

Consejería de Trabajo y Política Social

2999 Resolución de 22-02-2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo del Convenio Colectivo de Trabajo para Ayuntamiento de Librilla. Exp. 4/06.

Visto el expediente del Convenio Colectivo de Trabajo de Ayuntamiento de Librilla (Código de Convenio número 3002492) de ámbito Empresa, y los Acuerdos suscritos con fecha 20-12-2005 por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

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

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

Murcia a 22 de febrero de 2006.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 20.09.1999), **Pedro Juan González Serna**.

CONVENIO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE LIBRILLA

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

1.- El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo que han de regir las relaciones laborales entre el Ayuntamiento de Librilla y su personal laboral fijo y aquellos trabajadores con contratos superiores a seis meses.

2.- Quedan excluidos de su ámbito de aplicación los trabajadores:

- Procedentes del INEM para trabajos temporales de colaboración social, programas sociales o análogos con peculiaridades propias de la norma específica que regule su situación laboral.

Artículo 2.- Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el B.O.R.M., con efecto retroactivo al día de su aprobación en el Pleno Municipal, y permanecerá en vigor durante los siguientes cuatro años.

Artículo 3.- unidad normativa.

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

a) El presente Convenio será el único aplicable a todos los trabajadores incluidos en el artículo 1; se excluye la posibilidad de aplicación de otros convenios especiales del sector, con la excepción establecida en el punto 2 del mencionado artículo.

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

c) Se respetarán las condiciones más favorables que tengan reconocidas aquellos trabajadores que hasta ahora hubieran estado adscritos a otros convenios de sector.

Capítulo II

Comisión de seguimiento, denuncia y prórroga

Artículo 4.- Comisión de seguimiento.

Con el fin de facilitar las relaciones laborales, se constituirá, una vez aprobado el Convenio Colectivo de Trabajo, en el plazo de un mes, una Comisión paritaria de seguimiento del mismo, compuesta por:

- Dos miembros en representación del personal del Ayuntamiento de Librilla.

- Igual número de miembros designados por la Corporación.

Las sesiones de esta Comisión se realizarán conjuntamente con los miembros integrantes de la Comisión Paritaria que se establezca en el Acuerdo de Condiciones del personal Funcionario, para la vigencia del mismo.

Artículo 5.- Denuncia del Convenio.

Se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con expresión de las materias objeto de denuncia, y con un mes al menos de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del acuerdo.

Artículo 6.- Prórroga del Convenio.

Denunciado el convenio y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo.

Si no media denuncia, o si mediando no se hace en tiempo y forma, el Convenio se prorrogará por tácita reconducción, por plazo de un año, salvo en lo que afecta al calendario laboral, a los anexos de retribuciones y horarios, en que se estará a lo dispuesto en la resolución de la Dirección Provincial de Trabajo y en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año respectivamente hasta que se ultime la negociación de dichos temas.

Capítulo III

Puestos de Trabajo: Relación de puestos, acceso, cobertura y traslados. Contratación eventual por circunstancias de la producción

Artículo 7.- Relación de puestos de trabajo. Oferta de empleo. Sistemas de ingreso y selección.

· Relación de Puestos de Trabajo.

Será objeto de negociación entre las Secciones Sindicales y la Corporación Municipal la elaboración de las Relaciones de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento, en los términos y condiciones que establece la Legislación vigente de aplicación (art. 90.2 de Ley 7/85, art. 126 de R.D. Leg. 781/1986 y art. 15 y art. 16 de Ley 30/84).

· Oferta de empleo. Sistemas de ingreso y selección. De conformidad con lo establecido en la Ley 9/87 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.

Para ello, la Corporación negociará con los sindicatos representativos, la preparación y diseño de los Planes de la Oferta de Empleo, antes de la aprobación de los Presupuestos, en base a las necesidades de personal existente y contemplando:

1. Las plazas vacantes, salvo que se acuerde su amortización para el ejercicio siguiente.
2. Necesidades de plazas de nueva creación.
3. Realización sistemática de horas extraordinarias estructurales, salvo que la redistribución de efectivos pueda eliminar la realización de dichas horas.
4. Plazas ocupadas por trabajadores que agotasen el plazo máximo legal con contratación temporal, salvo que dichos puestos no sean necesarios de forma indefinida.

Toda selección de personal deberá realizarse conforme a dicha Oferta, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición, concurso-oposición como sistemas habituales y de concurso de méritos de forma excepcional y por razones objetivas suficientemente justificadas. En dichas convocatorias se garantizarán los principios de igualdad, mérito y capacidad así como el de publicidad.

Los sistemas de ingreso serán negociados paralelamente a la oferta de empleo público.

