

cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso –que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días- guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa a la imposición de una sanción.

TABLA DE SALARIOS PARA EL AÑO 2006

Categorías Profesionales:	Salario Base.
GRUPO I.- PERSONAL TITULADO:	
Titulado Grado Superior	1.071,45 €
Titulado Grado Medio	931,71 €
GRUPO II.- PERSONAL ADMINISTRATIVO:	
Jefes Superiores	931,71 €
Jefes de Primera	931,71 €
Jefe de Reporteros	820,31 €
Oficial de Primera	777,58 €
Oficial de Segunda-Visitadores	721,30 €
Auxiliares Administrativos	693,07 €
Telefonistas-Recepcionistas	693,07 €
Aspirantes de 16 y 17 años	544,84 €
GRUPO III.- PERSONAL TÉCNICO DE OFICINA:	
Jefes de Equipo	931,71 €
Programador de Máquinas	820,31 €
Jefes de Informática	931,71 €
Delineantes	721,30 €
GRUPO IV.- PERSONAL ESPECIALISTAS DE OFICINA	
Jefes de Máquinas	777,58 €
Operadores Tabuladores	721,30 €
Operadores Máquinas	721,30 €
Calcador-Perforista	721,30 €
GRUPO V.- PERSONAL SUBALTERNO.	
Conserje mayor	721,30 €
Conserje-Ordenanza	693,07 €
Limpiador/a	693,07 €
Botones 16 y 17 años	544,84 €
GRUPO VI.- OFICIOS VARIOS.	
Encargado	721,30 €
Oficiales-Conductores	721,30 €
Ayudantes-Operadores	693,07 €
Gastos Locomoción	727,22 €
Gastos Locomoción 11 meses	66,11 €
Gastos Locomoción 12 meses	60,60 €
Dietas: Día completo	30,00 €
Kilometraje	0,19 €

Consejería de Trabajo y Política Social

5588 Resolución de 17-04-2006, 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 Caravaca de La Cruz.- Exp. 13/06.

Visto el expediente del Convenio Colectivo de Trabajo de Ayuntamiento de Caravaca de La Cruz (Código de Convenio número 3000572) de ámbito Empresa, y los Acuerdos suscritos con fecha 13-01-2006 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 17 de abril 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 Colectivo entre el Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de La Cruz y su Personal Laboral

Texto del Convenio Colectivo entre el Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de La Cruz y su Personal Laboral

Capítulo 1. Disposiciones generales

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo que han de regir las relaciones laborales entre el Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz y su personal laboral.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- Los procedentes de Convenios con el INEM
- Los que sean contratados con duración acumulada inferior a un año.

Artículo 2.- Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio se establece por dos años, desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31

de diciembre de 2007, entrando en vigor el día siguiente a su aprobación por el Ayuntamiento Pleno de Caravaca de la Cruz y surtirá efectos desde el día 1 de enero de 2006.

Si ninguna de las partes lo denunciase con un mes, al menos, de antelación a su vencimiento se prorrogará de año en año, incrementándose las retribuciones dentro de lo que permita la Ley a la Corporación y a los pactos a que se pudiera llegar.

Artículo 3.- Unidad normativa.

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

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

2) En todo lo no previsto por el presente Convenio, regirán subsidiariamente las normas o legislación vigente.

Capítulo 2. Acceso y cobertura de los puestos de trabajo

Artículo 4.- Oferta de Empleo Público.

1) El sistema de acceso a las plazas de personal laboral será el recogido por el Real Decreto 364/1999 de 10 de Marzo, y demás legislación vigente aplicable en la materia.

2) En la composición de los tribunales, tanto para oposiciones, como para cualquier otra actuación de selección de personal al servicio de este Ayuntamiento, el Comité de Empresa designará un representante sindical con voz y voto, de entre los sindicatos más representativos que tuvieren Sección Sindical constituida en este Ayuntamiento.

3) De conformidad con el artículo 31 de la Ley 7/90, de 19 de Julio, serán objeto de negociación con los representantes sindicales, la preparación de la oferta de empleo, los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los empleados públicos.

4) Se reservará al menos el 50% de las vacantes para la promoción interna de los trabajadores municipales, salvo en lo referente a plazas de administrativo, en las que el cupo de promoción interna será del 100%.

El sistema de acceso para las plazas que sean objeto de promoción será el de concurso de méritos, o bien el concurso-oposición en aquellos casos en que así decida la administración, de conformidad con lo prevenido en el apartado 3) del presente Artículo. Cuando la Ley así lo establezca, el sistema será el de oposición.

Artículo 5.- Cobertura provisional de puestos.

Sólo podrán ejercerse funciones de categorías superiores que estén vacantes, con carácter excepcional y transitorio, cuando así lo autorice el órgano competente de la Corporación, previo informe, no vinculante, de la

Comisión Paritaria. En este supuesto se abonarán las diferencias económicas correspondientes a las retribuciones complementarias durante el tiempo en que esta situación se mantenga, que no superará en ningún caso los seis meses.

En ningún caso el ejercicio de funciones de categoría superior con carácter excepcional supondrá la adquisición de derecho para la provisión permanente del puesto de trabajo.

Artículo 6.- Traslados entre Servicios Municipales.

