

Consejería de Trabajo y Política Social

5892 Resolución de 25-04-2006, 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 Mancomunidad de Servicios Sociales de la Comarca del Noroeste.- Exp. 16/06.

Visto el expediente del Convenio Colectivo de Trabajo de Mancomunidad de Servicios Sociales de la Comarca del Noroeste, (Código de Convenio número 3002942) 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 25 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 PARA LOS TRABAJADORES
LABORALES DE LA MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS
SOCIALES DE LA COMARCA DEL NOROESTE

Capítulo I.- Disposiciones generales.

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal laboral de la Mancomunidad que trabaja y percibe su retribución con cargo al presupuesto de ésta.

Artículo 2.- Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente a su aprobación por el Pleno de la Mancomunidad. Su duración será de siete años, y si ninguna de las partes lo denunciase con, al menos, un mes de antelación a su vencimiento, se prorrogará de año en año, incrementándose las retribuciones dentro de lo que establezca la ley y los pactos a que se pudiera llegar, sus efectos económicos serán desde el 1 de Enero del año 2005, la cuantía correspondiente a dichos efectos económicos se abonará tras la aprobación del Presupuesto del Ejercicio 2006.

Artículo 3.- Unidad normativa.

En todo lo no previsto en el presente Acuerdo, regirán subsidiariamente las normas o legislación

vigente para cada materia, con especial atención a la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y legislación posterior que la modifique, desarrolle o mejore.

Capítulo II. Comisión paritaria de interpretación, vigilancia, estudio y arbitraje.

Artículo 4.- Constitución y composición de la Comisión Paritaria.

1.- Dentro del mes siguiente a la fecha de la firma del presente acuerdo, se constituirá una Comisión Paritaria de interpretación, vigilancia, estudio y arbitraje del Convenio.

2.- Dicha Comisión estará formada por dos vocales en representación de la Mancomunidad y dos vocales en representación de los Trabajadores, el Presidente de esta Comisión será uno de los dos vocales propuestos en representación de la Mancomunidad.

3.- Los representantes de la Mancomunidad serán designados por el Presidente y los que actúen en representación del personal serán designados por los Trabajadores.

4.- Tanto la representación de la Mancomunidad como la de los trabajadores podrán nombrar los asesores que estimen oportunos, con el límite máximo de dos para cada sesión de la Comisión.

5.- La Comisión paritaria se reunirá al menos dos veces al año, una en cada semestre, siendo en todo caso, convocada cuando alguna de las partes lo pida.

Artículo 5.- Funciones de la Comisión Paritaria.

1.- Serán funciones de la Comisión Paritaria todas aquellas que se le atribuyan en el presente Convenio y cualquier otra que tienda a una mejor aplicación e interpretación de lo establecido en el mismo.

2.- Son funciones específicas de dicha Comisión:

A) La interpretación del Convenio.

B) Estudio de los problemas y cuestiones que presenten las partes con referencia al presente texto.

C) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

D) La conciliación y arbitraje en los problemas surgidos de la aplicación del Convenio.

3.- Funcionamiento de la Comisión Paritaria.

A) La Comisión se entenderá constituida con la presencia de al menos la mitad de sus miembros, siempre y cuando haya como mínimo un representante de cada una de las partes.

B) Las reuniones se celebrarán previa convocatoria de cualquiera de las partes, al menos con diez días de antelación, y con el orden del día de la parte petitoria. Incorporando en su caso los asuntos que solicite la otra parte.

C) No podrán adoptarse acuerdos de temas que no figuren en el orden del día que se haya establecido.

D) Los Trabajadores de la Mancomunidad, podrán formular ante la Comisión cuantas consultas estimen

pertinentes, la Comisión remitirá copia de los informes emitidos y acuerdos adoptados en cada caso a los interesados.

Capítulo III.- Accesos y cobertura de los puestos de trabajo.

Artículo 6.- Sistema de accesos.

De conformidad con lo establecido en el art. 32 de la Ley 9/87 serán objeto de negociación entre las secciones sindicales reconocidas en dicha Ley y la Mancomunidad, la preparación de los planes de oferta de empleo, los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los empleados.

Toda selección del personal, deberá realizarse conforme a dicha oferta, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas legales en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

Se aplicará la legislación en relación con el ingreso de los empleados públicos al servicio de la Administración, así como todas aquellas disposiciones que regulen posteriormente el acceso a la función pública.

