

Consejería de Trabajo y Política Social

Capítulo Segundo

Ámbito de aplicación

6804 Resolución de 7-05-2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (Personal Laboral).- Exp. 200744110013.

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

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (Personal Laboral) (Código de Convenio número 3001162) de ámbito Sector, suscrito con fecha 18-04-2007 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

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

Murcia a 7 de mayo de 2007.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 12.06.2006), **Pedro Juan González Serna.**

Capítulo Primero

Determinación de las partes que lo conciertan y vinculación a la totalidad

Artículo 1. Determinación de las partes que lo conciertan y vinculación a la totalidad

1. Este Convenio se suscribe, de una parte, por los representantes de la Administración Pública de la Región de Murcia, y de otra parte, por los de las Organizaciones Sindicales ANPE, CC.OO., UGT y CSI-CSIF para regular las relaciones laborales, retribuciones, derechos de representación y demás condiciones de trabajo.

Ambas partes se reconocen como interlocutores válidos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 2. Ámbito territorial

Este Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 3. Ámbito funcional

El Convenio abarca las funciones que desarrolla la Administración Regional en su específica dimensión de Administración Pública, para el ejercicio de las competencias atribuidas por el Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia.

Artículo 4. Ámbito personal

1. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, el Convenio será de aplicación a todo el personal laboral que presta o preste servicios en la Administración Pública de la Región de Murcia, tanto por contrato como por cualquier otro procedimiento legalmente establecido. A los efectos de este Convenio se entenderá por Administración Regional tanto la Administración General de la Comunidad Autónoma como sus Organismos Autónomos.

Se entiende por personal laboral, a los efectos del presente Convenio, a los trabajadores y trabajadoras ligados a la Administración por contratos de trabajo en cualquiera de las formas previstas en la legislación vigente.

Igualmente el presente Convenio será de aplicación al profesorado de Religión, en los términos previstos en el Anexo IV del mismo, así como al profesorado de Educación Permanente de Personas Adultas en los términos del Anexo V.

2. Quedan excluidos de este Convenio:

- El personal funcionario de la Administración Pública de la Región de Murcia.
- El personal funcionario interino.
- El personal eventual de confianza o de asesoramiento especial.
- Las personas que tengan la consideración de contratistas, de conformidad con lo establecido en el texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia.

Asimismo se excluye de la aplicación de este Convenio al personal laboral que pueda ser destinado al extranjero por la Administración Regional, al personal laboral de alta dirección, al personal que realice trabajos temporales de colaboración social, al que disfrute becas de investigación o de colaboración concedidas por la Administración Pública de la Región de Murcia, al personal interno residente de las distintas licenciaturas y a aquel personal sujeto a convenios especiales y conciertos con Instituciones.

Artículo 5. Ámbito temporal

1. El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de

Murcia". No obstante, sus efectos se retrotraerán al día 1 de enero de 2007. Su periodo de vigencia se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2009, prorrogándose de año en año si no mediare denuncia expresa de las partes formulada con una antelación mínima de dos meses a la fecha de finalización de su vigencia, y sin perjuicio de posibles revisiones parciales de carácter anual. En tanto no se apruebe un nuevo convenio, el presente Convenio Colectivo permanecerá en vigor en todos sus extremos, sirviendo como mínimo de referencia para la negociación de un nuevo convenio.

2. Durante su vigencia, el presente Convenio no podrá ser modificado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto.

Artículo 6. Nulidad de cláusulas del Convenio y equiparación a mejoras funcionariales

1. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declare la nulidad de alguna o algunas de las cláusulas pactadas, ambas partes firmantes decidirán de común acuerdo la necesidad de renegociar total o parcialmente el contenido del Convenio.

2. Cualquier mejora establecida con carácter general para el personal funcionario en las materias a que se refiere el presente Convenio podrá ser de aplicación al personal laboral sujeto al mismo, previo Acuerdo expreso de la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje.

Capítulo Tercero

Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje

Artículo 7. Constitución y Composición de la Comisión Paritaria

1. Dentro del mes siguiente a la fecha de la firma del presente convenio, se constituirá una Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje del Convenio.

2. Dicha Comisión estará formada por un miembro de cada una de las Organizaciones Sindicales presentes en el Comité Intercentros en representación del personal y un número igual de miembros en representación de la Administración Pública Regional.

3. Los vocales en representación de la Administración Pública Regional serán designados por el titular de la Consejería competente en materia de Función Pública y los que actúen en representación del personal laboral serán designados por el Comité Intercentros de entre sus miembros.

La formación de la voluntad de la parte social será por mayoría absoluta del voto ponderado de los representantes de cada una de las Organizaciones sindicales en función del número de miembros de los Comités de Empresa que hayan obtenido.

4. Tanto la representación de la Administración como la del personal podrán nombrar los asesores que estimen oportunos, con el límite máximo de tres, para cada sesión de la Comisión Paritaria.

Artículo 8. Funciones de la Comisión Paritaria

1. Serán funciones de la Comisión Paritaria todas aquellas que se le atribuyen 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 Paritaria:

- a) La interpretación del Convenio Colectivo.
- b) El estudio de los problemas o 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 en la aplicación del Convenio.

Artículo 9. Funcionamiento de la Comisión Paritaria

1. La Comisión Paritaria, presidida por el titular de la Dirección General competente en materia de Función Pública, o persona en quien delegue, se entenderá constituida con la presencia, al menos, del 60 por 100 de sus miembros y sus acuerdos serán vinculantes para ambas partes cuando se alcancen por el 60 por 100 de cada parte, sin perjuicio del derecho que tienen las mismas de acudir a la jurisdicción competente. Estos acuerdos vinculantes se harán públicos en todos los centros de trabajo de la Administración Pública Regional.

2. Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán con una periodicidad mínima de tres meses, o bien a instancia de parte, previa convocatoria de la Presidencia de dicha Comisión. A efectos de comunicación y demás incidencias, la Comisión Paritaria tendrá su sede en la Dirección General competente en materia de Función Pública.

3. El personal laboral al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia podrán formular ante la Comisión Paritaria del Convenio cuantas consultas estimen pertinentes. La Comisión remitirá copia de los informes emitidos y acuerdos adoptados en cada caso a la Dirección General competente en materia de Función Pública y a los Comités de Empresas, a los efectos oportunos.

4. Una vez constituida la Comisión Paritaria, de común acuerdo, se determinarán los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha Comisión.

Capítulo Cuarto

Organización del trabajo

Artículo 10. Organización del trabajo

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración Pública Regional, y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las jefaturas de las distintas unidades orgánicas, en su respectivo ámbito funcional, sin perjuicio de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores y de lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 11. Derecho de Información

El personal laboral al servicio de la Administración Pública Regional tendrá derecho a ser informado por sus jefes inmediatos de los fines, organización y funcionamiento de

la unidad administrativa correspondiente, y en especial, de su dependencia jerárquica y de las atribuciones, deberes, y responsabilidades que les incumben. Expresamente deberá facilitarse esta información al Comité de Empresa correspondiente siempre que se produzca una modificación sustancial del puesto de trabajo. Igualmente, tendrá derecho a la información y participación para la mejora de la gestión de los servicios, en los mismos términos y condiciones que los que se establezcan para el personal funcionario.