En las bases de convocatoria y procedimientos de selección, se observarán en todo caso las normas contenidas en el R.D. 896/91 de 7 de junio sobre ingreso en la función pública local, y en el R.D. 364/95 de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la

Administración General del Estado, de aplicación supletoria a los funcionarios de la Administración Local.

Artículo 8.- Cobertura provisional de puestos superiores.

8.1) Sólo podrán ejercerse las funciones de puestos de trabajo de grupos de titulación superiores, con carácter excepcional y transitorio por vacante y/o vacaciones hasta un máximo de seis meses cuando así lo autorice el órgano competente de la Corporación, previo informe de la Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio. En estos supuestos se abonarán las diferencias económicas correspondientes a las retribuciones complementarias durante el tiempo en que dicha situación se mantenga.

En todo caso, el trabajador designado o seleccionado deberá poseer la titulación correspondiente a dicho grupo o superior, atendiendo a que la misma se ajuste al puesto a desempeñar o a que sea superior, sea cual sea esta última.

8.2) Todos los trabajadores adquirirán un grado personal por el desempeño de uno o más puestos de nivel correspondiente durante dos años continuados, o durante tres con interrupción. Si durante el tiempo en que el trabajador desempeña un puesto se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto a que dicho puesto hubiera estado clasificado.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, los trabajadores que obtengan un puesto de trabajo superior en más de dos niveles correspondientes a su grado personal, consolidarán cada dos años de servicios continuados el grado superior a dos niveles al que poseyesen, sin que en ningún caso puedan superar el correspondiente al puesto desempeñado, ni el intervalo de niveles correspondiente a su Cuerpo o Escala.

Cuando el trabajador obtenga destino o nivel superior al del grado en que se encuentre en proceso de consolidación, el tiempo de servicios prestados en aquel serán computados, a petición del interesado, para la referida consolidación. Igualmente cuando un trabajador obtenga destino de nivel inferior, el tiempo de servicios prestados en puesto de nivel superior podrá computarse, a su instancia para la consolidación del grado correspondiente a aquél.

Artículo 9.- Traslados y permutas.

Los traslados a puestos de trabajo que supongan promoción económica o profesional, se realizarán siempre mediante concurso de provisión, que se ajustará en su convocatoria a lo previsto en el R.D. 364/95 de 10 de marzo.

Los traslados de turnos dentro del mismo servicio, serán dispuestos por la Alcaldía o Concejalía de Personal, dando cuenta previamente a los Sindicatos, no pudiendo contravenir lo dispuesto en la legislación citada en el punto anterior.

Se autoriza la permuta de turnos entre trabajadores o funcionarios de la misma categoría, previa comunicación a la Jefatura de Servicio o a la Alcaldía, siempre que no se perjudiquen las necesidades o funcionamiento de los servicios.

Artículo 10.- Contratos eventuales por circunstancias de la producción

Los contratos Eventuales por circunstancias de la producción o acumulación de tareas, tendrán una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Todos los contratos laborales que se realicen en este Ayuntamiento, estarán sometidos a un periodo de prueba establecido en el Art. 14 del Estatuto de los trabajadores (seis meses para los técnicos titulados y dos meses para los demás trabajadores).

Capítulo IV

Promoción, funcionarización y formación

Artículo 11.- Promoción interna.

El Ayuntamiento facilitará la promoción interna, que supone la posibilidad del personal al servicio del Ayuntamiento de ascender de una categoría inferior a una inmediata superior, tras superar las pruebas determinadas establecidas al efecto.

En las pruebas de promoción interna podrá participar todo el personal del Ayuntamiento que tenga la condición de fijo en el momento de la convocatoria, y tenga reconocida una antigüedad como personal del Ayuntamiento como mínimo de dos años en plazas o puestos de la categoría inmediatamente inferior a la de la convocatoria, y reúna el resto de condiciones exigidas en las bases de convocatoria.

Con el fin de respetar los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y de acuerdo con la legislación vigente, el sistema que se utilizará para la promoción interna será el de concurso-oposición, siempre bajo la supervisión de la Comisión de Seguimiento.

Se reconocerán los servicios prestados en esta administración como antigüedad a todos los efectos.

Artículo 12. Funcionarización

La Corporación, previa negociación con la representación sindical, definirá todos aquellos puestos de trabajo cubiertos por personal laboral que deban ser desempeñados por personal funcionario, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 23/88, de junio, con la finalidad de que puedan participar en las pruebas selectivas de acceso a los tiempos y escalas a que se adscriban dichos puestos.

A los procesos de funcionarización que pudieran establecerse, se les aplicará, como mínimo los siguientes criterios:

- Las pruebas serán adecuadas al nivel profesional del Cuerpo o Escala correspondiente.

