacidad permanente.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Administración Local suscribirá un Seguro de Vida e Incapacidad para todos los Empleados Públicos incluidos en el artículo 1 de este Convenio, cuya cobertura alcanzará las contingencias de fallecimiento, por cualquier causa, y de incapacidad permanente (hasta los 65 años de edad en ambos casos) en los grados de total, absoluta y gran invalidez.

Las cuantías serán las siguientes:

- Muerte..... 30.050,61 euros.
- Invalidez..... 30.050,61 euros.

Con anterioridad al vencimiento del actual contrato de seguro, se estudiará aumentar el capital asegurado por estos conceptos.

En los casos de declaración de incapacidad permanente, en los que la incapacidad permanente reconocida no sea definitiva, esto es, su plazo de revisión sea inferior a dos años y se prevea que pueda ser objeto de revisión por mejoría, estando sometida a reserva de puesto durante dos años, no será abonada la indemnización, hasta que transcurridos los dos años sea declarada definitiva por el organismo competente de la Seguridad Social.

##### -Artículo 27.- Anticipos reintegrables.

Tendrán derecho a la solicitud de anticipos reintegrables el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, excepto el de carácter temporal, por importe del sueldo bruto del trabajador (comprendivo de sueldo, trienios, un sexto de paga extraordinaria, complemento de destino y complemento específico), pudiéndose solicitar una, dos o tres pagas anticipadas (en este último caso sujeto a disponibilidad presupuestaria), cuyo plazo de devolución será de 12, si se trata de una y de 24 meses, si se trata de dos o tres.

A los jóvenes de hasta 35 años, para adquisición de primera vivienda, se podrá conceder hasta cuatro anticipos reintegrables, a devolver en 48 meses.

En los supuestos de incapacidad temporal del trabajador que exceda de un año, a partir del mes decimotercero se descontará la parte no reintegrada, en los meses siguientes que resten hasta llegar al mes decimoctavo de incapacidad temporal. En cualquier caso, en el supuesto de que sea propuesta la incapacidad permanente, deberá reintegrarse en el momento de baja en la empresa la cantidad total adeudada.

En los supuestos de jubilación previstos, se descontará en los tres últimos meses la parte no reintegrada del anticipo.

#### **-Artículo 28.- Plan de pensiones.**

Durante el período de vigencia del presente convenio se aplicará un Plan de Pensiones que afectará exclusivamente al Personal Laboral Fijo o Indefinido incluido en el ámbito de aplicación del Presente convenio. Para el año 2008 se mantiene la aportación de 60,07 euros mensuales por trabajador.

La aportación mensual del resto de ejercicios de vigencia del Convenio se incrementará en seis euros mensuales, más el importe resultante de aplicar el IPC general anual del año anterior al resultado de sumar la aportación mensual del año anterior más 6 euros.

#### **-Artículo 29.- Asistencia sanitaria complementaria.**

El Ayuntamiento de Lorca garantiza las Ayudas necesarias para todo el personal municipal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, relativas a prótesis (dentarias, oculares y auditivas) en las mismas condiciones y en un 30% más que las cuantías fijadas por MUFACE para su personal asegurado; se exceptúan aquellas que sean cubiertas por la Seguridad Social.

#### **-Artículo 30.- Ayuda económica de asistencia a discapacitados.**

El Ayuntamiento de Lorca garantiza una ayuda económica para asistencia a Discapacitados, hijos del personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, estableciéndose por la Comisión Paritaria las condiciones, cuantías y casos en las que se establecerán dichas ayudas, sirviendo como referencia los criterios y en un 25% más que las cuantías establecidos por MUFACE.

#### **-Artículo 31.- Permisos de jubilación.**

A los trabajadores que se jubilen se les concederá el año de su jubilación, si se jubilan antes del mes de julio un mes de vacaciones, y si se jubilan en la segunda parte del año dos meses de vacaciones.

#### **-Artículo 32.- Jubilación. indemnizaciones por jubilación.**

Se consignará en el Presupuesto Municipal la dotación necesaria para conceder una indemnización en la cuantía que se determine a aquellos trabajadores de carácter laboral fijo que, habiendo excedido de los 65 años

por no haber alcanzado el período de carencia necesario para la jubilación, soliciten la extinción de la relación laboral, siempre y cuando lo permita la normativa.