Artículo 12. Tarjeta de identificación

En caso de que así se determine la Dirección General competente en materia de Función Pública facilitará al personal laboral fijo y temporal de la Administración Pública Regional una tarjeta de identificación en los mismos términos y condiciones que se establezcan para el personal funcionario.

Artículo 13. Relación de Puestos de Trabajo

Los puestos de trabajo clasificados como funcionariales en la vigente Relación de Puestos de Trabajo y desempeñados por personal laboral mantendrán el sistema de provisión indistinta en la Relación de Puestos de Trabajo, a los efectos de movilidad del personal laboral.

Capítulo Quinto

Clasificación profesional

Artículo 14. Definición de categorías profesionales

1. En materia de clasificación se estará a lo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La configuración de una nueva categoría profesional de los trabajadores, no contemplada en el Convenio, precisará para inclusión en el mismo, su definición específica realizada por la Consejería competente en materia de Función Pública, a propuesta de la Dirección General competente en materia de Función Pública, previo informe preceptivo del Comité de Empresa. Esta categoría, una vez configurada, será objeto de publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia", previa inscripción en el registro correspondiente.

3. Cualquier interpretación o matización en la definición de las funciones asignadas a las categorías profesionales existentes, requerirá acuerdo de la Comisión Paritaria.

Artículo 15. Niveles retributivos y categorías profesionales

Las categorías profesionales del personal laboral al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia, que se especifican en el Anexo I del presente Convenio, se agrupan en cinco niveles retributivos en homogeneidad con los Grupos de clasificación previstos para el personal funcionario. Las funciones más significativas de cada categoría profesional son las que se establecen en el Anexo II de este Convenio.

Artículo 16. Categorías Profesionales generales

Las categorías profesionales que se señalan a continuación, contenidas en el Anexo I del presente Convenio, tendrán la consideración de categorías generales.

En ellas se encuadrará a todo el personal laboral, en virtud de una titulación académica específica o de una profesión u oficio. Dicha titulación, profesión u oficio, se señalará en el contrato junto a la categoría profesional.

Nivel A (I): Técnicos Titulados Superiores.

Nivel B (II): Técnicos Titulados Medios.

Nivel C (III): Técnicos Especialistas.

Nivel D (IV): Técnicos Auxiliares.

Nivel E (V): Personal Subalterno y de Servicios.

Capítulo Sexto

Ascenso o cambio de categoría profesional

Artículo 17. Disposiciones generales

Como consecuencia de la clasificación funcionarial de todos los puestos de la vigente Relación de Puestos de Trabajo, no se procederá a la formalización de nuevos contratos laborales fijos, ni a la configuración de nuevas categorías profesionales salvo que sean consecuencia de un proceso de transferencias o de cualquier otro supuesto de carácter excepcional.

Artículo 18. Promoción interna

1.- En ningún caso podrán producirse ascensos o cambios de categoría por mero transcurso del tiempo.

2.- En el marco del desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público, previa negociación, se establecerán los mecanismos de participación en los procesos de promoción interna.

Artículo 19. Procesos de racionalización

1.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, la Consejería competente en materia de Función Pública podrá establecer determinados procedimientos de racionalización que consistirán en la convocatoria de pruebas específicas de integración en una Categoría dentro del mismo Nivel o Grupo, en las que podrán participar voluntariamente los colectivos que así se determine y cuenten con la titulación académica requerida.

2.- En el supuesto de que las citadas pruebas no se realicen con cargo a vacantes existentes, los aspirantes que las hayan superado permanecerán en sus puestos de trabajo hasta tanto se adscriban a la correspondiente Categoría, previo informe de la Consejería competente en materia de Función Pública, quedando habilitados durante este período, para la provisión de los puestos adscritos a dicha Categoría a través de los procedimientos de provisión reglamentariamente establecidos.

Capítulo Séptimo

Selección de personal temporal y forma de contratación

Artículo 20. Selección de personal laboral temporal

1.- La selección de personal laboral temporal se ajustará a lo previsto con carácter general para el resto del personal de esta Administración Regional.

2.- No obstante, con carácter excepcional, las convocatorias relativas a la selección de personal laboral tempo-

ral para retenes de incendios, viveros forestales, granjas cinegéticas y aquellas otras actividades en las que no sea imprescindible una titulación académica, podrán sustituirla por una certificación acreditativa de experiencia expedida por órgano competente o superando las pruebas que se determinen en el expediente de contratación, en los términos señalados en la correspondiente convocatoria.

3.- Los aspirantes serán seleccionados mediante convocatoria pública y con sujeción a la normativa aplicable a la selección de personal laboral temporal.

4.- La Administración Pública de la Región de Murcia podrá acomodar los distintos modelos de contrato de trabajo a sus peculiaridades, previo informe de la Comisión Paritaria.

5.- Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador o la trabajadora continúe prestando servicios.

6.- Mensualmente se facilitará a los sindicatos firmantes del convenio y comité de empresa, por el Registro de Personal, razón de las altas y bajas habidas durante el período.

Artículo 21. Normas generales

1.- Los contratos se formalizarán por escrito cualquiera que sea la modalidad de contratación de duración determinada empleada y habrán de contener, necesariamente, los siguientes datos:

- Órgano contratante.
- Datos personales del trabajador.
- Categoría profesional, tipo de jornada, centro y localidad de trabajo, duración y modalidad de contratación empleada.
- Período de prueba correspondiente con expresión de la fecha de conclusión del mismo.
- Remuneración desglosada por conceptos.
- Cláusula relativa al cumplimiento de las obligaciones derivadas de la normativa de incompatibilidades.
- La circunstancia de quedar el contrato incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

2.- Carecerán de validez los contratos concertados por órgano incompetente a tenor de la normativa de aplicación.

3.- La Administración Regional entregará al Comité de Empresa las copias básicas de los contratos que se efectúen, de conformidad con lo establecido en los artículos 8.3.a y 64.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo Octavo

Provisión de puestos de trabajo

Artículo 22. Disposiciones generales

1.- El procedimiento y condiciones para la provisión de los puestos de trabajo en la Administración Pública Regional se ajustará con carácter general para el resto del personal de la Administración Pública Regional y a lo dis-

puesto en las cláusulas del presente Convenio que expresamente se les refieran.

2.- La Consejería competente en materia de función pública, en los diversos ámbitos sectoriales, facilitará con carácter semestral a los sindicatos firmantes de este convenio copia de las relaciones de puestos de trabajo y plantillas de personal.

Artículo 23. Traslados de personal de carácter voluntario

1. Los concursos de traslados se regirán por lo dispuesto con carácter general para el resto del personal de la Administración Pública Regional.

2. Podrá participar en los concursos el personal laboral al servicio de la Administración Pública Regional que reúna los requisitos exigidos para la provisión de los puestos de trabajo en la correspondiente convocatoria.

3. Los concursos de traslados referidos a las plazas configuradas como P.I. en la relación de puestos de trabajo, tendrán al menos carácter anual.