- Como norma general, las pruebas se harán de forma sectorializada y se exigirán conocimientos relacionados con las tareas que se desarrollen en el área de actividad correspondientes.

- Se facilitará a los candidatos la formación necesaria para presentarse a las pruebas en condiciones idóneas.

La comisión de seguimiento del presente Acuerdo establecerá los criterios específicos sobre la funcionarización, en especial sobre las oportunidades de los candidatos y las pruebas selectivas.

Artículo 13. Formación.

Anualmente y dentro del presupuesto municipal, se dotará de una partida presupuestaria para gastos de formación del personal al servicio del Ayuntamiento.

La formación específica de los trabajadores al objeto de conseguir una mejora de conocimientos profesionales y cursos de capacitación para el desempeño de nuevas tareas o de nuevos puestos de trabajo, se planificará desde la Comisión de seguimiento que lo trasladará a la Concejalía de Personal o acuerdo del órgano municipal correspondiente.

En lo referente a los cursos de formación a realizar por el personal funcionario de este Ayuntamiento, se seguirá el siguiente criterio:

- Dichos cursos los dividiremos en dos clases:

1.- Por un lado aquellos que estando relacionados con el puesto de trabajo, y siendo de interés de este Ayuntamiento el que sean realizados por determinado personal, sea el propio Ayuntamiento el que proponga su realización mediante informe del responsable del Área y VºBº del Concejal Delegado de dicho servicio, así como del Concejal de Personal.

2.- Por otro lado aquellos que es el trabajador el que propone su realización, pudiendo estar o no relacionados con su puesto de trabajo.

- En lo referente a los primeros, el Ayuntamiento cubrirá las dietas y el kilometraje según convenio, no existiendo limitación de número a realizar.

- En lo referente a los segundos, si son en horario laboral, deberá solicitarse autorización del Concejal Delegado del Servicio y del Concejal de Personal, pudiéndose ausentar en este concepto un máximo de 3 jornadas anuales, debidamente justificadas; si son fuera del horario laboral, en principio no existe limitación. En estos cursos las ayudas por gastos de dietas y kilometraje serán de 30 € por curso con un máximo de 60 € anuales por trabajador.

- En cualquiera de los casos se deberá comunicar al negociado de personal con la suficiente antelación, con la finalidad de poder reestructurar el servicio en la medida de lo posible.

Capítulo V

Jornada, vacaciones, licencias y permisos

Artículo 14.- Jornada.

La jornada laboral será la misma que la del personal funcionario, es decir 37.5 horas semanales. El funcionamiento de los servicios administrativos y de mantenimiento se establece que será de lunes a viernes de 8:00 h. a 15:00 h., salvo en aquellos puestos que por motivos del servicio se distribuya el cómputo de horas en régimen de turnos, o jornada partida, previo acuerdo de la Comisión de Seguimiento.

Se establece un horario especial de verano de 8 a 14 horas, que se realizará desde el 15 de junio al 15 de septiembre, así como en Navidad (del 23 de diciembre al 5 de enero), y en Semana Santa (lunes, martes y miércoles Santo).

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

Excepcionalmente se podrá conceder la reducción de jornada en 1/3 o en 1/2, con la correlativa disminución de haberes, y por motivos suficientemente justificados.

Artículo 15.- Excesos de jornada.

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

Una vez autorizada la solicitud por la Concejalía de Personal, el Jefe del servicio correspondiente dispondrá la realización de los servicios extraordinarios, atendiendo la distribución entre el personal disponible y voluntario de dichos servicios para la realización de los mismos.

Solo por motivos de urgencia, plenamente justificados se podrán realizar servicios extraordinarios sin autorización. De ellos se dará cumplida cuenta mensualmente a los representantes sindicales, así como la relación normal de afectados.

Serán consideradas horas extraordinarias las que sobrepasen la jornada laboral normal establecida en el anexo de horario, con un máximo de 80 horas anuales.

Los excesos de jornada se abonarán al 175% del valor de una hora ordinaria, en concepto de gratificación por servicios extraordinarios, y al 200% si es en tiempo

libre. La Compensación económica se realizará obligatoriamente dentro del mes siguiente al que se haya producido el exceso de jornada. La compensación en tiempo libre y siempre que las disponibilidades del servicio lo permitan, se realizará dentro de los dos meses siguientes a su realización, y de acuerdo con la preferencia del trabajador en cuanto al momento de su disfrute.