La edad ordinaria de jubilación se establece en los 65 años, con la finalidad de contribuir mediante la contratación de nuevos trabajadores a la promoción del empleo. Para ello, el trabajador afectado tendrá que tener cubierto el período mínimo de cotización y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

#### **Artículo 33.- Ayudas sociales.**

Se establecen las siguientes ayudas, en una cantidad de pago único, a partir del año 2009, y por los conceptos que se señalan:

a) ayudas por matrimonio del trabajador o inscripción en el Registro de Parejas de Hecho: 200 euros.

b) Ayudas por nacimiento de hijo o adopción: 150 euros.

c) Ayudas por sepelio del trabajador: 300 euros.

En el caso de que presten servicios en esta Administración y tengan derecho dos trabajadores por un mismo hecho causante, en los supuestos a) y b), se concederá a uno solo de ellos.

#### **Artículo 34.- Comisión festividad Santa Rita.**

El Ayuntamiento colaborará con La Comisión encargada de la organización y desarrollo de la festividad del patrón de los trabajadores públicos "Santa Rita", con todos los medios necesarios para la realización de las actividades organizadas por la misma.

### **Capítulo -X-**

#### **-Artículo 35.- Acuerdos en materia sindical.**

La negociación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el ámbito en que se celebre, ha de efectuarse bajo los principios de buena fe, mutua lealtad y cooperación.

Las partes firmantes se comprometen a que durante la vigencia del presente acuerdo, realizarán el esfuerzo necesario para que cualquier discrepancia que pudiera suscitarse, encuentre vías de solución a través de procesos de diálogo que posibiliten el acuerdo, fomentando un clima de entendimiento que habrá de repercutir positivamente en el desarrollo de la actividad administrativa y de la profesionalidad de los empleados públicos de esta Administración.

Las Organizaciones Sindicales se comprometen a canalizar sus relaciones con la Administración a través de la Mesa General de Negociación, Mesas Sectoriales o Comisiones que puedan constituirse, y al planteamiento de cuestiones a través de los representantes designados en las mismas, de forma que se garantice una adecuada coordinación en la interlocución de las partes.

A fin de racionalizar la acción sindical, a petición de los Sindicatos se creará una bolsa única de horas sindicales por Sindicato o Candidatura elegida en este Ayuntamiento, con la consiguiente cesión de sus créditos horarios

por parte de los representantes elegidos en las últimas elecciones sindicales celebradas, así como las de aquellas personas que legalmente tuvieran derecho a disfrutar créditos horarios sindicales remunerados.

Dicha bolsa se establecerá en función de los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales celebradas en este Ayuntamiento, en cualquiera de sus Organos de representación de los distintos Organismos Autónomos que existan en este Ayuntamiento.

Una vez constituida dicha bolsa, a petición de un Sindicato o Candidatura elegida, será administrado por los mismos a través de su sección sindical y órgano sindical de dicha candidatura para el desarrollo de tareas sindicales con cargo a dicha bolsa de horas.

Todo esto teniendo en cuenta las especiales características de dispersión geográfica de este municipio, la distinta ubicación física de los servicios y la especialidad de las tareas a desarrollar por los múltiples colectivos que existen en este Ayuntamiento.

El Ayuntamiento dotará de locales y recursos materiales a los órganos de representación de este Ayuntamiento y sus Consejos, para el desarrollo de su actividad sindical. En caso de no ser posible la prestación por la Administración de estas dotaciones materiales, serán sustituidas por una compensación económica que se otorgará a los sindicatos más representativos que hayan obtenido representación en los distintos órganos de representación de este Ayuntamiento y sus Consejos, en proporción al número de miembros de la Junta de Personal, Delegados de Personal Delegados de Personal que hayan obtenido cada uno en las últimas elecciones sindicales celebradas.

#### **Capítulo -XI-**

##### **-Artículo 36.- Comisión paritaria.**

Dentro del mes siguiente a la fecha de la firma del presente Convenio, será constituida una Comisión con la denominación del epígrafe, compuesta por seis vocales en representación del Ayuntamiento, un vocal en representación de los Delegados de Personal y cinco vocales en representación de la Junta de Personal, la cual asumirá las funciones de interpretación, vigilancia y estudio de lo pactado y seguimiento de cuantos temas integran el presente acuerdo, durante la totalidad de su vigencia.

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes y ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañados de un Asesor, que podrá ser ajeno al Ayuntamiento y que será designado libremente por cada una de ellas, el cual tendrá voz pero no voto.