4. En ningún caso podrán producirse traslados voluntarios por mero transcurso de tiempo.

Artículo 24. Permutas

1. Se podrán conceder permutas de destino entre trabajadores fijos en activo siempre que concurren los siguientes requisitos:

a) Que los puestos de trabajo que ocupen sean de igual categoría profesional, correspondiéndoles idéntica forma de provisión, y los solicitantes tengan una antigüedad mínima de un año como trabajador fijo al servicio de esta Administración Pública.

b) Que los trabajadores que pretendan la permuta cuenten respectivamente con un número de años de servicio que no difiera entre sí en más de cinco, entendiéndose que los mismos no podrán solicitar de nuevo traslado voluntario hasta transcurridos dos años de trabajo efectivo en los puestos permutados.

2. En el plazo de cinco años, a partir de la concesión de una permuta, no podrá autorizarse otra a cualquiera de los interesados o interesadas. Tampoco podrá autorizarse cuando a alguno de ellos le falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa o esté incurso en un procedimiento de jubilación por incapacidad permanente.

3. La concesión de la permuta se tramitará con arreglo al siguiente procedimiento:

a) Solicitud de los interesados e interesadas ante la Consejería u Organismo en que presten servicios.

b) Cuando afecte a una sola Consejería u Organismo: propuesta del Secretario o Secretaria General de la Consejería o Director o Directora del Organismo.

Cuando afecte a más de una Consejería u Organismo: propuestas de los Secretarios o Secretarías Generales de las Consejerías o de los Directores o Directoras de los Organismos interesados.

En ambos casos, la propuesta o propuestas deberán ir acompañadas de los informes favorables de los titulares de los Centros Directivos correspondientes.

c) Informe favorable de la Comisión Paritaria.

d) Orden del Consejero competente en materia de Función Pública autorizando, en su caso, la permuta propuesta.

4.- La permuta autorizada no dará derecho a indemnización por traslado.

Artículo 25. Reingreso de excedentes

Los excedentes voluntarios y forzosos podrán reingresar al servicio activo en cualquier centro dependiente de la Administración Regional, en las vacantes existentes con la clasificación de P.I., a través de los procedimientos establecidos para el personal funcionario.

Artículo 26. Movilidad funcional

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 30.1 de este Convenio, la movilidad funcional a que se refiere el artículo 39.1 del Estatuto de los Trabajadores, se realizará por necesidades del servicio y supondrá la adscripción con carácter definitivo de los trabajadores afectados a otros puestos de trabajo, de acuerdo con los siguientes requisitos y procedimiento:

a) Requisitos:

1) Se realizará sin menoscabo de los derechos económicos y profesionales del trabajador.

2) No podrá rebasar el ámbito municipal aunque podrá suponer cambio de centro de trabajo.

3) No tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia a la categoría profesional.

b) Criterios generales: La Consejería competente en materia de Función Pública elaborará los criterios generales que determinen en cada caso los trabajadores que deban cambiar de puesto de trabajo, previa negociación con el Comité de Empresa.

c) Procedimiento: El procedimiento y los órganos competentes para decretar la movilidad funcional serán los establecidos con carácter general para el resto del personal al servicio de la Administración Regional.

Artículo 27. Movilidad funcional mediante trabajos de superior categoría

1. Cuando así lo exijan necesidades excepcionales del servicio, se podrá encomendar a un trabajador el desempeño de funciones de un puesto de trabajo correspondiente a una categoría profesional superior a la que ostente, por un periodo no superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años. En todo caso, la incorporación del titular del puesto o su provisión definitiva mediante el procedimiento reglamentario correspondiente, conllevará la extinción del desempeño de funciones de superior categoría.

2. Durante su desempeño el trabajador tendrá derecho a las retribuciones básicas y a las complementarias

del puesto cuyas funciones se le encomienden. En el supuesto de que las retribuciones correspondientes a dichas funciones sean inferiores a las de su categoría, continuará percibiendo estas últimas.

Artículo 28. Requisitos y procedimiento

Los requisitos y procedimiento para la autorización del desempeño de funciones de superior categoría serán los siguientes:

a) Requisitos:

1) El desempeño de funciones de superior categoría, por su carácter excepcional, se realizará cuando exista una situación de necesidad urgente y transitoria para el funcionamiento de los servicios.

2) Los puestos de trabajo deberán ser cubiertos por trabajadores fijos que reúnan los requisitos exigidos en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo para su provisión ordinaria.

b) Procedimiento:

1) Propuesta motivada que justifique la necesidad del desempeño o sustitución temporal del puesto de trabajo afectado formulada por el Secretario General de la Consejería o Director del Organismo interesado.

2) Dicha propuesta se dirigirá a la Dirección General competente en materia de Función Pública quien dará cuenta al Comité de Empresa.

3) Por último, el titular de la Consejería competente en materia de Función Pública dictará Orden autorizando o denegando el desempeño de funciones de superior categoría. Si se autoriza, se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa.

Artículo 29. Movilidad funcional mediante trabajos de inferior categoría

Si por necesidades perentorias e imprevisibles se precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá realizarse por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndosele la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo al Comité de Empresa. La realización de dichas tareas será autorizada o denegada por Resolución del Secretario General de la Consejería o Director del Organismo correspondiente. De esta Resolución se dará traslado a la Dirección General competente en materia de Función Pública .

Artículo 30. Movilidad geográfica

1. En los supuestos en que la movilidad que se produzca no responda a las características descritas en los artículos 26, 27, 28 y 29 de este Convenio, se estará a lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La Administración Regional procurará que los posibles traslados se efectúen dentro de los sistemas de provisión de carácter voluntario, previamente a la utilización de mecanismos de traslado forzoso.

3. La Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia negociará con el Comité de Empresa

los criterios generales que permitan determinar los trabajadores que pudieren verse afectados. Además del contemplado en el apartado 5 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, entre dichos criterios figurarán al menos los siguientes: provisionalidad en la cobertura del puesto, temporalidad de la relación de empleo, antigüedad, cargas familiares, proximidad y facilidades de desplazamiento.

Artículo 31. Desempeño provisional de puestos de trabajo y contratación temporal

1. Los mecanismos de desempeño provisional establecidos para el personal funcionario serán de aplicación al personal laboral al servicio de esta Administración, siempre que no supongan movilidad geográfica en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. En este último supuesto la Administración Regional negociará con el Comité de Empresa de manera análoga a lo establecido en el párrafo tercero del artículo anterior.

2. Cuando las necesidades del servicio lo requieran, podrá acudir a la contratación laboral temporal, entre el personal seleccionado conforme a lo dispuesto en el artículo 20 del presente Convenio. A estos efectos, podrá celebrarse cualquiera de las modalidades de contrato de trabajo previstas en el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

3. La sustitución de personal laboral con derecho a reserva de puesto o la provisión de vacantes, se efectuará mediante nombramientos de personal interino, en aquellas plazas clasificadas como funcionariales.

Capítulo Noveno

Retribuciones

Artículo 32. Homogeneidad retributiva con el personal funcionario

Las retribuciones experimentarán el incremento que determinen las Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma, habiéndose de mantener la homogeneidad con respecto a las retribuciones del personal funcionario.