Con la intención de evitar la realización de horas extraordinarias, y para los servicios que resulten imprescindibles, se elaborarán unos cuadrantes horarios y de turnos, trimestralmente por la comisión de seguimiento, con la intención de cubrir dentro de la jornada laboral, todas aquellas actividades puntuales que se llevan a cabo a lo largo del año (Fiestas Patronales, Navidades, Semana Santa, etc.) y que se pueden prever con la suficiente antelación. En estos cuadrantes se tendrá en cuenta que las horas que se realicen en festivos o nocturnas, contabilizarán doble de cara a la jornada semanal. A los trabajadores que se vean afectados por lo que en este apartado se hace referencia, debido a la especial flexibilidad y dedicación en su horario laboral, se les incorporará un complemento especial, por esa dedicación, dentro de su complemento específico.

Se considera festivo desde las 15:00 h. de un día anterior a un festivo, hasta las 6:00 h. del siguiente. La nocturnidad comprende desde las 22:00 a las 6:00 h.

Artículo 16.- Anticipos reintegrables.

Se podrán conceder anticipos reintegrables en los términos establecidos por la legislación, por importe de una cuantía máxima de dos mensualidades de las retribuciones básicas del solicitante, que habrán de reintegrarse dentro del año natural en el que hayan sido concedidos.

Igualmente se podrá solicitar junto con el anticipo una cantidad adicional en concepto de préstamo, hasta completar la cuantía máxima de 1.202,02 euros (anticipo + préstamo) que habrá de reintegrarse en las mismas condiciones que el anticipo. Estos préstamos estarán atendiendo a las posibilidades de liquidez en cada momento y según los criterios establecidos por la Comisión de Seguimiento.

Las cantidades devueltas por concepto de anticipo serán acumuladas para futuras peticiones.

Para la concesión de dichos anticipos se establecerán turnos rigurosos entre todos los trabajadores.

Artículo 17.- Vacaciones.

De forma general se establece como periodo de disfrute de vacaciones anuales, los meses de junio, julio, agosto y septiembre. La duración de las vacaciones, en cualquier caso, se ajustarán a lo dispuesto en la normativa estatal:

a) 22 días hábiles por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios, y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente en periodos

mínimos de 5 días hábiles consecutivos, con arreglo a la planificación y disponibilidad que se efectúe por parte de la dirección de cada servicio, previa consulta con los representantes legales de los empleados públicos. A estos efectos, los sábados no serán considerados hábiles.

b) En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se refleja a continuación, se tendrá derecho de los siguientes días de vacaciones anuales.

<u>Años de antigüedad</u>	<u>Días de Vacaciones</u>
15	23 días hábiles
20	24 « «
25	25 « «
30 o mas años	26 « «

c) En el caso de permiso por maternidad, cuando esta situación coincida con el periodo vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizando el periodo de permiso por maternidad, dentro del año natural o hasta el 15 de enero del año siguiente.

Los responsables del servicio o unidad, elaborarán un plan de vacaciones en el que se tendrá en cuenta las preferencias del personal a su cargo:

- De forma rotativa año a año.
- La decisión definitiva estará condicionada por las necesidades del servicio.
- Los empleados solicitarán antes del 1 de Abril sus vacaciones, que se presentarán a la Comisión de Seguimiento y junto con el Concejal de Personal, informará de dichas solicitudes antes de la aprobación del Plan de Vacaciones por el Sr. Alcalde, dándose posteriormente publicidad en cada servicio antes del 31 de mayo.

Este plan se presentará antes del 1 de abril de cada año. Posteriormente la Concejalía de Personal aprobará dicho Plan dándole curso y publicidad en todos los servicios.

También podrán solicitarse las vacaciones anuales en otros periodos de tiempo diferentes al señalado anteriormente, previa petición del trabajador, la cual se trasladará al Concejal de Personal para su aprobación, siempre durante el año natural. En caso de ser varias las solicitudes respecto de un mismo servicio, la Comisión de Seguimiento emitirá informe para establecer el orden de preferencia.

Cuando se disfruten en periodos de cinco días hábiles, dichos periodos se concretarán de lunes a viernes.

En aquellos casos en que el empleado vea interrumpidas o pospuestas sus vacaciones por razón del servicio, tendrá derecho a un día más de descanso por cada semana interrumpida.

El periodo de disfrute de las vacaciones quedará sin efecto cuando, a la fecha del inicio de las mismas, el trabajador se encuentre en situación de baja por enfermedad o accidente.

El personal de los diferentes servicios, podrá permutar sus periodos de vacaciones, siempre y cuando no se vean afectados los mismos y previa comunicación, con la suficiente antelación, a sus superiores.

Artículo 18.- Licencias y permisos.