Los traslados de puestos de trabajo se regirán por las siguientes normas:

Con la suficiente publicidad y plazo (máximo 30 días y mínimo 15 días) se anunciarán los puestos de trabajo vacantes en las distintas dependencias y servicios municipales, que deban cubrirse con los requisitos que reúnan los mismos. Las peticiones voluntarias de traslado serán estudiadas sobre la base de criterios objetivos y admitidos o no por la Concejalía de Personal y Régimen Interior. Las retribuciones complementarias serán las del nuevo puesto de trabajo.

Artículo 7.- Segunda actividad.

Cuando cualquier trabajador incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio tenga disminuida su capacidad para la adecuada prestación de sus funciones, por enfermedad, embarazo, o razón de edad, pasara a la situación de segunda actividad, conforme a los siguientes criterios:

1. Por razón de edad, en ningún caso será ésta inferior a los cincuenta y cinco años.

2. Por enfermedad, deberá serlo mediante dictamen médico emitido por un tribunal formado por tres médicos, de los cuales uno será puesto por el interesado, otro por el Servicio Murciano de Salud y el tercero por el Ayuntamiento, cuyo régimen será el mismo que el de los tribunales de selección.-

3. Por embarazo, a petición de la interesada, acreditándose el estado de gestación mediante certificado médico oficial; o de oficio, previa acreditación de la imposibilidad o disminución sensible de la capacidad para prestar el servicio, en cuyo caso deberá acreditarse ésta circunstancia a través del procedimiento establecido en el apartado anterior para la causa de la enfermedad.

4. El paso a la segunda actividad no supondrá disminución de las retribuciones, salvo las que se deriven del puesto de trabajo o destino específico que se viniera desempeñando, según los acuerdos de condiciones de trabajo.

5. Se podrá decretar el reingreso a la primera actividad cuando se haya determinado el pase a la segunda actividad por causa de enfermedad o embarazo y el interesado se encuentre totalmente recuperado, previo dictamen del tribunal médico, a petición del mismo o de la Corporación.

Capítulo III. Plantilla. Catalogo de puestos de trabajo

Artículo 8.- Organigrama jerárquico y funcional.

El Ayuntamiento publicará anualmente en la primera quincena de febrero la relación de la plantilla, así como el escalafón de personal funcionario y las modificaciones de los mismos si las hubiere; para tal fin se reunirá la Comisión Paritaria. Esta relación se acompañará de un organigrama jerárquico y la distribución funcional del personal así como las secciones, dependencias, negociados o grupos que se establezcan.

Artículo 9.- Relación de Puestos de Trabajo.

La relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

a) La Relación comprenderá, conjunta o separadamente, los puestos de trabajo del personal de cada dependencia, negociado o servicio, el número y las características de los que puedan ser ocupados por el personal eventual así como los de aquellos otros que puedan desempeñarse por personal laboral.

b) La Relación de Puestos de Trabajo indicará, en todo caso, la denominación, y características esenciales de los mismos y los requisitos exigidos para su desempeño.

La Relación de Puestos de Trabajo (R. P. T.) se confeccionará de acuerdo con la legislación vigente aplicable en la materia, negociándose la misma con los representantes sindicales. La valoración de puestos de trabajo se realizará en el seno de una Mesa en la que estén representados los representantes de los trabajadores y el Gobierno municipal. La Comisión para la elaboración de la Relación de Puestos de Trabajo estará formada por un representante del personal laboral, y uno del personal funcionario por cada sindicato, mas un asesor por cada parte.

Se presentará propuesta para su estudio antes del 1 de abril del 2006.

Artículo 10. – Funcionarización y Estabilidad en el empleo.

El personal laboral de carácter fijo, amparado en el ámbito de aplicación de este Convenio, podrá optar a ocupar plaza de funcionario de carrera, de su mismo grupo, nivel y categoría, en virtud de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Decimoquinta de la Ley 30/84 de Medidas para la Reforma de la Función Pública. Dicha opción podrá ejercitarse con respecto a aquellos colectivos que determine la Corporación, previa negociación con los representantes de los trabajadores y estudio de la misma. El cambio de régimen no implicará incremento retributivo.

Asimismo, se efectuará la convocatoria de procesos selectivos para la sustitución de empleo interino o

consolidación de empleo temporal estructural y permanente de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y mediante los sistemas selectivos de oposición, concurso o concurso-oposición. En este último caso, en la fase de concurso podrán valorarse, entre otros méritos, la experiencia en los puestos de trabajo objeto de convocatoria.

Capítulo IV. Jornada, horarios, vacaciones, licencias y permisos

Artículo 11.- Jornada y horarios.

1. La jornada semanal será de 35 horas semanales, rigiéndose en lo demás por lo vigente para la Administración General del Estado, sin perjuicio de lo servicios con horario o jornada especial. Asimismo y respetando lo anterior se establece que se podrá negociar con el Comité de Empresa, jornadas flexibles, turnos y cómputos diarios distintos, pero nunca se podrá vulnerar el correspondiente computo total anual.

2.- Se disfrutará de un descanso, durante la jornada laboral de 30 minutos diarios, computándose como trabajo efectivo.

3.- Aquellos trabajadores que requieran unas especiales condiciones de higiene como los de Obras y Servicios, Recogida de Residuos, y personal de Deportes, cuando practique ejercicio físico, dispondrán de 15 minutos de aseo personal, computándose éste como trabajo efectivo.-

En el seno de la Comisión paritaria se elaborará cada año el cómputo anual de horas, en función de las circunstancias concurrentes en cada ejercicio.