La Mancomunidad deberá promover una mayor estabilidad laboral de los trabajadores que a la firma del presente Convenio tengan relación laboral con ésta. En todo caso, se deberán realizar cuantas gestiones sean precisas para que la experiencia que dicho personal ha obtenido en la realización de los proyectos que actualmente se están llevando a cabo tenga la suficiente valoración, para que puedan ser esos mismos trabajadores los que, en base a su especialidad y de una manera prioritaria, se encarguen de realizar los trabajos que conllevarán los futuros proyectos que se realicen.

Capítulo IV.- Promoción y formación profesional.

Artículo 7.- Promoción y Formación Profesional.

De conformidad con lo previsto en el artículo 22 de la Ley 30/84, y para facilitar la promoción y formación profesional en el trabajo, el personal afectado por el presente Convenio, tendrá los siguientes derechos y beneficios:

En la Comisión Paritaria se pactarán los cursos de perfeccionamiento profesional organizados por Organismos Públicos y Organizaciones Sindicales, a realizar por el personal. La Mancomunidad facilitará, en la medida de lo posible, la asistencia de sus trabajadores a los cursos de perfeccionamiento que dichos organismos realicen, pagando íntegramente la matrícula, así como los gastos de desplazamiento y dietas que correspondan, exclusivamente para los cursos que decida la Mancomunidad a propuesta de la Comisión

Paritaria, y siempre dentro del límite presupuestario al efecto, que para el ejercicio 2006 se cifra en seiscientos euros.

Capítulo V.- Jornada, horario, vacaciones, licencias y permisos.

Artículo 8.- Jornada y horario.

1.- La jornada laboral será de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas.

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

3.- Se concederá la reducción de la jornada laboral tal y como se establece en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y legislación posterior que la modifique, desarrolle y mejore siempre que sea solicitado con anterioridad por el trabajador.

Verano.- En el período de verano, desde el 1 de Julio hasta el 15 de Septiembre se podrá reducir la jornada en una hora de salida de forma voluntaria, la forma de recuperar dicha reducción será previamente pactada con la Mancomunidad.

Se establece una bolsa de estas horas para su recuperación según necesidades de servicio.

Artículo 9.- Exceso de jornada.

Se entenderá por exceso de jornada todo aquel que se realice fuera del horario normal por cualquier concepto, siempre que sea previamente autorizado por la Mancomunidad.

Los trabajos realizados en sábado, domingo o festivos, se compensarán al 175 por 100, es decir por cada hora se compensará con 1,75 horas en tiempo libre o en dinero, a decidir por la Comisión Paritaria oído el trabajador.

Los trabajos realizados fuera de la jornada laboral de lunes a viernes, se compensarán al 150 por 100, estas horas se realizarán exclusivamente por necesidades de servicio establecidos previamente por la Dirección del Centro, siempre que se avise al trabajador con una antelación mínima de 24 horas, y se compensará en dinero o tiempo libre, según decida la Comisión Paritaria tras ser oído el trabajador.

Artículo 10.- Vacaciones.

El personal tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas cuya duración no será inferior a 31 días naturales, o al tiempo que proporcionalmente corresponda en función del tiempo de servicios. El plan de vacaciones se confeccionará durante el mes de Mayo.

Cuando se disfruten en un solo periodo, con carácter general se extenderán a un mes natural, aunque también podrán disfrutarse desde el día 16 hasta el día 15 del mes siguiente.

Cuando las vacaciones anuales se disfruten en dos periodos, éstos han de ser necesariamente de un

mínimo de quince días naturales e iniciarse los días 1 ó 16 del mes.

En el supuesto de que el interesado tenga derecho a disfrutar de un periodo de vacaciones inferior a un mes, el inicio de las mismas se ajustará a las reglas antes citadas, si bien, su conclusión se adaptará a los días que le correspondan de vacaciones.

De manera excepcional la Mancomunidad podrá, previa petición argumentada del trabajador, aprobar el disfrute de las vacaciones anuales para dicho trabajador en 22 días hábiles.

De forma general, se establece como período de disfrute de vacaciones los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre, aunque también se podrán disfrutar las vacaciones anuales en otro período de tiempo diferente, previa petición del interesado y con la autorización expresa de la Mancomunidad.