Artículo 33. Conceptos retributivos

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, serán las que a continuación se indican por conceptos:

1. Retribuciones básicas:
 - 1.1. Salario base.
 - 1.2. Complemento de antigüedad.
 - 1.3. Pagas extraordinarias.
2. Retribuciones complementarias:
 - 2.1. Plus de destino.
 - 2.2. Complemento específico.
 - 2.3. Productividad
 - 2.3.1. Fija
 - 2.3.2. Semestral

2.4 Gratificaciones por servicios extraordinarios

- 2.4.1. Complemento de festividad.
- 2.4.2. Complemento de nocturnidad.
- 2.4.3. Complemento de turnicidad.
- 2.4.4. Complemento de atención continuada.
- 2.4.5. Horas extraordinarias.

3- Indemnizaciones por razón del servicio:

- 3.1. Dietas.
- 3.2. Gastos de desplazamiento.

Artículo 34. Salario base

El salario base es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin inclusión de los complementos, consistente en una cantidad fija para cada uno de los distintos niveles retributivos, con las cuantías que figuran en el Anexo III.1 de este Convenio.

Artículo 35 . Complemento de antigüedad

1. Se establece con carácter general para el personal laboral, tanto temporal como fijo, un complemento de antigüedad por la cuantía que se señala en el Anexo III.2, para todas las categorías profesionales por cada tres años de servicios efectivos.

2. Su devengo se producirá el primer día del mes siguiente a su cumplimiento por cada periodo de tres años.

3. A los efectos previstos en este artículo, al personal laboral fijo que presta servicios en la Administración Pública Regional, se le reconocerá los servicios prestados en cualquier Administración Pública como contratado laboral, contratado administrativo de colaboración temporal, funcionario de carrera, eventual o interino. Igualmente se reconocerá el tiempo de permanencia en la situación de excedencia forzosa por nombramiento de cargo público así como por prestación del servicio militar o prestación social sustitutoria.

El reconocimiento se ajustará al procedimiento establecido para el personal funcionario.

Artículo 36. Pagas extraordinarias

1. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio percibirán el importe de dos pagas extraordinarias equivalentes, cada una de ellas, a una mensualidad de salario base, complemento de antigüedad y la parte de retribuciones complementarias a incorporar a cada paga extraordinaria que permita incluir con carácter básico la Administración del Estado y las Leyes de Presupuestos Generales del Estado y de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

2. Las citadas pagas, que serán dos al año, se devengarán en las mensualidades de junio y diciembre, con referencia a la situación y derechos del trabajador y la trabajadora el primer día hábil de los citados meses, salvo en los siguientes casos:

a) Cuando el tiempo de servicios efectivamente prestados, hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis

meses inmediatos anteriores a los meses de junio y diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada día de servicios prestados en el importe resultante de dividir la cuantía de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un período de seis meses, entre 182 (183 en año bisiesto) ó 183 días respectivamente.

b) Los trabajadores en activo con licencia sin derecho a retribución devengarán pagas extraordinarias en los meses indicados, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional de acuerdo con el tiempo de servicios efectivamente prestados.

c) En el caso de cese por extinción del contrato de trabajo, o en los supuestos de excedencia previstos en este Convenio, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador o trabajadora en la citada fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

d) En los supuestos de cese por jubilación, fallecimiento o retiro del personal, la última paga extraordinaria se devengará en los mismos términos establecidos para el personal funcionario.

3. Los trabajadores que presten servicios en jornada inferior a la normal, o por horas, tienen derecho a percibir proporcionalmente las pagas antes citadas con la reducción correspondiente respecto al importe de la prestación de la actividad en jornada normal.

Artículo 37. Plus de destino

1. La percepción del plus de destino, que será el correspondiente dentro de cada categoría profesional al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe según la Relación de Puestos de Trabajo, dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable, salvo en los mismos supuestos que dan lugar a consolidación del grado personal en el régimen retributivo aplicable a los funcionarios.

2. La cuantía del mismo se calculará de forma que se cumpla que la retribución que corresponde por salario y plus de destino sea igual a la correspondiente para el funcionario equivalente por sueldo y complemento de destino, todo ello referido a cómputo anual. Las cantidades que resultan, calculadas en cómputo mensual, son las que figuran en el Anexo III.3.

Artículo 38. Complemento específico

Este complemento es el destinado a retribuir las condiciones particulares de determinados puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. Su cuantía, para cada puesto, será la que figure en la Relación de Puestos de Trabajo.

La cuantía del complemento específico se adecuará teniendo en consideración la jornada partida, la peligrosi-

dad, la atención al público y la especial responsabilidad en los puestos en que se determine.

Artículo 39. Productividad

1. El complemento de productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe su trabajo.

La regulación específica de este complemento será la establecida para el personal funcionario al servicio de la Administración Pública Regional.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, y con el fin de conseguir la homogeneidad de retribuciones con el personal funcionario se establece como cuantías mínimas mensuales del complemento de productividad las que se incluyen en el Anexo III.4.

3. La productividad semestral será la misma que se establezca para el personal funcionario.

Artículo 40. Gratificaciones por servicios extraordinarios

Se establecen como gratificaciones por servicios extraordinarios, las siguientes:

1. Complemento de festividad.

Retribuye la prestación de la jornada ordinaria de trabajo en domingos y días festivos, reconociéndose el derecho a percibir este complemento, cuando el trabajador o la trabajadora realice más de la mitad de su jornada en domingo o día festivo. Su regulación y cuantías se establecen en los mismos términos que para el personal funcionario de esta Administración Regional.

2. Complemento de nocturnidad.

La cuantía de la retribución de la jornada trabajada durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 8 horas de la mañana siguiente será la que se fija para cada nivel retributivo en el Anexo III.5 de este Convenio.

3. Complemento de turnicidad.

Retribuye el desempeño del puesto de trabajo en régimen de turnos rotatorios durante la jornada ordinaria de trabajo. Su regulación y cuantías se establecen en los mismos términos que para el personal funcionario de esta Administración Pública.

4. Complemento de atención continuada.

Por este complemento se retribuye la realización de módulos de guardia de presencia física o localizada del personal de la Administración Pública Regional una vez superada la jornada de trabajo establecida en el presente Convenio, que serán retribuidas, a identidad de puestos de trabajo, en los mismos términos y condiciones establecidos para el personal funcionario de esta Administración Pública.

5. Horas extraordinarias.

Es la retribución que tienen derecho a percibir los trabajadores y las trabajadoras por la actividad que realicen sobre la jornada de trabajo establecida en este Convenio o sobre la jornada inferior que tengan establecida como ordinaria a título personal.

La realización de las horas extraordinarias que resulten necesarias por estrictas necesidades del servicio será

encomendada por el superior jerárquico y se compensarán preferentemente mediante concesión de descansos adicionales, computándose a estos efectos cada hora adicional trabajada como hora y tres cuartos de descanso adicional. Sólo en la medida en que el servicio no permita la compensación citada, se podrán otorgar gratificaciones económicas que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía, y periódicas en su devengo. El importe de las horas extraordinarias aparece recogido en la tabla fijada en el Anexo III.6.