3.- Ningún trabajador de la plantilla de éste Ayuntamiento trabajará menos horas que otro, por motivo de su destino.

Artículo 12.- Exceso de jornada.

Se entenderá por exceso de jornada todo aquél que se realice fuera del horario normal por cualquier concepto.

1. Los excesos de jornada de carácter periódico continuado quedarán totalmente suprimidos a partir de la fecha de entrada en vigor de este Convenio. Únicamente para resolver trabajos o situaciones imprevistas se solicitará por los servicios permiso a la Concejalía de Personal, para la realización de trabajos fuera de la jornada laboral, salvo casos de actuación inmediata, y esto siempre que no sea posible la contratación temporal prevista por la Ley o no puedan ser de aplicación por las características específicas del trabajo a desarrollar.

2. A efectos de reconocimiento de excesos de jornada realizados por el trabajador se realizará parte por el trabajador día a día, entregando copia semanal al Concejal de Personal y mensual a la representación de los trabajadores.

3. Previamente al abono de las horas extraordinarias se comprobará que no existe saldo deudor de horas al Ayuntamiento mediante el sistema de control que en cada momento se establezca.

4. Siempre que sea posible por el servicio, se compensarán los excesos de jornada realizados, por tiempo libre en la proporción del 175%, es decir por cada hora se compensará con una hora y cuarenta y cinco minutos de tiempo libre.

5. En el caso excepcional de que por el servicio no se pudiera compensar con tiempo libre los excesos de jornada, éstos se abonarán en la misma proporción en concepto de gratificación por servicios extraordinarios, en la nómina del mes siguiente a su realización.

6. Los trabajos realizados en días festivos, de forma no habitual, se compensarán al 200%, es decir, por cada hora trabajada dos horas de descanso, siempre y cuando no se compense económicamente, en cuyo caso serán abonadas al 200%.

Artículo 13.- Jornadas especiales.

Para los servicios que por las especiales características de su prestación tengan que desarrollar el trabajo fuera de la jornada establecida con carácter general, se seguirán los horarios que correspondan de acuerdo con las características del trabajo a realizar.

Para todos los servicios con turnicidad, se elaborará un cuadrante orientativo en el que se reflejaran las 1.547 horas en cómputo anual, teniendo en cuenta:

a) Que los servicios podrán cambiarse siempre que ambos estén de acuerdo y no altere ni perjudique el desarrollo normal del servicio, previa autorización del Jefe de Servicio.

b) La distribución de las horas de trabajo a realizar por el personal de Obras y Servicios, Personal de Electricidad y Personal de Oficinas, durante las Fiestas de Mayo, desde el día 1 al 5, ambos incluidos deberán ser negociados con el Comité de Empresa, Delegados de Personal, o Secciones Sindicales, con la antelación suficiente. En estas fechas se realizará un corte en la prestación de los servicios ordinarios para adaptarlos a las especiales necesidades de las Fiestas de Mayo y evitar con ello la generación de días debidos a los miembros de la plantilla por parte de la Administración. En Navidad se adaptará el cuadrante para que existan dos turnos de libranza de cinco días, el primero del 23 al 27 y el segundo del 28 al 1, en la medida que existan días disponibles de asuntos propios y/o vacaciones.

c) Se establece una gratificación por el concepto de Fiestas Patronales, que se abonará con la nómina del mes de mayo y será la misma del año 2005, incrementándose para el 2006 y 2007 según la variación del IPC.

d) Trabajo a turnos, nocturnos y festivos:

Tendrá la consideración de jornada a turnos, la desempeñada por un mismo trabajador en periodos de mañana, tarde y/o noche de forma permanente.

Tendrá la consideración de horas nocturnas las trabajadas en el periodo comprendido entre las 22 horas de la noche y las 6 horas de la mañana del día siguiente.

Tendrán la consideración de horas festivas las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 6.00 horas del sábado y las 6.00 horas del lunes, y desde las 6.00 horas de cualquier festivo a las 6.00 horas del día siguiente al festivo.

Artículo 14.- Reducción de jornada.

La reducción de jornada en época estival se llevará a efecto en aquellos servicios que sea posible y no menoscaben la efectividad y rendimiento del servicio. Para los que no sea posible y menoscaben la efectividad y rendimiento del servicio, ésta reducción de jornada se llevará a efecto una vez pasada la época estival y cuando los servicios estén funcionando con normalidad. Podrá ser disfrutada con el visto bueno del Concejal delegado de dicho servicio y siempre que el saldo de horas trabajadas así lo permita de forma que se realice efectivamente el cómputo anual de 1547 horas de conformidad con el artículo 10 del presente Convenio.

Artículo 15.- Licencias retribuidas.

Previa solicitud, y con posterior justificación, se darán licencias retribuidas por los siguientes casos:

1) Por el nacimiento de un hijo, enfermedad grave o fallecimiento hasta 2.º grado de consanguinidad y afinidad, 3 días hábiles cuando el suceso ocurra dentro del término municipal o en un radio de 50 Km., y 2 días más si se produce en un radio superior a 50 Km., o si en el caso de parto éste fuese múltiple, dos días más por cada hijo adicional nacido vivo.