En el supuesto de haber completado los años en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales.

Quince años de servicio: 1 día hábil más.

Veinte años de servicio: 2 días hábiles más.

Veinticinco años de servicio: 3 días hábiles más.

Treinta o más años de servicio: 4 días hábiles más.

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

Artículo 11.- Licencias retribuidas.

Prevía solicitud y debidamente justificadas, se darán licencias retribuidas por los siguientes casos:

1.- Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, tres días, cuando el suceso ocurra dentro de la Región de Murcia y dos días más si se produce fuera de la Región de Murcia, en el caso de parto múltiple, se concederán dos días más por cada hijo.

2.- Por muerte, accidente o enfermedad grave de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días, si ocurre dentro de la Región de Murcia, y cinco días si es fuera de la Región. Para el segundo grado de consanguinidad o afinidad un día hábil si ocurre dentro de la Región de Murcia y dos días hábiles si ocurre fuera de la Región de Murcia.

3.- Un día en caso de matrimonio de hijos o hermanos, si la boda se celebra fuera de la Región de Murcia o si se celebra en día de semana.

4.- Por el traslado de domicilio dentro de la localidad un día, y dos días si es fuera de la localidad.

5.- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, siempre que se realicen en Centros Oficiales, el tiempo necesario para la celebración de dichos exámenes.

6.- En caso de matrimonio o unión de hecho (siempre que estén inscritos en el Registro Oficial de Parejas de Hecho), se concederán quince días

naturales continuados de permiso, bien con anterioridad o posterioridad a su celebración.

7.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. El trabajador podrá optar por acumular la hora diaria de lactancia y disfrutarla en días completos previa notificación a la Mancomunidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por uno de los cónyuges, en caso de que ambos trabajen.

8.- A lo largo del año, los trabajadores de la Mancomunidad tendrán derecho a disfrutar hasta seis días de licencia o permiso por asuntos particulares, no incluidos en los puntos anteriores, que se podrán distribuir a conveniencia del trabajador, sin perjuicio de las necesidades del servicio. No podrán unirse a vacaciones.

Los días de asuntos propios que no se disfruten dentro del año correspondiente, se podrán disfrutar durante el primer mes del año siguiente.

9.- Los días 24 y 31 de diciembre serán inhábiles a todos los efectos. La Mancomunidad establecerá medidas de compensación para el caso de que las fechas indicadas coincidan con días no laborales o festivos.

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

11.- Por el tiempo indispensable para la asistencia a consultas médicas, igualmente se concederá este permiso para acompañar al cónyuge, padres o hijos, en caso de gravedad convenientemente justificada y por el tiempo estrictamente indispensable.

12.- Al tener la Mancomunidad carácter comarcal, cada trabajador disfrutará de los días festivos que correspondan a los trabajadores del Ayuntamiento del municipio donde realicen su trabajo. Las trabajadoras sociales tendrán la jornada que se establezca para las fiestas del municipio donde realizan su trabajo.

13.- La festividad de Santa Rita se celebrará según la costumbre de cada Ayuntamiento donde el trabajador realice sus funciones.

Artículo 12.- Licencias Especiales.

A) Por maternidad, acogimiento al menor, 16 semanas, distribuidas a opción de la interesada. En caso de parto múltiple se concederá un permiso de 20 semanas.

B) Los trabajadores de la Mancomunidad que pasen a situación de servicios especiales y servicios en las Comunidades Autónomas de conformidad con la Ley 30/84, Ley 23/88 y Real Decreto 781/86, texto refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local, tendrán derecho al disfrute de la correspondiente excedencia especial.

C) A todos los efectos tendrán la misma consideración las parejas de hecho como las de derecho,

mediante la acreditación del certificado correspondiente que puedan expedir los Registros Oficiales de Parejas de Hecho.

Artículo 13.- Licencias no retribuidas.

A) Quien por razones de guarda legal tenga a su cargo algún menor de seis años, o a un disminuido físico o psíquico, o a algún pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo, tendrá derecho a una disminución de la jornada de un tercio o un medio, con la reducción porcentual de las retribuciones, el trabajador podrá acumular estas licencias y disfrutarlas en cómputos diarios o semanales.