La regulación específica de las horas extraordinarias será la establecida para el personal funcionario de esta Administración.

Artículo 41. Indemnización por finalización de contratos.

De acuerdo con lo establecido en el artículo en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, a la finalización del contrato de trabajo por expiración del tiempo convenido por realización de la obra o servicio objeto del contrato, excepto en los casos de contrato de interinidad, del contrato de inserción y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar diez días de salario por cada año de servicio.

A estos efectos, el cálculo de la cuantía de la indemnización que corresponda se realizará en función de las retribuciones íntegras anuales percibidas.

Artículo 42. Devengo de retribuciones

1. Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas pro mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos del trabajador el primer día hábil del mes a que correspondan, salvo en los siguientes casos, en que se liquidarán por días:

a) En el mes de formalización del contrato de trabajo en una categoría profesional de las establecidas en este Convenio, en el de reingreso al servicio activo y en el de incorporación por conclusión de licencias sin derecho a retribución.

b) En el mes de iniciación de licencias sin derecho a retribución.

c) En el mes en el que se extinga el contrato de trabajo.

d) En el mes en que se produzca el cese del trabajador o la trabajadora por pasar a la situación de excedencia.

2. El procedimiento para la liquidación será el que se establezca en la normativa de retribuciones para cada ejercicio.

Artículo 43. Indemnizaciones por razón del servicio

El personal laboral percibirá las indemnizaciones que, por razón del servicio se establezcan reglamentariamente para el personal de la Administración Pública de la Región de Murcia.

Capítulo Décimo

Jornadas y horarios

Artículo 44. Jornadas y horarios

La jornada y horario de trabajo del personal laboral al servicio de la Administración Pública Regional será de treinta y cinco horas semanales para el personal con jornada ordinaria, sin perjuicio de las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y de las siguientes peculiaridades:

1. Dentro de la jornada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho a un descanso de 20 minutos diarios que se computará como trabajo efectivo.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de desarrollo, las jornadas y horarios especiales serán fijados de conformidad con los criterios y el procedimiento establecido en la normativa aplicable al personal funcionario de esta Administración Pública, dando cuenta de los mismos a la Comisión Paritaria, salvo que el colectivo a regular sea mayoritariamente de carácter laboral, en cuyo caso se negociará con el Comité de Empresa.

3. El horario de trabajo se adaptará a lo establecido con carácter general para el personal funcionario de la Administración Regional. No obstante, en razón del carácter permanente del servicio y del interés de los administrados, podrán establecerse turnos de mañana, tarde y noche, así como módulos de guardia en aquellos centros donde las disponibilidades de efectivos lo requieran, en cuyo caso se negociará en el Comité de Empresa correspondiente.

4. Anualmente se elaborará un calendario laboral para su aplicación a partir del mes de enero de cada año, exponiéndose un ejemplar del mismo en lugar visible, en cada centro de trabajo. Dicho calendario deberá contener:

- a) El horario de trabajo.
- b) Distribución anual de los días de trabajo.
- c) Festivos.
- d) Descansos semanales y otros días inhábiles.

5. El horario del Profesorado de Religión y profesorado de Educación permanente de Personas Adultas se regirá por lo regulado en sus correspondientes Anexos.

6. Se podrán establecer mediante negociación jornada y horarios especiales de forma análoga a los que se puedan establecer para el personal funcionario.

7. Flexibilidad horaria para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar:

a) Se podrá flexibilizar en un máximo de una hora diaria el horario de obligado cumplimiento para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

b) Excepcionalmente se podrá conceder, con carácter personal y temporal, la modificación del horario de obligado cumplimiento en un máximo de dos horas por mo-

tivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

c) El Personal Laboral que tenga hijos o hijas con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

Artículo 45. Jornada reducida

1. Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a la reducción de jornada en los mismos supuestos y condiciones establecidas para el personal funcionario al servicio de esta Administración.

2. En los supuestos de diferencia entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el trabajador y la trabajadora, se aplicará lo establecido con carácter general para el personal funcionario al servicio de la Administración Pública Regional.

3. En aquellos supuestos en que resulte compatible con las funciones del puesto designado y con las del centro de trabajo, previa autorización del Secretario o Secretaria General de la Consejería, Director o Directora del Organismo Autónomo o Ente público correspondiente, el personal que así lo solicite podrá realizar una jornada reducida, continua e ininterrumpida de 9 a 14 horas, percibiendo un 75 por ciento de las retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo.

Capítulo Undécimo

Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 46. Vacaciones anuales

1. El personal laboral tendrá derecho a disfrutar, durante cada año natural completo de trabajo, unas vacaciones retribuidas de un mes de duración o de los días que en proporción le correspondan cuando el tiempo realmente trabajado fuera menor.

A estos efectos, la remuneración estará integrada por los conceptos retributivos siguientes:

- a) Salario base.
- b) Complemento de antigüedad, en su caso.
- c) Plus de destino.
- d) Complemento específico, en su caso.
- e) Productividad fija.
- f) Complemento personal transitorio, en los casos que exista.

En ningún caso, podrán computarse retribuciones por servicios prestados fuera de la jornada reglamentaria.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que a continuación se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días hábiles adicionales:

- Quince años de servicios: un día más.
- Veinte años de servicios: dos días más.

Veinticinco años de servicios: tres días más.

Treinta o más años de servicios: cuatro días más.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicios señalados anteriormente.

2. Las vacaciones se disfrutarán en los meses de julio y agosto, preferentemente en este último, excepto en el caso de que, a solicitud del interesado o interesada, las quiera fraccionar a lo largo de todo el año en periodos mínimos de siete días consecutivos, siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio.

No obstante lo anterior, se exceptúa de esta regla aquel personal que realice una actividad que se desarrolle esencialmente en el periodo estival, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

3. El plan de vacaciones anuales se confeccionará con sujeción a los criterios y procedimientos establecidos para el personal funcionario, atendiendo las necesidades del servicio y, en lo posible, las preferencias de las empleadas y empleados laborales de la Administración Regional.

4. En el supuesto de baja por incapacidad temporal, producida durante el disfrute de las vacaciones anuales, los días de permanencia en dicha baja se considerarán como días consumidos de las mismas.

5. Las madres y los padres tendrán derecho a acumular el periodo de disfrute al permiso de maternidad, lactancia y paternidad aun habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.

Artículo 47.- Permisos y licencias

1.- El trabajador y la trabajadora, previa comunicación y posterior justificación, tendrán derecho a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

a) Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, 2 días.

b) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho al disfrute de un permiso de paternidad durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, el permiso corresponderá en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.4 del texto legal anterior sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho al permiso por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencio-

nalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del texto legal referenciado o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

c) Se establece un permiso por el fallecimiento, accidente, enfermedad grave u operación de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, de 4 días hábiles si el hecho causante se produce en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma o de 5 días hábiles cuando el suceso se produzca fuera de la misma.

El parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende: hijos, nietos, padres, abuelos y hermanos. El parentesco de afinidad comprende: el cónyuge propio o la persona con quien conviva maritalmente de forma habitual, los cónyuges de los hijos y nietos, y los padres, abuelos y hermanos políticos.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente, enfermedad grave u operación de un familiar hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 2 días hábiles cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad y de 3 días hábiles cuando sea fuera de ella.

d) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, 2 días, y hasta 4 si supusiera traslado a otra localidad

e) Se concede un día para concurrir a pruebas selectivas para el ingreso en las Administraciones Públicas o a exámenes oficiales o pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales.

f) Por deberes inexcusables de carácter público o personal, durante el tiempo necesario para su cumplimiento, comprendido el ejercicio del sufragio activo. En el supuesto de que el trabajador o la trabajadora perciba retribución por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se deducirá el importe de la misma de las retribuciones a que tuviera derecho.

g) El trabajador y la trabajadora con un hijo o hija menor de doce meses, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, tendrá derecho a un permiso de una hora diaria de ausencia del trabajo para atenderlo. Este período de tiempo podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de jornada de una hora diaria al principio o al final de su jornada laboral a preferencia de la trabajadora o acumularse al periodo de licencia por maternidad en cuatros semanas más. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple, pudiendo acumularse a los periodos de maternidad o vacaciones

En el caso de que el padre y la madre presten servicios para la Administración Pública Regional sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Asimismo, el trabajador o la trabajadora que preste servicios en esta Administración Pública no podrá ejercerlo, si su cónyuge lo viniera disfrutando.

A los efectos de lo dispuesto en este apartado, el acogimiento de menores de doce meses producirá los mismos efectos que la adopción.

h) El trabajador o la trabajadora que por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo hijos menores de 12 años, así como quienes estén al cuidado directo de un familiar o de un disminuido psíquico o físico que no desarrolle ninguna actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de jornada de trabajo de 1/3 o de 1/2 con la reducción proporcional de sus retribuciones. La concesión de la reducción de jornada por razón de guarda legal será incompatible con la realización de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que ha sido objeto de reducción.

i) Se podrá asimismo conceder una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave que requiera hospitalización previo informe médico por el tiempo indispensable hasta un máximo de quince días prorrogable hasta un mes. En el supuesto de que los familiares del sujeto causante de este derecho fueran personal de la Administración Regional, podrán disfrutar de este permiso de manera parcial, respetando en todo caso el plazo máximo.

j) El personal laboral podrá disponer de hasta 6 días al año de permiso para asuntos personales sin justificación o de los días que en proporción le corresponda cuando el tiempo realmente trabajado fuera menor. Estos días de permiso estarán subordinados en su concesión a las necesidades del servicio y, en todo caso, deberá garantizarse que la misma unidad orgánica donde el trabajador presta sus servicios asumirá las tareas de éste sin daño para terceros ni para el funcionamiento del servicio o unidad orgánica. Este personal podrá disfrutar dichos días, a su conveniencia, en uno o varios periodos, previa autorización que se comunicará a la respectiva unidad de personal.

A los 6 días al año para asuntos personales sin justificación se adicionarán los siguientes días de permiso por cada quince años de antigüedad en la Administración que haya completado el empleado público:

a) 1 día al cumplir 15 años de servicio.

b) 2 días al cumplir 30 años de servicio.

El derecho a estos últimos días se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados anteriormente.

Los días disfrutados por asuntos personales deberán anotarse en la correspondiente ficha personal que a tal efecto existirá para cada trabajador o trabajadora.

k) Los días 24 y 31 de diciembre. Dado el carácter permanente de algunos servicios, los responsables de las distintas unidades orgánicas, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, podrán establecer turnos de guardia para cada categoría y actividad. El personal que no pueda disfrutar este permiso en los días anteriormente señalados lo disfrutará, a su elección y siempre que las necesidades lo permitan, durante el resto del año.

l) En los casos en los que las víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse de su puesto de traba-

jo, estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo en los términos que para estos supuestos establezca la Administración.

II) Ausencias del trabajo

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

- El personal que tenga hijos o hijas con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciban tratamiento o para acompañarlos si han de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

- Podrán concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral.

- Las empleadas y empleados tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

- Se podrá flexibilizar en un máximo de una hora diaria el horario de obligado cumplimiento para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

- Excepcionalmente se podrá conceder, con carácter personal y temporal, la modificación del horario de obligado cumplimiento en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

2.- Previa petición justificada, y en los supuestos que se relacionan a continuación, se concederán las siguientes licencias:

a) Licencias retribuidas:

1) Se concederá una licencia de 15 días hábiles, además del día de celebración, por matrimonio o unión de hecho registrada.

Se establece asimismo una licencia por matrimonio o unión de hecho registrada de un familiar hasta el segundo grado, durante el día de su celebración.

2) Para la realización de estudios sobre materias relacionadas con el puesto de trabajo con informe favorable del Jefe o Jefa de la unidad orgánica en la que el empleado o la empleada preste sus servicios.

3) Para la realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en los artículos 73 y 74 del presente Convenio Colectivo.

b) Licencias no retribuidas:

1) Para asuntos propios, sin ninguna retribución, y cuya duración acumulada no podrá exceder en ningún caso de tres meses cada dos años. La concesión de esta licencia se subordinará a las necesidades del servicio y podrá disfrutarse en periodos mínimos de siete días naturales consecutivos.

3.- Los permisos y licencias establecidos en este capítulo se entienden sin perjuicio de las mejoras que al respecto establezca para los trabajadores y trabajadoras la legislación laboral así como la normativa y acuerdos aplicables a los funcionarios públicos de la Administración Regional.

Artículo 48. Competencia para su concesión

En cuanto a la competencia para otorgar los permisos y licencias consignados en los artículos anteriores se estará a lo siguiente:

a) Corresponde a cada Secretario o Secretaria General otorgar permisos y licencias por tiempo superior a diez días.

b) Corresponde a cada Director o Directora General, Jefe o Jefa de unidad administrativa asimilada, otorgar permisos y licencias por tiempo no superior a diez días.

c) Corresponde al Director del Organismo, otorgar permisos y licencias, cualquiera que fuese el tiempo de su duración.

Artículo 49. Permisos no acumulables

No podrá acumularse el permiso recogido en el artículo 46, apartado i), del presente Convenio a las vacaciones anuales retribuidas, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada.

Artículo 50. Equiparación a mejoras funcionariales

Cualquier mejora establecida con carácter general para el personal funcionario, en las materias a que se refiere este capítulo, será de aplicación al personal laboral sujeto al presente Convenio.

Capítulo Duodécimo

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 51. Suspensión con reserva del puesto de trabajo

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a la suspensión del contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora:

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

b) Nacimiento de hijos o hijas prematuros u hospitalizados tras el parto:

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

c) Adopción:

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1. d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto en cada caso en el presente apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las consideradas como retribuciones básicas, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado.

Las madres y los padres tendrán derecho a acumular el período de disfrute de vacaciones al permiso de mater-

nidad, lactancia y paternidad, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

d) Privación de libertad del trabajador o trabajadora, mientras no exista sentencia condenatoria firme mediante la que se imponga pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público.

e) En los supuestos en los que se declare la situación de excedencia forzosa.