2) Un día en caso de matrimonio de hijos o hermanos, dos días si es fuera del término municipal.

3) Por traslado de domicilio habitual, dos días.

4) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, los días que dure su celebración, más los imprescindibles para sus correspondientes desplazamientos.

5) La trabajadora por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este periodo de tiempo podrá dividirse en dos fracciones de 1/2 hora. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen. En ambos supuestos podrá acumularse con el tiempo previsto en el artículo 10.2.

6) En caso de matrimonio se concederán 15 días hábiles de permiso, bien con anterioridad y/o posterioridad a su celebración.

7) A lo largo del año los trabajadores municipales tendrán derecho a disfrutar de hasta 6 días de licencia o permiso por asuntos particulares, no incluidos en los puntos anteriores.

La concesión de asuntos propios al personal que no esté en activo desde primeros de año, se otorgará con la proporcionalidad que corresponda al tiempo trabajado, teniendo que estar en activo por un periodo superior a seis meses continuados.

Con quince días de antelación, se preverá la disposición de estos días de forma generalizada en los periodos de Semana Santa y Navidad, elaborando un plan por dependencias que garantice los servicios mínimos. Estos planes se elaborarán por el superior de cada dependencia, y se someterán al visto bueno del Concejal delegado del Servicio.

8) Los días 24 y 31 de Diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas, excepto Registro e Información Turística.

Aquellos trabajadores que presten servicio estos días, podrán solicitar un día libre por este concepto, que será disfrutado cuando las condiciones del servicio lo permitan.-

9) Podrá concederse permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal siempre que se justifique debidamente.

10) Por el tiempo indispensable para la asistencia a consultas médicas con posterior justificación, siempre que no se pueda realizar dicha consulta fuera de la jornada de trabajo. Igualmente se concederá este permiso para acompañar a familiares de 1.º y 2.º grado de consanguinidad y 1.º grado de afinidad, en casos de gravedad.

1.º Grado de Consanguinidad	1.º Grado de Afinidad
Padre	Cónyuge
Madre	Suegros
Hijos	
2.º Grado de Consanguinidad	
Hermanos	
Abuelos	
Nietos	

11) El día del patrón se celebrará el día 15 de Mayo, o viernes inmediato que se fije. En esta fecha permanecerán abiertos servicios mínimos, y se programarán actos de carácter festivo, cultural y deportivo.

Artículo 16.- Licencias no retribuidas.

1) Quien por razones de guarda legal tenga a su cargo algún menor de 6 años, disminuido físico o psíquico, tendrá derecho a una disminución de la jornada de un tercio o un medio, con la reducción porcentual de las retribuciones en correspondencia con el tiempo efectivo de trabajo reducido.

2) Los trabajadores con un año de servicio, o más, podrán solicitar la excedencia voluntaria por intereses particulares, por un plazo superior a un año e inferior a diez, conforme al R.D. 365/1995 de 3 de Marzo.

No se computará a ningún efecto el tiempo de permanencia en esta situación.

Las peticiones de excedencia y Licencias no retribuidas serán resueltas por el Ayuntamiento en el plazo de un mes, teniéndose en cuenta las necesidades del trabajo y procurándose despachar favorablemente aquellas peticiones que se fundamenten en terminación de estudios, exigencias familiares u otras análogas.

Transcurrido el tiempo solicitado se procederá al reingreso en el mismo puesto, o en su caso de similar categoría, previa comunicación por escrito del trabajador con un mes de antelación.

3) El personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo, podrá solicitar, previa justificación adecuada, licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a un mes, sin cómputo a efectos legales. Dicha licencia le será concedida dentro del mes siguiente al de la solicitud siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años, computándose a todos los efectos el tiempo de permanencia en estas licencias.

Artículo 17.- Permisos Especiales.

Se pasará a la situación de excedencia especial no retribuida con reserva de plaza durante el tiempo que esta dure en las situaciones especiales siguientes:

1) El nombramiento para cargo público o sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación del servicio al Ayuntamiento, computándose el tiempo que haya permanecido en ella a todos los efectos.

El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al del cese del cargo que ocupa.

2) En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a un periodo de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta 20. El periodo de permiso se disfrutará a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre o enfermedad grave relacionada con el parto. El Ayuntamiento garantizará el 100% de las retribuciones durante este periodo.

4) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que en su caso pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad.

Artículo 18.- Vacaciones.

Las vacaciones del personal regulado por el presente Convenio serán de 23 días hábiles por año completo de servicio, o los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos.

De forma general se establece como período de disfrute de vacaciones anuales del 15 de junio al 15 de septiembre, siempre que las necesidades del servicio queden garantizadas.

El periodo de vacaciones se incrementará para el personal con una antigüedad de más de veinte años, de conformidad con la siguiente escala:

<u>Años de antigüedad</u>	<u>Días de Vacaciones</u>
20 años	24 días hábiles
25 años	25 días hábiles
30 años o más	26 días hábiles

Lo anterior se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

El Comité de Empresa, Delegados de Personal, o Secciones Sindicales, y los jefes de área, junto con la Concejalía de Personal elaborarán el Plan de Vacaciones, excepto en los colectivos de vacaciones rotativas, atendiendo a las necesidades del servicio y las solicitudes presentadas, que tendrán en cuenta las preferencias del personal a su cargo por el orden siguiente:

Turnos rotativos.