B) Los trabajadores podrán solicitar excedencia voluntaria por intereses particulares, conforme a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Transcurrido el tiempo solicitado se procederá al reingreso en el mismo puesto, previa comunicación por escrito con un mes de antelación.

C) Se podrán solicitar con quince días de antelación, permisos sin sueldo de quince días a tres meses, con un intervalo de tiempo de 1 año entre cada permiso.

Capítulo VI.- De la acción sindical.

Los derechos y deberes sindicales serán los recogidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2/8/85, y Ley 9/87 de 12 de Mayo de Órganos de Representación, que determinan las condiciones de trabajo y participación del personal al Servicio de la Administración Pública con su modificación de la Ley 7/90 de 19/07

Artículo 14. Acción Sindical.

La Mancomunidad, facilitará un local debidamente acondicionado y dotado de material para los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores tendrán derecho hasta un máximo de 4 horas mensuales para celebración de reuniones o asambleas, en horas de trabajo a petición de las Secciones Sindicales.

El delegado de personal dispondrá del tiempo estrictamente necesario y hasta un máximo de 100 horas anuales, para asistir a reuniones con el Sindicato o con los representantes de la Mancomunidad. El disfrute de las horas sindicales será comunicado a la dirección para que esta pueda adoptar las medidas oportunas para que no se vea perjudicado el servicio, en todo caso la comunicación se realizará con la suficiente antelación.

Capítulo VII.- Ayudas, seguros, indemnizaciones y asistencia jurídica.

Artículo 15.- Ayudas generales.

A) Por matrimonio: 150 euros.

B) Por natalidad o adopción: 150 euros por cada hijo.

C) Por sepelio: 600 euros.

D) Ayuda a trabajadores con hijos o cónyuges disminuidos físicos o psíquicos: el solicitante percibirá una ayuda de 60 Euros al mes por este concepto, al margen de las ayudas que puedan conceder otros Organismos Públicos. En el caso de los hijos, siempre que no sean mayores de 25 años, no trabajen y tengan reconocida una minusvalía de cómo mínimo el 33%; en el caso de que trabajen, no podrán superar los ingresos el SMI. Si concurriesen en una misma unidad familiar, dos o más hijos que tengan reconocida dicha minusvalía, se abonará un importe máximo de 120 Euros al mes por este concepto. En el caso del cónyuge, tendrá que tener reconocida una minusvalía igual o superior al 50% y, que sus ingresos no superen el 1,5 del SMI.

Las peticiones deberán ir acompañadas por el Certificado de Minusvalía expedido por el órgano competente, en el que se hará constar la deficiencia padecida así como su grado.

E) Los trabajadores podrán solicitar a la Mancomunidad hasta el 100% del importe de la factura para cualquier tipo de tratamiento odontológico, oftalmológico, ortopédico (incluso prótesis y accesorios), etc., hasta un máximo anual de 120 euros para la unidad familiar, siempre y cuando dichos tratamientos, prótesis, accesorios, etc., no estén contemplados o no existan las ayudas correspondientes para realizarlos dentro del sistema de la Seguridad Social u Organismos correspondientes.

Las ayudas se concederán únicamente referidas a los integrantes de la unidad familiar del funcionario, entendiéndose por tal el cónyuge y los hijos que convivan en el domicilio familiar, y no perciban ingresos superiores al SMI por cualquier concepto.

Para solicitar dichas ayudas será necesaria la presentación del informe médico que justifique la necesidad del tratamiento, prótesis, accesorios, etc., así como la presentación de las facturas originales correspondientes, en las que venga indicado, con todos sus datos, la persona que ha recibido el tratamiento, la firma de quien emite la factura así como la anotación que a continuación se detalla: «Para su presentación a la Mancomunidad de Servicios Sociales del Noroeste, al objeto de recibir las ayudas correspondientes».

Para poder solicitar las ayudas contempladas en este Artículo deberá ser trabajador de la Mancomunidad de Servicios Sociales del Noroeste durante, como mínimo y de manera ininterrumpida, seis meses con anterioridad a la fecha de solicitud de dichas ayudas.

Artículo 16.- Ayudas escolares y becas.

La Mancomunidad concederá a sus trabajadores las siguientes ayudas y becas por cada uno de los hijos:

A) Guardería y Preescolar: 90 euros por hijo.