Los acuerdos sobre interpretación de lo pactado en este Convenio serán vinculantes para las partes firmantes, y serán públicos en todos los Centros de Trabajo del Excmo. Ayuntamiento.

Los Trabajadores al Servicio del Ayuntamiento podrán formular ante la Comisión cuantas consultas, denuncias, quejas o reclamaciones estimen pertinentes.

#### **Capítulo XII-**

##### **Derecho a la Huelga.**

##### **-Artículo 37.- Derecho a la huelga.**

1.- Con carácter previo al ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores, éstos y la Administración vienen obligados a negociar como mínimo durante tres días.

2.º Igual medio habrá de seguirse antes del planteamiento formal de cualquier conflicto colectivo que verse sobre las materias reguladas en este Convenio.

#### **Capítulo -XIII-**

##### **Disposiciones Especiales**

##### **-Artículo 38.- Concurrencia.**

Durante su vigencia, el presente convenio no podrá ser modificado por lo dispuesto en acuerdo de ámbito distinto.

##### **-Artículo 39.- Vinculación a la totalidad.**

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

##### **-Artículo 40.- Absorción.**

Las disposiciones o resoluciones legales futuras, generales, individuales, administrativas o contenciosas que, resultando de aplicación a la Administración, lleven consigo una variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes en la actualidad, o que supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán repercusión práctica si, consideradas las condiciones salariales generales ajenas al Acuerdo en cómputo legal anual, superen el nivel total anual del presente Convenio, quedando en caso contrario absorbidas dentro de éste.

##### **-Artículo 41.- Supresión de puestos de trabajo.**

En el caso de supresión de puestos de trabajo, el Ayuntamiento destinará el personal que venía desempeñando dichos puestos a otros servicios municipales.

##### **-Artículo 42.- Defensa jurídica.**

El Ayuntamiento de Lorca garantizará la defensa jurídica de todos sus trabajadores que estén sometidos a procesos jurídicos derivados de la prestación ordinaria de su servicio. El desarrollo de este precepto se realizará en el seno de la Comisión Paritaria.

-Artículo 43.- Para aquellos casos del personal laboral fijo que anteriormente hubieran prestado servicios como funcionarios o hubiesen estado contratados temporalmente por ésta u otras Administraciones Públicas, les serán reconocidos los servicios prestados de acuerdo con los criterios fijados en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de Reconocimiento de Servicios Previos en la Administración Pública y normas que la desarrollan.

**-Artículo 44.- Validez de los acuerdos.**

Todos los acuerdos que se adopten con el Ayuntamiento, fuera de la Mesa de Negociación, Comisión Paritaria o Comisión de Policía Local, no tendrán validez.

**Artículo 45.- Segunda actividad.**

1.º).- Podrán pasar a situación de segunda actividad, a solicitud del trabajador, y de conformidad con las necesidades existentes en la Corporación, los trabajadores que reúnan uno de estos dos requisitos:

a).- Hubieran sufrido disminución de su capacidad para la adecuada prestación de sus funciones, previo dictamen médico que exprese la disminución de su capacidad y su aptitud para otros determinados servicios. La Empresa, a la vista del dictamen médico que presente el trabajador, podrá requerir dictamen al médico que designe la misma. En caso de discrepancia entre ambos informes médicos, se designará un tercer especialista por mutuo acuerdo; en otro caso, se determinará por insaculación.

b).- Hubieren cumplido 55 años y prestado 20 años de servicio en la Empresa.

2.º).- Quienes pasen a desempeñar otros servicios, en situación de segunda actividad, mantendrán la retribución que les correspondiera en su puesto de trabajo de origen, en el momento de su pase a dicha actividad.

**Capítulo -XIV-****Disposición Final**

Las normas previstas en el presente Convenio, que tengan efectos económicos, en las cuantías que contempla el mismo, serán de aplicación en los periodos que se determina en cada una de ellas.

**Anexo****Primero.- Jornada partida.**

Se acuerda revisar los servicios que tienen jornada partida cuantificando el personal que la realiza, al objeto de singularizar una percepción económica por este concepto.

A partir de dicha revisión se entenderá por tal la jornada laboral habitual que se produce de forma permanente y que obliga al trabajador a asistir al puesto de trabajo mañana y tarde, con interrupción de la jornada en más de una hora.

**Segundo.-**

Creación de bolsas de trabajo en los puestos base en que se considere necesario.

**Tercero.-**

Análisis jurídico y estudio de viabilidad de la aplicación de la jubilación anticipada.