Mutuo acuerdo.

Coincidencia con el permiso del cónyuge.

La Concejalía de Personal aprobará el plan definitivo de vacaciones dándole curso y publicidad en cada servicio, comunicándolo antes del mes de junio.

También podrán disfrutarse las vacaciones anuales en otros períodos de tiempo diferentes del señalado anteriormente, previa petición del trabajador y aprobación de la Administración.

Cuando un trabajador cause baja por enfermedad o accidente no habiendo comenzado su disfrute, se aplazará hasta el momento de tomar el alta el trabajador y siempre durante el año natural. En ningún caso se compensarán económicamente las vacaciones.

Capítulo V. Formación y promoción

Artículo 19.- Carrera Profesional.

1) Se promocionará a los trabajadores de modo objetivo, atendiendo a sus puestos profesionales, capacidad e idoneidad para el puesto de trabajo en cuestión.

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

La promoción se deberá basar en el esfuerzo profesional, el historial profesional y la carrera, y la formación y

cualificación adquiridas, debiendo ser objeto de consideración la antigüedad.

De acuerdo con estos criterios, tras la entrada en vigor de este Convenio, se efectuarán procesos de promoción separados de los de ingreso, que se desarrollarán en convocatorias independientes.

3) En las convocatorias de plazas donde empleados municipales pertenecientes al grupo de titulación inmediato inferior quieran optar a las convocatorias, se hará reserva de un turno de promoción interna para las plazas convocadas, que con la reducción de pruebas selectivas o temarios, prevista legalmente, posibilite a dichos trabajadores el acceso a plazas de grupo de titulación superior, siempre que se reúnan los requisitos exigidos en la convocatoria y se superen las pruebas establecidas en la misma.

Artículo 20.- Programación de cursos.

1) La Formación profesional es una obligación de la Administración para con sus trabajadores y para con los beneficiarios del servicio, éstos a su vez tienen el derecho a recibirla y la obligación de esforzarse para que dichas actividades formativas repercutan lo más eficazmente posible en el desarrollo de la profesión.

2) Por parte de la Corporación, Comité de Empresa, Delegados de Personal o Secciones Sindicales de los Sindicatos, se desarrollará un programa de cursos de formación y reciclaje para el personal. Los cursos tendrán relevancia, según la normativa aplicable, para la promoción de los trabajadores a jefaturas o categorías superiores.

3) Se pasará la debida información de la puesta en práctica de los distintos cursos a todos los servicios, asegurando la debida publicidad para todos los empleados de la Corporación, que cursarán la correspondiente solicitud en los plazos que se establezcan, finalizado el cual se reunirá la Comisión Paritaria con la mayor brevedad posible, para estudiar las solicitudes y establecer la relación de trabajadores seleccionados para realizar los cursos solicitados, la cual se exhibirá en el tablón de anuncios.

Artículo 21.- Asistencia a Cursos.

La asistencia a estos cursos de formación o perfeccionamiento, siempre que sea a iniciativa del Ayuntamiento, será sufragada por el Ayuntamiento, creando los créditos necesarios para tal fin, y se llevará a cabo entendiéndose como jornada laboral, sin producir en ningún caso excesos de jornada. Se pactará con la Comisión de seguimiento las posibles retribuciones económicas que pudiesen proceder en el supuesto de que los cursos se realizaran fuera del horario laboral de los trabajadores asistentes. Los créditos necesarios se preverán en los Presupuestos anuales. Solamente se compensarán con descanso la realización de cursos cuando sea la Administración la que ordene su realización, y se desarrollen fuera del horario laboral. En cuanto al resto de cursos,

cuando tengan el visto bueno de la Administración, se abonará el kilometraje.

Artículo 22.- Fondo económico para cursos.

Para el ejercicio 2006 se crea un fondo de 9.500 € que se incrementará sucesivamente año tras año con el IPC.

Capítulo VI. Garantías generales y garantías sindicales

Artículo 23.- Garantías Sindicales.

1) Las secciones sindicales con representación podrán acumular las horas sindicales de los representantes de cada sección sindical mensualmente, en una bolsa de horas sindicales que gestionarán según sus intereses.

Se establece una bolsa de 90 horas anuales retribuidas para la actividad sindical, para cada sindicato que se disfrutará previo aviso de éste por cualquiera de sus componentes.

2) Cada Sección Sindical tiene derecho a elegir un delegado de Sección Sindical que será reconocido como tal por el Ayuntamiento, el cual dispondrá de 15 horas mensuales retribuidas a salario real, para ejercer su actividad sindical tanto dentro como fuera de las dependencias del Ayuntamiento. Y en el supuesto de que dicho delegado sea miembro de la Junta de Personal o Delegado, dichas horas no serán acumulables a las que por tal motivo le correspondan.

3) Ningún trabajador miembro de una Sección Sindical podrá ser discriminado ni trasladado de su puesto de trabajo por causa de su afiliación o actividad sindical.

4) Todo miembro de una Sección Sindical tendrá derecho a ejercer libremente el cargo o la representación sindical para la que sea elegido, tanto dentro como fuera de la Empresa.