Artículo 52. Excedencia forzosa

1. Los trabajadores y trabajadoras serán declarados en excedencia forzosa en los siguientes supuestos:

a) Por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva de ámbito provincial o superior, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, que imposibilite la asistencia al trabajo y cuando se perciban retribuciones periódicas por el ejercicio de tales cargos o funciones sindicales.

b) Cuando el trabajador o la trabajadora pase a prestar servicios en los gabinetes de la Presidencia y de las Consejerías de la Comunidad Autónoma o cuando se le nombre para el desempeño de cargos similares en otras Administraciones Públicas.

2. La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

3. El reingreso deberá ser solicitado en el plazo máximo de treinta días desde que se produce el cese en la situación que originó la declaración de excedencia forzosa, declarándosele, de no hacerlo, en excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 53. Excedencia voluntaria

1. Excedencia voluntaria por el cuidado de hijos o hijas:

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o de adopción.

Los sucesivos hijos e hijas darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El periodo en que el trabajador o trabajadora permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad. Durante los dos primeros años de esta excedencia el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, siendo la reserva durante el último año a un puesto de trabajo en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial de adopción. La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del peticionario o de la peticionaria de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del menor.

Si antes de la finalización de este periodo de excedencia no solicita la incorporación al puesto de trabajo, al trabajador o la trabajadora se le declarará de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

A efectos de lo dispuesto en este artículo, el acogimiento de menores producirá los mismos efectos que la adopción durante el tiempo de duración del mismo.

2. Excedencia voluntaria por interés particular:

La situación de excedencia voluntaria por interés particular se declarará a petición del trabajador o trabajadora, o de oficio en los supuestos previstos en este Convenio. La concesión de esta excedencia podrá suspenderse durante un máximo de tres meses por necesidades del servicio.

Para solicitar la declaración de la situación de excedencia voluntaria por interés particular será preciso haber completado, como mínimo, un año de antigüedad desde que se accedió a la correspondiente categoría profesional o desde la reincorporación al puesto de trabajo.

La permanencia en esta situación no podrá ser inferior a dos años.

3. Excedencia voluntaria por incompatibilidad:

El trabajador o la trabajadora que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad. Este tipo de excedencia se registrará por lo establecido con carácter general para el resto del personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia.

4. Excedencia para cuidado de familiares:

El trabajador o la trabajadora tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Durante los dos primeros años de esta excedencia el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, siendo la reserva durante el último año a un puesto de trabajo en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

5. Formación.

Las empleadas y empleados públicos podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares e incapacidad temporal, siempre que en este último supuesto su estado de salud lo permita.

Artículo 54. Protección integral contra la violencia de género

a) Traslado:

La empleada pública víctima de violencia que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios podrá solicitar, del órgano competente, el traslado a un puesto de trabajo

en distinta Unidad administrativa o en otra localidad. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

b) Excedencia:

La empleada pública víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia por el tiempo necesario que requiera su protección y que así lo dicten las actuaciones y decisiones de tutela judicial. Para hacer efectivo este derecho y la asistencia social integrada, no tendrá necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y tampoco le será de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los primeros seis meses percibirá las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo o hija a cargo.

Artículo 55. Equiparación a mejoras funcionariales.

Cualquier mejora establecida con carácter general para el personal funcionario, en las materias a que se refiere este capítulo, será de aplicación al personal laboral sujeto al presente Convenio.

Capítulo Decimotercero

Régimen disciplinario

Artículo 56. Faltas y sanciones

1. Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados por la Administración Pública Regional en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este artículo, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales en que pueda haberse incurrido.

2. Las faltas disciplinarias de los trabajadores y trabajadoras, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser calificadas de: leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves las siguientes:

1) La incorrección con el público, superiores, compañeros o compañera y subordinados o subordinadas.

2) El descuido o negligencia en el cumplimiento de sus funciones.

3) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día.

4) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

5) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador o trabajadora, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

b) Serán faltas graves las siguientes:

1) La falta de obediencia a los superiores.

2) El abuso en el ejercicio de las funciones atribuidas al puesto.

3) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados y administradas.

4) La tolerancia y/o el encubrimiento de los superiores respecto de la comisión de faltas graves y muy graves de sus subordinados o subordinadas.

5) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.

6) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.

7) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

8) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos o ciudadanas y no constituyan falta muy grave.

9) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

10) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del puesto de trabajo desempeñado, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.

11) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

12) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.

13) La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.

14) La grave perturbación del servicio.

15) El atentado grave a la dignidad de los trabajadores, de las trabajadoras o de la Administración.

16) La grave falta de consideración con los administrados y administradas.

17) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

A efectos de lo dispuesto en este artículo, se entenderá por mes, el periodo comprendido desde el día primero al último de cada mes natural.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

1) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución o al Estatuto de Autonomía en el ejercicio de la función pública.

2) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, afiliación política o sindical, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

3) El abandono del servicio.

4) El acoso sexual.

5) El acoso moral.

6) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos y ciudadanas.

7) La publicación o la utilización indebida de secretos oficiales así declarados por Ley o clasificados como tales, conforme a la normativa vigente.

8) La falta notoria de rendimiento cuando suponga inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

9) La violación de la imparcialidad política, utilizando facultades públicas con el fin de influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

10) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

11) La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

12) La realización de actos dirigidos a coartar el ejercicio legal del derecho de huelga.

13) La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibida por la Ley.

14) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios mínimos en caso de huelga.

15) La realización de actos limitativos de la libre expresión del pensamiento, ideas y opiniones.

16) Causar daños muy graves por negligencia inexcusable o mala fe en el patrimonio de la Comunidad Autónoma.

17) Haber sido sancionado o sancionada por la comisión de tres faltas calificadas como graves en el periodo de un año.

3. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

1) Apercebimiento.

b) Por faltas graves:

1.- Suspensión de empleo y sueldo por tiempo inferior a 3 años.

2) Traslado forzoso sin derecho a indemnización, no pudiendo obtener el trabajador o la trabajadora sancionados nuevo destino, por ningún procedimiento, en la localidad desde la que fue trasladado durante un año. Dicho plazo se computará desde el momento en que se efectuó el traslado.

c) Por faltas muy graves:

1) Suspensión de empleo y sueldo por tiempo que no podrá ser superior a seis años ni inferior a tres años.

2) Traslado forzoso sin derecho a indemnización, no pudiendo obtener el trabajador o trabajadora sancionados nuevo destino, por ningún procedimiento, en la localidad desde la que fue trasladado durante tres años. Dicho plazo se computará desde el momento en que se efectuó el traslado.

3.- Despido.

4. Para la graduación de la gravedad o levedad de las faltas se atenderá a los siguientes criterios:

a) Grado de intencionalidad.

b) Grado en que se haya atentado a la legalidad y al interés público.

c) Grado de perturbación producida en los servicios.

d) Daños producidos a la Administración o a los administrados o administradas.

e) La reincidencia.

5. El Comité de Empresa correspondiente habrá de ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves, así como de la incoación de los correspondientes expedientes disciplinarios por dichas faltas, a petición, en este último caso, escrita de los interesados e interesadas.