**Cuarto.-**

Todo conductor que realizando con un vehículo de titularidad municipal y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, le fuese retirado el permiso o licencia de conducir por un tiempo inferior a dos años, el Ayuntamiento le mantendrá en otro puesto de trabajo, con las retribuciones que al mismo le correspondieran.

El Ayuntamiento realizará las gestiones oportunas para que los seguros de los vehículos de titularidad municipal, que sean utilizados por los trabajadores para la prestación de su servicio incluya o cubra al propio trabajador conductor.

**Quinto.- Conducción de motos.**

En atención al mayor riesgo y penosidad que implica la conducción de motocicletas, para todos los trabajadores que diariamente, y por necesidades de la Administración, se desplacen y utilicen de forma continua para la prestación de su servicio dichas motocicletas, se establece a partir del año 2009 el abono de la cantidad de 90 euros mensuales en concepto de conducción de motocicletas.

**Sexto.- Pruebas y competiciones.**

En el ámbito de la Comisión Paritaria se estudiará el tratamiento y participación de los miembros de la plantilla en competiciones (deportivas, culturales, etc...) a nivel local, regional o estatal representando a este Ayuntamiento o a la Comunidad Autónoma.

**Séptimo.- Uso de instalaciones deportivas municipales.**

Con el fin de incentivar el fomento del deporte, se estudiará el establecimiento de una bolsa económica para el acceso de los empleados de este Ayuntamiento al uso de todas las instalaciones deportivas del municipio.

**Octavo.- Ayuda para estudios.**

Respecto de estas ayudas, se estudiará su establecimiento para aquellos supuestos en que no se reúnan los requisitos para obtener ayudas o becas del sistema público, en las que se tendría en cuenta la renta percibida, es decir, se establecería una franja a partir de la cual se percibiría y serían para el propio trabajador y sus hijos.

**Noveno.- Cláusula sobre financiación municipal.**

En el caso de que una vez firmado este Convenio, y durante la vigencia del mismo mejorasen las disponibilidades económicas del Ayuntamiento, por aumentar de forma especial los fondos que recibe del Estado a través de la financiación que para los municipios se establece en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, el Ayuntamiento se compromete a revisar, a través de los procedimientos que legalmente correspondan, los conceptos que en los últimos años hayan experimentado un incremento no significativo y afecten a la totalidad o mayoría de los trabajadores.

ANEXO										
TABLA DE SALARIOS, DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN EL PRESUPUESTO, CATÁLOGO Y RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO APROBADOS POR ACUERDO PLENO DE 30 DE SEPTIEMBRE DE 2008.										
DENOMINACION DEL PUESTO	SUGRUPPO	NIVEL	S.BASE	C.D.	C.E.	IMPORTE MENSUAL	C.E. P.EXTRA	IMPORTE ANUAL		
<b>PUESTO DE JEFATURA</b>										
Gerente de la Gerencia Municipal de Urbanismo	A1	30	1.135,11	996,73	3.378,95	5.510,79	2.252,63	74.898,42		
Jefe de Servicio; Director Centro Servicios Sociales; Directores y Gerente Consejos	A1	26	1.135,11	718,37	1.366,40	3.219,88	910,93	44.167,38		
Jefe de Sección y Médico Medicina Deportiva	A1	24	1.135,11	599,76	1.073,52	2.808,39	715,68	38.601,78		
Jefe de Sección	A2	22	963,37	524,56	1.073,52	2.561,45	715,68	35.144,62		
Jefe de Sección	C1	22	718,14	524,56	1.189,09	2.431,79	792,73	33.252,34		
Responsable de Unidad	C1	18	718,14	406,18	679,63	1.803,95	453,09	24.802,22		
Responsable de Unidad	C2	18	587,20	406,18	679,63	1.673,01	453,09	22.969,06		
<b>PUESTOS OPERATIVOS Y/O TÉCNICOS</b>										
Director Teatro	A1	24	1.135,11	599,76	945,55	2.680,42	630,37	36.895,52		
Directores Centro Atención Temprana y Museo Arqueológico	A1	24	1.135,11	599,76	940,87	2.675,74	627,25	36.833,12		
Director Taller Artes Plásticas	A1	24	1.135,11	599,76	823,60	2.558,47	549,07	35.269,52		
Coordinador de Área Atención Social	A2	22	963,37	524,56	821,91	2.309,84	547,94	31.789,82		
Encargados de OMIC y Hogar Funcional	A2	22	963,37	524,56	687,68	2.175,61	458,45	30.000,08		
Unidad Trabajo Social	A2	21	963,37	487,01	767,76	2.218,14	511,84	30.542,12		
Coordinador de Festejos; Actividades Juveniles; Tcos Deportivos; Universidad Popular; Biblioteca; Protección Civil y Seguridad Ciudadana	C1	18	718,14	406,18	679,63	1.803,95	453,09	24.802,22		
Encargado Instalaciones Eléctricas y Alumbrado Público	C1	17	718,14	383,07	715,30	1.816,51	476,87	24.954,28		
Encargado Jardines; de Mantenimiento y Limpieza; de Mantenimiento y Deportes	C2	17	587,20	383,07	715,30	1.685,57	476,87	23.121,12		
Capataz Agrícola; Jefes de Brigada del Serv. Eléctrico; de Instalaciones Deportivas; del Taller Municipal; Animador Deportivo	C2	15	587,20	336,89	508,16	1.432,25	338,77	19.712,72		
Auxiliar Hogar Funcional; Encargado Centralita	C2	14	587,20	313,81	546,98	1.447,99	364,65	19.907,20		
Encargado Obras y Vías Públicas; Auxiliar Mantenimiento de Notificaciones	C2	14	587,20	313,81	504,76	1.405,77	336,51	19.344,28		
Taquillero	AgPr	14	536,09	313,81	509,44	1.359,34	339,63	18.691,14		
Taquillero	C2	14	587,20	313,81	585,75	1.486,76	390,50	20.424,14		
Conductor	AgPr	12	536,09	267,57	585,75	1.389,41	390,50	19.061,24		
Auxiliar Ayuda a Domicilio	AgPr	13	536,09	290,68	468,81	1.295,58	312,54	17.825,58		
Aux.Subalterno Protocol. Recepcionista	AgPr	13	536,09	290,68	464,25	1.291,02	309,50	17.764,78		
	AgPr	12	536,09	267,57	533,91	1.337,57	355,94	18.370,04		