5) Las Secciones Sindicales podrán difundir libremente publicaciones, avisos de carácter sindical. Asimismo podrán fijarse todo tipo de comunicaciones y anuncios del mismo carácter en los tablones que a tal efecto establecerá el Ayuntamiento en todos los lugares de trabajo.

6) Las Secciones Sindicales podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados, así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales.

7) El Ayuntamiento facilitará locales adecuados a las Secciones Sindicales para su actividad propia, o en su defecto, simultaneando el uso con el Comité de Empresa o Delegados, con prioridad para estos últimos.

8) Las Secciones Sindicales tendrán derecho al libre acceso a los asesores sindicales, tanto a sus reuniones como a cualquier reunión negociadora a la que fuesen convocados.

9) Las Secciones Sindicales tendrán derecho a recibir de la Empresa, toda la información y datos estadísticos que soliciten sobre temas relacionados con la vida laboral de los trabajadores,

especialmente las relacionadas con el artículo 9 de la Ley de órganos de representación.

10) Los Trabajadores tendrán derecho a una hora mensual retribuida para la celebración de reuniones o asambleas, en horas de trabajo a petición de las Secciones Sindicales.

11) El Ayuntamiento descontará mensualmente la cuota sindical a los trabajadores que lo soliciten por escrito con expresión del sindicato a que esté destinada y la ingresará en el momento de su descuento en la cuenta bancaria que indique cada Sindicato. Igualmente para solicitar la baja lo realizarán los modelos oficiales facilitados por el Sindicato.

12) Gastos de las Secciones Sindicales: Los gastos de funcionamiento administrativo serán facilitados por el Ayuntamiento en la cuantía que determine el órgano competente.

13) El Comité de Empresa o Delegados serán oídos preceptivamente como órgano colegiado en el supuesto de que se siga expediente disciplinario por falta grave, quedando a salvo la audiencia del interesado. Tal circunstancia se expondrá en el Tablón de Anuncios. Igual procedimiento se seguirá en el caso de traslados forzados.

14) Los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Secciones Sindicales, para el desarrollo de sus funciones dispondrán de un crédito de hasta 22 horas mensuales retribuidas para cada uno de ellos, que podrán ser acumulables mensualmente en uno o varios de sus miembros, dando conocimiento de ello al Ayuntamiento, con expresión de quien acumula y de quien procede.

A estos efectos, no serán computables dentro del de las 22 horas las empleadas en la negociación del Acuerdo Colectivo ni las usadas en reuniones de órganos paritarios de significación análoga, ni en aquellas realizadas a petición del Ayuntamiento, computándose éstas como tiempo de trabajo efectivo.

15) El Comité de Empresa, Delegados de Personal o Secciones Sindicales, dispondrá de tablón de anuncios para informar a los trabajadores con la suficiente garantía de publicidad; asimismo, podrán publicar o distribuir folletos y escritos libremente por las dependencias municipales.

Capítulo VII. Ayudas, seguros, indemnizaciones y asistencia jurídica

Artículo 24.- Ayudas Generales.

Se establecen las siguientes ayudas:

a) Por matrimonio: 185 €. En el caso de que ambos cónyuges tuviesen derecho a la ayuda, la cuantía total serán de 370 €.

b) Por natalidad: 110 € por hecho causante.

c) Por Sepelio: 185 € por hecho causante.

d) Por hijos minusválidos. Los trabajadores con hijos minusválidos y siempre que la minusvalía sea acreditada según la legislación vigente, recibirán 600 €. anuales por hijo minusválido, las cuales se abonarán al mismo tiempo que las becas escolares. En caso de ambos cónyuges, solo lo percibiría uno.

Las ayudas se concederán únicamente referidas a los integrantes de la unidad familiar del funcionario, entendiéndose por tal el cónyuge y los parientes de primer y segundo grado que convivan efectivamente con el mismo en su vivienda habitual, en los términos previstos en la legislación sobre el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

La cuantía de estas ayudas se incrementará anualmente atendiendo a la variación del I. P. C., revisándose anualmente, incluso la de minusvalía.

Artículo 25.- Ayudas escolares y becas.

El Ayuntamiento concederá a sus trabajadores las siguientes ayudas y becas:

- a) Guardería y Preescolar: 70 €/hijo
- b) Primaria: 135 €/hijo
- c) ESO, Bachiller, F.P.I, II y III: 150 €/hijo.

En el Presupuesto Municipal, anualmente se realizará la previsión económica para estas ayudas.

Se abonará en el mes de inicio del curso académico.

La cuantía de estas ayudas se incrementará anualmente atendiendo a la variación del I. P. C., revisándose anualmente.

Artículo 26.- Ayudas por Accidente y Enfermedad. Control del absentismo.

En el caso de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad o accidente de cualquier tipo, el Ayuntamiento abonará el complemento necesario para cubrir el 100% del salario. Para la percepción de la ayuda, el Ayuntamiento podrá disponer sistemas de control de absentismo mediante exámenes médicos adicionales, que serán de obligada realización para el trabajador afectado. En caso de negarse, se aplicará la Legislación de la Seguridad Social en esta materia.

Artículo 27.- Prótesis, gafas y similares.

Para cada uno de los miembros de la unidad familiar por cualquier tipo de tratamiento odontológico u ortopédico, incluso prótesis y accesorios, 100% del importe de la factura, con un máximo anual de 110 € por trabajador.