Serán licencias retribuidas y se concederán permisos por los siguientes casos, debidamente justificados y solicitados con antelación:

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

b) Por el traslado de domicilio sin cambio de residencia, dos días.

c) Por concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración, más los imprescindibles para su desplazamiento si fuera necesario.

d) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

e) En caso de matrimonio se concederán quince días naturales de permiso.

f) Durante el año los trabajadores municipales tendrán derecho a disfrutar de hasta seis días de licencias o permisos por asuntos particulares, no incluidos en los puntos anteriores.

g) Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados como no laborables.

h) Se podrá conceder permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

i) Se podrán conceder permisos de hasta un máximo de 15 días continuados, no acumulables a los periodos de vacaciones, siempre con 15 días de antelación, y con el informe del Jefe de Servicio y Concejal Delegado. Estos permisos serán sin retribución.

j) Se podrán solicitar con los mismos plazos y condiciones de preaviso, permisos superiores a quince días e inferiores a tres meses. Estos siempre serán sin retribución y el total cada dos años no podrá ser superior a tres meses.

k) Se celebrará el día de Sta. Rita (22 de mayo) como la Patrona de los trabajadores municipales, el viernes hábil más próximo a la fecha.

l) Ausencias reguladas por el art. 26.4 de la Ley 31/95 para trabajadoras embarazadas.

Artículo 19.- Licencias Especiales.

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

a) Maternidad de la mujer trabajadora, con una duración de 16 semanas, distribuidas a opción de la interesada.

b) Los trabajadores municipales que pasen a situación de servicios especiales y servicios en las C.C.A.A. de conformidad con la legislación vigente (Ley 30/84 y Real Decreto 781/86, texto refundido de las Disposiciones Legales vigentes e materia de Régimen Local).

Capítulo VI

Condiciones sociales

Artículo 20.- Ayudas de carácter asistencial.

En todos los casos de accidente no laboral y enfermedad común o laboral, la Corporación garantizará el 100% de las retribuciones totales, durante los seis primeros meses, y el 75% de la base reguladora, a partir de los seis meses. Para ello será imprescindible la justificación desde el primer día de ausencia, así como la renovación periódica mediante los partes de confirmación que procedan.

En todos los casos de accidente laboral, la Corporación garantizará el 100% de las retribuciones totales, durante los 18 meses siguientes al primer día de baja médica. Para ello será imprescindible la justificación desde el primer día de ausencia, así como la renovación periódica mediante los partes de confirmación que procedan.

Artículo 21.- Seguro de vida.

En caso de accidentes de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y enfermedad no profesional, como mejora de las prestaciones de los organismos correspondientes, el Ayuntamiento abonará mediante póliza de seguros, una indemnización mínima de 36.000 € por los riesgos de muerte, gran invalidez, invalidez permanente absoluta para todo trabajo e invalidez permanente total para el trabajo habitual.

Queda abierta la posibilidad de realizar un seguro mixto de plan de jubilación y seguro de accidentes de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y enfermedad no profesional, no suponiendo un incremento económico del seguro que venimos recibiendo.

Artículo 22.- Ayuda por matrimonio, natalidad y sepelio.

La corporación completará las ayudas que por estos motivos otorguen los organismos correspondientes, garantizándose en todo caso:

- Por matrimonio ... 150 €
- Por natalidad ... 150 €
- Por sepelio ... 150 €

Artículo 23.- Ayudas por tratamientos odontológicos y oftalmológicos.

La Corporación habilitará una partida en el presupuesto para ayudas sociales, a las que tendrán derecho todos los trabajadores municipales que lo soliciten y que lleven prestado un mínimo de seis meses. Las ayudas se aprobarán previa presentación de factura, que será objeto de comprobación por la Comisión de Seguimiento. Las cuantías serán las siguientes:

- Por tratamiento odontológico: el 50% hasta un máximo de 200 €
- Por tratamiento oftalmológico, o similar, el 50% hasta un máximo de 100 €

El total de estas ayudas no podrá ser superior a las 300 € por trabajador y año, y serán de aplicación tanto a los trabajadores como a los miembros de su unidad familiar.

Artículo 24.- Becas.

Con el fin de promover la formación de los funcionarios y sus hijos, el Ayuntamiento destinará una partida presupuestaría por un importe máximo de 600 euros, en concepto de ayudas para becas, a distribuir por la Comisión de Seguimiento a los siguientes colectivos:

a. Personal funcionario y laboral al que se refiere la Ley 30/84 de 2 de agosto, y percibe su retribución con cargo al Capítulo I del Presupuesto General del Ayuntamiento de Librilla.

b. Hijos, tutelados legales y huérfanos del personal citado en el apartado a) integrados en la unidad familiar, que sean menores de 26 años en el momento de la solicitud.

Se concederán ayudas para aquellos estudios que correspondan a un plan aprobado por la Consejería de Educación y Cultura, y cuya terminación suponga la obtención del título académico oficial expedido por dicha Consejería.