PUESTOS BASE										
Grupo A, Subgrupo A1 (Economista; Ingeniero Industrial; Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos; Veterinario; Psicólogo; Arquitecto; Coordinador Plan Igualdad; Técnico Superior Derecho)	A1	23	1.135,11	562,18	767,29	2.464,58	511,53	33.992,60		
Grupo A, Subgrupo A2 (Ingeniero Técnico Industrial, Ingeniero Técnico de Obras Públicas; Tco. Medio de Empleo; Arquitecto Técnico; Trabajador Social; Graduado Social; Técnico Prevención Riesgos Laborales; Técnico de Desarrollo Juvenil; Fisioterapeuta, Especialista en Perturbaciones; Estimulador )	A2	21	963,37	487,01	602,93	2.053,31	401,95	28.344,38		
Grupo C, Subgrupo C1 (Delincente; Administrativo; Inspector de Consumo; Auxiliar Educativo; Programador; Técnico Auxiliar Mantenimiento Informático; Auxiliar de Archivo; Auxiliar de Museo; Auxiliar de Biblioteca; Coordinador Deportivo; Documentalista; Informador Juvenil)	C1	17	718,14	383,07	486,83	1.588,04	324,55	21.908,00		
Grupo C, Subgrupo C2 (Auxiliar Administrativo; Operador de Consola; Informador-Notificador; Jardienero; Auxiliar Técnico Protección Civil; Electricista; Oficial Albani; Ayudante del Servicio de Ayuda a Domicilio; Auxiliar Cultural; Socorrista-Vigilante; Monitor Deportivo; Auxiliar Deportivo; Auxiliar Actividades Juveniles; Auxiliar de Programas Juveniles; Oficial-Monitor de Carpintería; Oficial-Monitor de Carpintería Metálica; Oficial Monitor de Pintura)	C2	14	587,20	313,81	468,81	1.369,82	312,54	18.864,94		
Grupo AGRUPACIONES PROFESIONALES (Ordenanza; Conserje; Limpiador; Notificador; Operario; Tramoyista; Portero; Acomodador; Barretfondos; Pinche)	AgPr	12	536,09	267,57	412,77	1.216,43	275,18	16.754,84		
TRIENIOS										
SUBGRUPO A1-			43,63							
SUBGRUPO A2-			34,92							
SUBGRUPO C1-			26,22							
SUBGRUPO C2-			17,52							
OTRAS AGRUP. PROF.-			3,15							