Las ayudas se concederán únicamente referidas a los integrantes de la unidad familiar del funcionario, entendiéndose por tal el cónyuge y los parientes de primer y segundo grado que convivan efectivamente con el mismo en su vivienda habitual, en los términos previstos en la legislación sobre el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Artículo 28.- Póliza de seguros.

El Ayuntamiento suscribirá una póliza de seguro obligatorio o asumirá la indemnización a favor de los trabajadores del mismo, para que en el caso de muerte, gran invalidez, invalidez permanente absoluta para todo trabajo e invalidez permanente total para el trabajo habitual, debido a accidente de trabajo, enfermedad profesional y accidente laboral se perciba una indemnización de 20.000 €, y de 10.000 € en caso de muerte natural.

Asimismo, el Ayuntamiento contratará una póliza de Responsabilidad Civil que cubra las contingencias que pudieran derivarse de actos realizados por los trabajadores, por necesidades del servicio que realizan para este Ayuntamiento.

Plan de pensiones:

La Corporación suscribirá con cualquier entidad bancaria o de seguros, un plan de pensiones para todo el personal municipal y se requerirá una antigüedad mínima de dos años de servicio. Dichas gestiones se realizarán durante el ejercicio del 2006, fijando para el 2007 el 0,70% de la masa salarial a estos efectos.

Artículo 29.- Asistencia jurídica.

El Ayuntamiento garantizará la asistencia jurídica a los trabajadores municipales que la soliciten y la precisen por razones de prestación del servicio.

La Corporación garantizará la asistencia y defensa jurídica especializada a los empleados que la precisen por razón de conflictos derivados de la prestación del servicio, mediante concierto de un contrato de asistencia jurídica con bufete de abogados, o a elección del trabajador, por los Servicios jurídicos Municipales.

Artículo 30.- Jubilaciones.

La jubilación será obligatoria a los 65 años de edad, en los términos legales, excepto para el periodo de carencia necesaria para percibir la pensión de jubilación, en cuyo caso se le permitirá al trabajador continuar vinculado al Ayuntamiento, hasta que cubra dicho periodo.

A los trabajadores con menos de 65 años de edad y más de 10 de antigüedad en el Ayuntamiento, que causen baja voluntaria en el mismo por jubilación se les indemnizará por una sola vez con las cantidades que se indican para cada una de las edades que se detallan:

60 años.....	22000 €.
61 años.....	18.500 €.
62 años.....	16.500 €.
63 años.....	13.000 €.
64 años.....	8.250 €.
65 años.....	1.300 €.

Artículo 31.- Anticipos reintegrables.

Se establece el derecho a obtener anticipos reintegrables hasta 2000 € a reintegrar en un máximo de hasta 24 meses, sin intereses.

Artículo 32.- Dietas y Desplazamientos.

Se estará a lo dispuesto en la Orden EHA/3770/2005 de 1 de Diciembre de 2005, y Resolución de 2 de diciembre de la Secretaría de Estado de Hacienda y Presupuestos por las que se revisan los importes de las indemnizaciones previstas en el Real Decreto 462/2002 de 24 de mayo, sobre Indemnizaciones por razón de servicio.

Los trabajadores municipales que por razón de servicio tengan que desplazarse fuera de su centro de trabajo o fuera del Término Municipal de Caravaca de la Cruz, serán indemnizados por los gastos de desplazamiento que se ocasionen, en el caso de que utilicen su vehículo particular o transporte no oficial, debiendo acreditar los kilómetros realizados mediante el parte normalizado a tal efecto. En el caso de los viajes a Murcia, solo se abonará media dieta cuando el motivo del viaje obligue a su permanencia por la tarde.

Para todo el personal del Ayuntamiento se establecen las siguientes dietas y gastos de kilometraje:

0,19 €/km. Para automóviles. (I.R.P.F.)

0,078 €/km. Para motocicletas o ciclomotores.

½ dieta: 37,40 €.

1 dieta: 103,37 €.

El Ayuntamiento financiará todos los gastos ocasionados como consecuencia de la renovación del permiso de conducir para todos los trabajadores que hagan uso del mismo cuando el puesto de trabajo así lo requiera.

Las gratificaciones por asistencia a juicios, fuera de la jornada de trabajo, derivados de la prestación del servicio se abonarán al precio de 90 € diarios en el caso de comparecencia en juicios en Murcia. En el caso de comparecencia en juicios en Caravaca, serán de 45 €.

En los juicios que se celebren en Murcia, el trabajador percibirá, cuando sea en su día libre de servicio y en cualquier caso si el desplazamiento lo efectúa en su vehículo particular lo correspondiente a los kilómetros. En caso de concurrir más de un trabajador, solo percibirá uno la correspondiente indemnización de kilómetros.

Capítulo VIII. Seguridad y salud en el trabajo**Artículo 33.- Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.**

En el plazo máximo de un mes desde la fecha de aprobación del presente Acuerdo se constituirá el comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la Ley 31/1995 de 8 de Agosto de Prevención de Riesgos Laborales.

Se constituirá un único comité conforme a los términos previstos en el Artículo 34 aptdo, 3 d) de la Ley 31/1995, y con el número de delegados que en el Artículo 35 de la referida Ley se establecen.