B) Primaria: 50 euros por hijo.

C) ESO: 80 euros por hijo.

D) Bachiller, Formación Profesional y Universidad: 120 euros por hijo.

Dichas ayudas se concederán previa justificación del pago de las matrículas correspondientes, y hasta un máximo anual de 120 euros para la unidad familiar.

Los cursos repetidos no darán derecho a ayuda escolar y/o beca alguna.

Para poder solicitar las ayudas contempladas en este artículo deberá ser trabajador de la Mancomunidad de Servicios Sociales del Noroeste durante, como mínimo y de manera ininterrumpida, seis meses con anterioridad a la fecha de solicitud de dichas ayudas.

Artículo 17.- Ayudas de carácter asistencial.

Ayudas en situación de Incapacidad Temporal:

A) En los casos de accidente laboral o maternidad, la Corporación garantizará el 100% de las retribuciones básicas (sueldo y trienios) y complementarias (complemento de destino, específico y productividad) durante un periodo máximo de 12 meses.

B) En los casos de Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes o accidente no laboral, se garantizará el 100% de las retribuciones básicas (sueldo y trienios) y complementarias (complemento de destino, específico y productividad) durante un periodo máximo de 6 meses. A partir de este momento la Mancomunidad decidirá si reduce al 75% las retribuciones básicas y complementarias o mantiene el 100% de dichas retribuciones, en todo caso tras escuchar al trabajador y a los representantes de los trabajadores.

C) La Mancomunidad podrá convocar a los representantes de los trabajadores para el análisis y estudio de la situación de los trabajadores que se encuentren en Incapacidad Temporal más de tres meses ininterrumpidos o seis meses acumulados en el periodo de dos años, así como otros casos en los que las situaciones de Incapacidad Temporal se produzcan de forma reiterada para, previo acuerdo, adoptar las medidas necesarias que, en este caso, podrán ser distintas a lo establecido en los puntos A y B del presente artículo.

D) En el caso de que no sea adoptada Resolución en cuanto a lo establecido en los apartados B y/o C, a partir de que finalice el plazo previsto en cada caso, la Mancomunidad garantizará el 75% de las retribuciones básicas y complementarias.

E) En los casos en que se produzca una Invalidez Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, la Corporación abonará la diferencia hasta el 100% de las retribuciones básicas y complementarias, desde el momento en que se redujo al 75% y hasta el plazo máximo de dieciocho meses desde el inicio de la Incapacidad Temporal.

Artículo 18.- Póliza de Seguros.

Para cubrir los riesgos de invalidez total, absoluta, gran invalidez y muerte de los trabajadores en activo de la Mancomunidad, por accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y enfermedad común, como mejora, la Mancomunidad contratará una

póliza de seguro para cubrir el abono de la indemnización cuyas cuantías se establecen a continuación:

* Invalidez total y absoluta 12.000 €.

* Gran Invalidez 15.000 €.

* Muerte 18.000 €.

En caso de retirada del permiso de conducir, como mejora, al trabajador se le garantizara un puesto de trabajo, manteniendo sus retribuciones, excepto en caso de conducción temeraria, embriaguez o drogadicción.

Asimismo, la Mancomunidad contratará un seguro de Responsabilidad Civil que cubra las contingencias que pudieran derivarse de actos realizados por los trabajadores en el cumplimiento estricto de su trabajo.

Para poder solicitar las mejoras contempladas en este artículo, a excepción de lo establecido para la Responsabilidad Civil en el párrafo anterior, deberá ser trabajador de la Mancomunidad de Servicios Sociales del Noroeste durante, como mínimo y de manera ininterrumpida, dos años con anterioridad a la fecha de solicitud de dichas mejoras.

Artículo 19.- Asistencia Jurídica.

La Mancomunidad garantizará la asistencia jurídica a todos sus trabajadores que la soliciten y precisen por razones de conflicto derivado de la prestación del servicio mediante los servicios jurídicos de la Mancomunidad si lo hubiere y en caso de no existir se pondrá a disposición del trabajador la asistencia jurídica necesaria.

Artículo 20.- Jubilaciones.

A los trabajadores en activo con menos de 65 años y más de diez años de antigüedad, que causen baja voluntaria por jubilación, la Mancomunidad les podrá indemnizar por una sola vez con las cantidades que se indican para cada una de las edades que se detallan.