Se concederán ayudas para los siguientes estudios y conceptos:

a. Estudios de Educación Infantil, Primaria y Secundaria Obligatoria, estudios de Bachiller y Formación Profesional o equivalente.

b. Estudios correspondientes a todos los cursos de la Reforma Experimental de Enseñanzas Medias y módulos profesionales, niveles 2 y 3.

c. Estudios Universitarios.

d. Acceso a la Universidad para mayores de 25 años.

e. Idiomas en Centros Oficiales.

Respecto a las ayudas para la realización de estudios universitarios, no es admisible el cambio de carrera, salvo que se trate de cambiar de su primer a un segundo grado.

En ningún caso concederán ayudas para estudios que supongan obtención de titulación de nivel equivalente o inferior a la que se posea, o que no estén contemplados en las titulaciones requeridas para el acceso a las distintas especialidades y opciones establecidas por la Disposición Adicional Segunda del Decreto 46/90 de 28 de junio.

Las ayudas individualizadas se fijan en las siguientes cuantías para cada una de las siguientes finalidades:

1. Funcionarios y laborales.

Las ayudas tendrán como finalidad cubrir gastos de matrícula y adquisición de libros.

a. Gastos de matrícula universitaria: hasta el 50 % del importe de las tasas o precios que se hayan de satisfacer.

b. Adquisición de libros y material de enseñanza: hasta un 20%.

c. Educación Secundaria Obligatoria, Bachiller etc, le será concedida una ayuda de 50 euros para libros y material de enseñanza.

d. Acceso a la Universidad para mayores de 25 años: hasta el 50% del importe de las tasas o precios públicos.

2. Hijos, tutelados legales y huérfanos, de los anteriores, integrados en la unidad familiar, que sean menores de 26 años y no estén ubicados en el momento de la solicitud, o que sean mayores incapacitados.

a. Ayudas para material didáctico y libros de estudios de Educación Infantil, Primaria, Secundaria Obligatoria, estudios de bachiller y formación Profesional o equivalente: 50 €.

Todos los beneficiarios deberán reunir los siguientes requisitos:

a. No disfrutar de ninguna beca, ayuda económica o beneficio de matrícula gratuita para los estudios para los que solicita ayuda.

b. No poseer título de nivel equivalente o superior al que se desea cursar.

c. Únicamente se podrá solicitar ayuda para una sola clase de estudios.

Será causa de pérdida o anulación de las ayudas becarias:

1) La ocultación o falseamiento de los datos académicos, económicos y/o circunstanciales.

2) Disfrutar el mismo beneficio de ayuda o beca concedida para los mismos estudios por otra Entidad o Organismo.

3) Causar estudios distintos de aquellos para los que se les haya concedido la ayuda, o cambiar de centro docente, sin haberlo comunicado a la Comisión de Seguimiento.

4) Interrumpir, sin causa justificada, los estudios durante el curso académico, sin haber efectuado la correspondiente comunicación.

5) No presentar los correspondientes justificantes de pago, en el supuesto de que se hubiese optado por el pago fraccionado de la matrícula.

El hecho de incurrir en alguna de las causas señaladas en el apartado anterior, podrá suponer además, la inhabilitación para percibir ayudas en convocatorias sucesivas, individualmente y familiarmente.

La Comisión de Seguimiento será la encargada de convocar y resolver todo lo referente a estas ayudas, destinándose a las mismas la cantidad de 600 euros.

Si resultase que la cantidad global destinada a esta ayuda fuera insuficiente, se establecerá un orden de prioridad de la renta neta de la unidad familiar.

Artículo 25.- Trabajadores con merma de capacidad física.

La Corporación adoptará las previsiones oportunas a fin de que los trabajadores municipales que por razón de edad u otra, tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, sean destinados a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida y siempre que conserven la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo. Ello a ser posible, dentro del mismo servicio al que estén adscritos y previo informe de la unidad de salud laboral.

Incluso en los casos de incapacidad total para el desempeño de su puesto de trabajo se estudiará a petición del interesado, la posibilidad de prestaciones de servicio en otro puesto de trabajo compatible con su situación física, a cuyo efecto se atenderá a las cláusulas y condiciones incluso económicas, derivadas de la O.M. 15/4/69 art. 24.3. En todo caso las retribuciones serán las correspondientes al nuevo puesto de trabajo que ocupe.

Artículo 26.- Asistencia letrada.

El Ayuntamiento garantiza la asistencia, a través de asesoría jurídica, a los trabajadores municipales que lo soliciten y la precisen por razones de conflicto derivado de la prestación del servicio de su puesto de trabajo.

Artículo 27.- Seguridad y salud laboral.

Todo lo relativo a seguridad y salud laboral, se formalizará y registrará según lo recogido en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, y disposiciones de desarrollo y será objeto de seguimiento por la citada Comisión.