Los Delegados de Prevención serán designados por los órganos de representación a propuesta de las Secciones sindicales y de entre los empleados del Ayuntamiento que lo comunicarán a la Corporación y se hará público en el Tablón de anuncios, para conocimiento del total de trabajadores.

El Comité de Seguridad y Salud se dotará en su sesión de constitución de un Reglamento de funcionamiento, y se marcarán las pautas de trabajo a seguir conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 34. Revisiones médicas.

Anualmente a los trabajadores se les efectuará una revisión médica por los servicios médicos oficiales o por los servicios médicos del Ayuntamiento.

El Comité de Seguridad y Salud será el encargado de velar por el cumplimiento de dicha revisión así como el alcance de la misma.

En casos excepcionales se verificará un reconocimiento de carácter individual, para los trabajadores que así lo soliciten por causa motivada. También se efectuará dicho reconocimiento a instancia de la Corporación Municipal, garantizándose en todo caso el derecho a la intimidad, el honor y la propia imagen del trabajador.

Se tenderá a la mejora de la calidad de las prendas de trabajo, siendo estudiada la misma por el Comité de Seguridad y Salud.

Capítulo IX. Retribuciones**Artículo 35.- Conceptos retributivos.**

Se mantendrán los conceptos establecidos hasta el momento, hasta la funcionarización y posterior RPT, salvo acuerdos puntuales entre las partes.

Una vez producida la funcionarización, será de aplicación la legislación vigente al respecto o el acuerdo Ayuntamiento-Funcionarios en lo que la mejore.-

a) Gratificaciones por servicios prestados en festividad y/o nocturnidad.

Dentro de éste y en razón de las especiales características de algunos puestos de trabajo, se incluirá uno de carácter variable por los conceptos siguientes, mediante una resolución de la Alcaldía y en función de la cantidad de horas nocturnas o festivas realizadas en el mes anterior, abonado con la nómina del mes siguiente a la realización del servicio.

Nocturnidad:

Se aplicará al personal que preste sus servicios entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, estableciéndose las cantidades siguientes:

Año 2005: 3,77 € por hora nocturna, prestada entre las 22 y las 6 horas, para personal de administración y servicios

Años sucesivos: Incremento de IPC.

Festividad:

Se aplicará al personal que preste cualquier servicio entre las 6'00 horas del sábado y las 6'00 horas del lunes, y desde las 6'00 horas de cualquier festivo a las 6'00 horas del día siguiente al festivo, estableciéndose las cantidades siguientes:

Año 2005: 3.02 € por hora prestada dentro de este horario para personal de administración y servicios.

Años sucesivos: Incremento de IPC.

b) Jornada partida.

Año 2006, 6 €/día-jornada trabajada.

Artículo 36.- Comisión paritaria o de seguimiento del Convenio.

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación de este Convenio, que estará integrada por tres representantes de los trabajadores, en proporción al número de representantes elegidos en las elecciones sindicales, y cuyo sindicato haya firmado el presente Convenio, y otros tres representantes de la Corporación Municipal.

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, en todo caso, como mínimo una vez cada dos meses, y tendrá como principal función la interpretación y aplicación de las cláusulas de este Convenio, la vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y la denuncia del mismo, (en este caso, a petición de cualquiera de las partes), y todo ello sin perjuicio de las facultades que correspondan a los órganos jurisdiccionales.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de un asesor, que podrá ser ajeno al Ayuntamiento, y que serán designados libremente por cada una de ellas, los cuales tendrán voz pero no voto.

Disposición Adicional

Cláusula de Revisión Salarial:

La subida salarial que se aplicará a todo el personal sujeto a este Convenio, será la establecida por la Legislación aplicable.

Disposición Transitoria

Los artículos del presente Convenio que establecen retribuciones ligadas a determinadas características del puesto de trabajo desempeñado, quedarán sin efecto en el momento en que la Corporación apruebe la Relación de Puestos de Trabajo.

En Caravaca de la Cruz a 13 de Enero del dos mil seis.-

Anexo I**Vestuario**

El Ayuntamiento facilitará al personal de Administración Especial la ropa y calzado precisos y que sean apropiados para el trabajo que han de desempeñar, debiéndose tener en cuenta las épocas estivales y de invierno.

Nota: El vestuario municipal se usará únicamente en horario de trabajo, observando un especial cuidado y decoro en su utilización.

Consejería de Trabajo y Política Social

5589 Resolución de 19-04-2006, 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 Alguazas (Personal Laboral). Exp. 14/06.

Visto el expediente del Convenio Colectivo de Trabajo de AYUNTAMIENTO DE ALGUAZAS (Personal Laboral), (Código de Convenio número 3002922) de ámbito Empresa, y los Acuerdos suscritos con fecha 8-06-2005 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 19 de Abril 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 Colectivo del Personal Laboral del Excelentísimo Ayuntamiento de Alguazas

Años 2004-2007

ÍNDICE

Capítulo I.	4
DISPOSICIONES GENERALES	4
Artículo 1. Ámbito de aplicación.	4
Artículo 2. Ámbito temporal.	4
Artículo 3. Unidad normativa	4
Capítulo II	4
Artículo 4. Comisión Seguimiento.	4
Artículo 5. Denuncia del Convenio Colectivo.	5
Artículo 6. Prórroga del Convenio Colectivo.	5