60 Años	17.000 €
61 Años	12.000 €
62 Años	8.000 €
63 Años	5.000 €
64 Años	3.000 €

Artículo 21.- Anticipos Reintegrables.

Se establece el derecho a obtener anticipos reintegrables hasta 1.800 Euros a reintegrar en un máximo de 20 meses sin intereses.

Para poder solicitar los anticipos reintegrables contemplados en este artículo deberá ser Personal Laboral Fijo de la Mancomunidad de Servicios Sociales del Noroeste durante, como mínimo y de manera ininterrumpida, seis meses con anterioridad a la fecha de solicitud de dicho anticipo.

Capítulo VIII.- Plantilla.

Artículo 22.- Relación de puestos de trabajo, definición y funciones.

En cuanto a la definición y funciones de la Relación de puestos de trabajo se estará a lo dispuesto en el Anexo III.

Capítulo IX.- Retribuciones.

Artículo 23.- Retribuciones.

Componen el total de las retribuciones el sueldo base, trienios, complemento de destino, complemento específico, complemento de productividad, así como las gratificaciones por servicios extraordinarios.

La tabla de retribuciones se establecerá en el Anexo I.

Los niveles de puesto de trabajo se establecerán en el Anexo II.

Para el resto de años de vigencia del presente Acuerdo, las retribuciones básicas y complementarias se incrementarán como mínimo en el IPC establecido en los Presupuestos Generales del Estado para cada año, salvo que se negocie otro acuerdo diferente por ambas partes.

Artículo 24.- Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos al año, en Junio y Diciembre, estas contemplarán como conceptos: el sueldo base, trienios y, además de lo previsto en la legislación vigente, un incremento del 10% del complemento de destino para el año 2006, y así sucesivamente hasta completar el 100% del referido complemento.

Artículo 25.- Dietas y kilometraje.

Los trabajadores de la Mancomunidad que por razones del Servicio hubieran de desplazarse, serán indemnizados por los gastos que ocasionen, en base a las siguientes indemnizaciones:

Para automóviles:	0,18 €/Km.
Media dieta	30 €
Dieta completa	60 €

También se incluirán los gastos de estacionamiento (Parking, zona azul, ...), previa justificación documental.

Disposiciones adicionales

Primera.- A todos los trabajadores se les aplicará automáticamente cualquier mejora del presente Acuerdo, siempre que sea establecida como obligatoria por la legislación vigente en cada momento.

Segunda.- Cláusula de revisión salarial. La Mancomunidad aplicará una revisión salarial durante la vigencia del Acuerdo en el caso de que el IPC regional sea superior al previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, aplicando el incremento derivado de la desviación del IPC antes reseñado a la masa

salarial compuesta por el sueldo y complementos, la cuantía resultante se abonará a los trabajadores en un pago único.

Tercera.- A partir del quinto año de vigencia del presente Acuerdo Marco se estudiará la situación de los distintos Complementos de Destino de los Ayuntamientos que forman parte de la Mancomunidad para, si hubieran sido modificados al alza, proceder a la actualización de dicho complementos a los trabajadores de la Mancomunidad.

ANEXO I

RETRIBUCIONES.

GRUPO	SUELDO	TRIENIOS
A	12.835,44	493.20
B	10.893,60	394.68
C	8.120,40	296.28
D	6.639,84	198,00

Euros / año

NIVEL	C. DESTINO
25	7.206,96
22	5.931,48
17	4.331,52
15	3.809,40
13	3.286,92

Euros / año.

CATEGORÍAS	COMP. ESPECIFICO	PRODUCTIVIDAD
Equivalente Grupo A	490	370
Equivalente Grupo B	350	260
Equivalente Grupo C	210	160

Euros / mes.

Todos los datos han sido calculados teniendo en cuenta la Jornada Completa, por lo que para el caso de que la jornada sea menor, habrá que reducir las cuantías proporcionalmente a la jornada que se realice.

ANEXO II

NIVELES DE GRUPO.

GRUPO A.- A partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo todo el personal que acceda a este grupo estará en el nivel 25.

GRUPO B.- A partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo todo el personal que acceda a este grupo estará en el nivel 22.

GRUPO C.- A partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo todo el personal que acceda a este grupo estará en el nivel 17.