Cada año se procederá a la realización de un examen de salud a los trabajadores municipales en el que se harán pruebas específicas y adaptadas a los factores de riesgo del puesto de trabajo.

Se facilitará al trabajador/a copia inteligible del reconocimiento médico, garantizándose en todo caso la intimidad del mismo, y protegiéndose como tal.

Artículo 28.- Prendas de trabajo.

Al personal afectado por este acuerdo se le facilitarán las siguientes prendas de trabajo:

- Limpiadoras: dos batas de verano y dos batas de invierno anuales, guantes de goma y calzado adecuado.

- Personal de oficios: Se le facilitarán anualmente dos equipos completos de invierno y dos de verano, con calzado adecuado. Se facilitarán un anorak de invierno cada dos años.

- Conserjes: Se facilitarán anualmente 2 equipos de verano y dos equipos de invierno, con calzado adecuado. Dichos equipos se ajustarán al servicio de que se trate.

- Auxiliares de Hogar: dos batas de verano y dos de invierno anuales, guantes y calzado adecuado.

Los equipos se entregarán el de invierno antes del 30 de octubre, y el de verano antes del 30 de abril.

La negativa a llevar dichas prendas será objeto de falta, así como el uso fuera de la jornada de trabajo en el Ayuntamiento.

Si se demuestra rotura o deterioro de las prendas de trabajo durante el servicio, estas serán repuestas por el Ayuntamiento.

Capítulo VII**Derechos y deberes sindicales****Artículo 29.- Derechos y deberes sindicales.**

Los derechos y deberes sindicales serán los recogidos y regulados por la Ley Orgánica de Libertad sindical de 2 de agosto de 1985, y la Ley 9/87 de 12 de mayo de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de la Administración Pública, con su modificación de la Ley 7/90 de 19 de julio.

Se podrá crear una bolsa de crédito horario de cada Sección Sindical, que podrá ser distribuida para el ejercicio de la actividad sindical entre los delegados de personal. El uso de horas sindicales será comunicado al servicio correspondiente con una antelación mínima de 24 horas, salvo casos de urgente necesidad, en que se podrá disponer sin previa comunicación, justificándose posteriormente dicha utilización.

No serán con cargo al crédito horario las horas empleadas en Mesas de Negociación o Comisiones de Seguimiento paritarias.

Capítulo VIII**Retribuciones.****Artículo 30.- Conceptos retributivos.**

Componen el total de las retribuciones del personal laboral, los siguientes conceptos: sueldo base, trienios, complementos de destino, complemento específico, complemento de productividad, gratificaciones por servicios extraordinarios (si los hubiere), pagas extraordinarias, y el complemento personal transitorio, en su caso

Al personal laboral de este ayuntamiento se le reconocerán los servicios previos prestados en ésta y en otras Administraciones Públicas, tomándose para su valoración los grupos de titulación en que hayan sido prestados o los niveles de proporcionalidad en cada caso, que se computarán como antigüedad a los efectos económicos, en los mismos términos y condiciones que para el personal funcionario.

Artículo 31.- Dietas y kilometraje.

a) En cuanto a dietas de manutención y alojamiento, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnización por razón del servicio y disposiciones complementarias, estableciendo las del Grupo A para todos los trabajadores.

b) Los trabajadores municipales que por razones del servicio hubieran de desplazarse fuera de su centro de trabajo serán indemnizados por los gastos de locomoción que se ocasionen en dicho desplazamiento (autobús, tren, taxi, etc.).

Cuando por razones sobrevenidas el trabajador deba desplazarse en coche propio, previa autorización por escrito del Jefe de Personal o del Alcalde, se indemnizará en la cuantía establecida en el Real Decreto 462/2002 o disposición que la sustituya o complemente, no incluyendo en esa cuantía los gastos que se establecen en el apartado d).

c) En todo caso dichas indemnizaciones se deberán tramitar al mismo tiempo que la nómina del mes de realización del servicio.

d) En desplazamientos en coche propio, y en caso de rotura del vehículo o accidente durante dichos desplazamientos:

- Se abonará íntegramente el importe de la reparación si la misma se demuestra que es resultado de dicho desplazamiento, y no responsabilidad del trabajador, ni mal estado del vehículo.

Capítulo IX**Régimen disciplinario****Artículo 32.- Régimen disciplinario y sancionador del personal laboral.**

Se aplicará la normativa específica que se recoge principalmente en el R.D.L. 781/1986 de 18 de abril (Texto Refundido de las disposiciones vigentes en materia de Régimen Local, arts. 146 a 152), Ley 7/1985 de Bases de Régimen Local y ROF y Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Con carácter supletorio se aplicará la respectiva legislación autonómica y el RD 33/1986 de 10 de enero (Reglamento de régimen disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado).