GRUPO D.- A partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo todo el personal que acceda a este grupo estará en el nivel 15.

GRUPO E.- A partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo todo el personal que acceda a este grupo estará en el nivel 13.

ANEXO III

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, DEFINICIÓN Y FUNCIONES.

PUESTO DE TRABAJO	TITULACIÓN	PROGRAMA	PROYECT. ESPECÍF.	RELACIÓN		
			DE TRABAJO	LABORAL	JORNADA	CONVENIO/SUBVENCIÓN
Psicólogo	Lcdo. Psicología	Familia y convivencia	Intervención familiar	Laboral	8 - 15 horas	Familias en situaciones especiales
Trabajadora social	Dipl en trabajo social	Prevención e inserción	Inmigrantes	Laboral	8 - 15 horas	Apoyo a la acogida e integración de inmigrantes
Trabajadora social	Dipl en trabajo social	Prevención e inserción	Acompañamiento. Social	Laboral	8 - 15 horas	Acompañamiento social
Asesor laboral	Graduada social	Prevención e inserción	Acompañamiento. Social	Laboral	8 - 15 horas	Acompañamiento social
Responsable de programa	Lcda. Sociología	Prevención e inserción	Desarrollo Pueblo Gitano	Laboral	Parcial	Desarrollo del Pueblo gitano
Monitora	Dipl en Educación	Prevención e inserción	Desarrollo Pueblo Gitano	Laboral	Parcial	Desarrollo del Pueblo gitano
Trabajadora social	Dipl en trabajo social	Prevención e inserción	Inmigrantes	Laboral	Parcial	Apoyo a la acogida e integración de inmigrantes
Trabajadora social	Dipl en trabajo social	Prevención e inserción	Inmigrantes	Laboral	Parcial	Apoyo a la acogida e integración de inmigrantes

Las personas contratadas para los puestos de trabajo antes relacionados realizarán funciones de gestión, tramitación, emisión de informes y coordinación de los trabajos encomendados al Convenio al que estén adscritas, en función de la titulación requerida en cada caso y bajo la supervisión de la Dirección del Centro.

Consejería de Trabajo y Política Social

5909 Protocolo 2006 adicional al Convenio suscrito el 22 de marzo de 2005 entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Trabajo y Política Social, y la Mancomunidad de Servicios Sociales de la Comarca Oriental, para el desarrollo del servicio de ayuda a domicilio.

Visto el texto del Protocolo 2006, adicional al Convenio suscrito el 22 de marzo de 2005 entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Trabajo y Política Social, y la Mancomunidad de Servicios Sociales de la Comarca Oriental, para el desarrollo del servicio de ayuda a domicilio, suscrito por la Consejera de Trabajo y Política Social en fecha 14 de marzo 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 del Protocolo 2006 adicional al Convenio suscrito el 22 de marzo de 2005 entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Trabajo y Política Social, y la Mancomunidad de Servicios Sociales de la Comarca Oriental, para el desarrollo del servicio de ayuda a domicilio.

Murcia, 2 de mayo de 2006.—El Secretario General,
Constantino Sotoca Carrascosa.

Protocolo 2006 adicional al Convenio suscrito el 22 de marzo de 2005 entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Trabajo y Política Social, y la Mancomunidad de Servicios Sociales de la Comarca Oriental, para el desarrollo del servicio de ayuda a domicilio

En Murcia, a 14 de marzo de 2006

Reunidos

De una parte, la Excelentísima señora doña Cristina Rubio Peiró, Consejera de Trabajo y Política Social, en representación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y,

De otra, el señor don Matías Carrillo Moreno, Presidente de la Mancomunidad de Servicios Sociales de la Comarca Oriental, con C.I.F. n.º P3000002-J, en virtud de Resolución de la Presidencia de fecha 21 de febrero de 2006.

Manifiestan

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

Segundo.- Que con fecha 22 de marzo de 2005 se suscribió un Convenio entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Trabajo y Política Social, y la Mancomunidad de Servicios Sociales de la Comarca Oriental, para el desarrollo del Servicio de Ayuda a Domicilio aprobado en virtud de Resolución de la Presidencia de la Mancomunidad de fecha 17 de febrero de 2005 y autorizado por el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma en fecha 11 de febrero de 2005.