Disposiciones transitorias

1.- Todas las cláusulas de este Convenio que tengan efectos económicos no previstos en el presente ejercicio presupuestario, iniciarán su aplicación con efectos presupuestarios del ejercicio del año 2006.

ANEXO

TABLA SALARIAL

Grupo	Nivel C.D.	Sueldo	Trienio	C.destino
A	30	1.069,62 €	41,10 €	939,22 €
A	29	1.069,62 €	41,10 €	842,46 €
A	28	1.069,62 €	41,10 €	807,03 €
A	27	1.069,62 €	41,10 €	771,59 €
A	26	1.069,62 €	41,10 €	676,93 €
A	25	1.069,62 €	41,10 €	600,58 €
A	24	1.069,62 €	41,10 €	565,16 €
A	23	1.069,62 €	41,10 €	529,74 €
A	22	1.069,62 €	41,10 €	494,29 €
A	21	1.069,62 €	41,10 €	458,91 €
A	20	1.069,62 €	41,10 €	426,29 €
B	26	907,80 €	32,89 €	676,93 €
B	25	907,80 €	32,89 €	600,58 €
B	24	907,80 €	32,89 €	565,16 €
B	23	907,80 €	32,89 €	529,74 €
B	22	907,80 €	32,89 €	494,29 €
B	21	907,80 €	32,89 €	458,91 €
B	20	907,80 €	32,89 €	426,29 €
B	19	907,80 €	32,89 €	404,52 €
B	18	907,80 €	32,89 €	382,74 €
B	17	907,80 €	32,89 €	360,96 €
B	16	907,80 €	32,89 €	339,24 €
C	22	676,70 €	24,69 €	494,29 €
C	21	676,70 €	24,69 €	458,91 €
C	20	676,70 €	24,69 €	426,29 €
C	19	676,70 €	24,69 €	404,52 €
C	18	676,70 €	24,69 €	382,74 €
C	17	676,70 €	24,69 €	360,96 €
C	16	676,70 €	24,69 €	339,24 €
C	15	676,70 €	24,69 €	317,45 €
C	14	676,70 €	24,69 €	295,69 €
C	13	676,70 €	24,69 €	273,91 €
C	12	676,70 €	24,69 €	252,12 €
C	11	676,70 €	24,69 €	230,37 €
D	18	553,32 €	16,50 €	382,74 €
D	17	553,32 €	16,50 €	360,96 €
D	16	553,32 €	16,50 €	339,24 €
D	15	553,32 €	16,50 €	317,45 €
D	14	553,32 €	16,50 €	295,69 €
D	13	553,32 €	16,50 €	273,91 €
D	12	553,32 €	16,50 €	252,12 €
D	11	553,32 €	16,50 €	230,37 €
D	10	553,32 €	16,50 €	208,61 €
D	9	553,32 €	16,50 €	197,73 €

E	14	505,15 €	12,38 €	295,69 €
E	13	505,15 €	12,38 €	273,91 €
E	12	505,15 €	12,38 €	252,12 €
E	11	505,15 €	12,38 €	230,37 €
E	10	505,15 €	12,38 €	208,61 €
E	9	505,15 €	12,38 €	197,73 €
E	8	505,15 €	12,38 €	186,82 €
E	7	505,15 €	12,38 €	175,95 €

Y en prueba de conformidad, se extiende la presente acta en la fecha indicada que firman todos los asistentes.

Consejería de Trabajo y Política Social

2334 Prórroga del Convenio de colaboración entre la Consejería de Trabajo y Política Social, el Ayuntamiento de San Javier y la Asociación Edad Dorada Mensajeros de la Paz Murcia para la ejecución coordinada del programa de estancias diurnas.

Visto el texto de la Prórroga del Convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Trabajo y Política Social, el Ayuntamiento de San Javier y la Asociación Edad Dorada Mensajeros de la Paz Murcia para la ejecución coordinada del programa de estancias diurnas, suscrita por la Consejera de Trabajo y Política Social en fecha 1 de enero de 2006 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 de la Prórroga del Convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Trabajo y Política Social, el Ayuntamiento de San Javier y la Asociación Edad Dorada Mensajeros de la Paz Murcia para la ejecución coordinada del programa de estancias diurnas.

Murcia, 14 de febrero de 2006.—El Secretario General, **Constantino Sotoca Carrascosa**.

Prórroga del Convenio de colaboración entre la Consejería de Trabajo y Política Social, el Ayuntamiento de San Javier y la Asociación Edad Dorada Mensajeros de la Paz Murcia para la ejecución coordinada del programa de estancias diurnas

Murcia, 1 de enero de 2006