Artículo 57. Prescripción

1.- Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto preliminar o propio del expediente instruido, siempre que su duración, en conjunto, no supere el plazo de seis meses, salvo que mediare causa imputable al trabajador o trabajadora expedientados.

2.- Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los seis años, las impuestas por faltas graves a los dos años, y las impuestas por faltas leves al mes.

Artículo 58. Información reservada

Todo trabajador o trabajadora podrá dar cuenta por escrito, por sí mismos o a través de sus representantes, de los actos del personal de la Administración Pública Regional que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Administración, a través del órgano directivo a que estuviera adscrito el interesado o interesada, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Artículo 59. Remisión a la normativa general

En lo no previsto en este capítulo, se estará a lo dispuesto con carácter general para el personal funcionario al servicio de la Administración Regional.

Capítulo Decimocuarto

Promoción y formación profesional

Artículo 60. Promoción y formación profesional

De conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar la promoción y formación profesional en el trabajo, el personal afectado por el presente Convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios según las clases de formación que se indican a continuación:

1. Estudios para la obtención de un título académico o profesional:

Los trabajadores y las trabajadoras que realicen los estudios contemplados en el presente apartado tendrán derecho, para la asistencia a las clases, a ejercitar la preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el centro, o a la adaptación de la jornada

ordinaria cuando la organización del trabajo lo permita. El mantenimiento del turno de trabajo queda supeditado a la periódica acreditación del correspondiente aprovechamiento académico, y en especial, a las necesidades del servicio.

Tendrán derecho, asimismo, a los días de licencia retribuida para concurrir a exámenes en los términos establecidos en el presente Convenio.

2. Cursos de perfeccionamiento profesional no organizados por la Administración Pública de la Región de Murcia:

Los trabajadores y las trabajadoras que soliciten los cursos a que se refiere este apartado tendrán derecho:

a) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, cuando la organización del trabajo lo permita.

b) Si la organización del trabajo no permitiera la adaptación de jornada, a que se refiere el apartado anterior, se podrá solicitar la reducción de la misma en un número de horas igual a la mitad de las que dedique a la asistencia a las clases, con reducción de las retribuciones en la misma proporción. En ambos supuestos, se tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, siempre que se acredite que la realización de los mismos coincide con la jornada de trabajo.

c) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores y trabajadoras que asistan a esta clase de cursos podrán solicitar que su turno coincida con el tiempo de preparación de exámenes.

El personal solicitará de la dirección del Centro en que preste servicios, y con un mínimo de un mes de antelación, la asistencia al curso acompañando programa del mismo.

Por la Administración Pública Regional se apreciará la oportunidad de la acción formativa. De estimarse conveniente se podrá conceder permiso retribuido, o no retribuido, y, en su caso, podrá, asimismo, autorizarse gastos de inscripción así como las indemnizaciones derivadas de la comisión de servicio.

Se informará trimestralmente a la Comisión Paritaria de Formación, de la motivación y volumen de las actuaciones formativas autorizadas.

3. Cursos de reconversión y perfeccionamiento profesional de carácter obligatorio organizados por la Administración Pública Regional:

La Dirección General de la Función Pública y de la Inspección de Servicios organizará cursos directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, según las modalidades siguientes:

a) De reconversión profesional por transformación o modificación de los cometidos de la Administración Pública Regional para asegurar la estabilidad del trabajador y la trabajadora en su empleo.

b) De perfeccionamiento profesional para la adaptación del personal a las modificaciones técnicas operadas

en el puesto de trabajo. Estos cursos se organizarán, al menos, cada cuatro años.

En ambos supuestos, el tiempo de asistencia al curso se considerará como tiempo de trabajo a todos los efectos.

4. Incidencia de los cursos en la jornada y horario de trabajo.

4.1.- Se concederán permisos para la realización de:

a) Cursos de formación y cursos selectivos que organiza la Administración Pública Regional de Murcia para el personal al servicio de ésta.

b) Cursos de formación que celebren las Organizaciones Sindicales para el personal al servicio de la Administración Pública Regional de Murcia, siempre que dichos cursos estén subvencionados por la Consejería de Economía y Hacienda o estén incluidos en un Plan de Formación Continua financiado con aportación estatal.

4.2. Los cursos podrán ser de carácter voluntario u obligatorio para el personal.

Los cursos selectivos tendrán carácter obligatorio.

Los cursos de formación que organice la Administración Pública Regional de Murcia y las Organizaciones Sindicales tendrán carácter voluntario salvo que el órgano competente en cada caso, a disponer su celebración, les atribuya expresamente carácter obligatorio.

4.3. Los cursos de carácter voluntario se celebrarán preferentemente en jornada de tarde. Para que puedan celebrarse en jornada de mañana será previa la autorización en este sentido de la Dirección General competente en materia de función pública.

4.4. El tiempo de asistencia a los cursos de carácter obligatorio se considerará en su totalidad como tiempo de trabajo a efectos de cumplimiento de la jornada semanal establecida.

El tiempo de asistencia a los cursos de carácter voluntario se considerará en un 50 por 100 como tiempo de trabajo a los efectos de cumplimiento de la jornada semanal establecida, independientemente de que el curso se celebre durante la mañana o la tarde. El tiempo de compensación horaria que pueden disfrutar los alumnos por este concepto no podrá exceder de 40 horas al año.

No obstante lo establecido en el presente capítulo, la formación del personal laboral estará regulada por lo establecido en la normativa en vigor al respecto, así como a lo que se disponga en materia de Formación Continua para el personal al servicio de la Administración Pública Regional.

Capítulo Decimoquinto

Salud laboral

Artículo 61. Normas generales

1. Los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz de su salud e integridad en el trabajo. A estos efectos, la Administración adoptará las medidas adecuadas para la protección de los mismos frente a los riesgos laborales, así como todas aquellas otras que sean necesarias para la promoción de la mejora de las

condiciones de trabajo y para elevar el nivel de protección de la salud y seguridad, de acuerdo con los principios de eficacia, coordinación y participación.

Además, tendrán derecho a recibir información acerca de los riesgos derivados del trabajo y de la forma de prevenirlos y evitarlos, incluyendo las medidas a adoptar en las posibles situaciones de emergencia, pudiendo efectuar consultas en relación con las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo.

2. La Administración Pública Regional proporcionará al personal equipos de trabajo adecuados y adaptados a las tareas que deba realizar, de forma que garanticen su salud y seguridad al utilizarlos. Cuando por la naturaleza del trabajo realizado sea necesario, las empleadas y empleados laborales dispondrán de equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones.

Asimismo, aquellos colectivos de trabajadores cuyas actividades, tareas o circunstancias lo exijan, dispondrán de ropa de trabajo adecuada a sus funciones, que les facilitará la Administración dos veces al año de conformidad con lo establecido en la normativa que regula la adquisición y condiciones de uso de la ropa de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración Pública Regional. Para vigilar el cumplimiento de lo dispuesto en el presente párrafo, la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje del Convenio efectuará un seguimiento del mismo.

Artículo 62.- Comité de Seguridad y Salud Laboral

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la misma en materia de prevención de riesgos y demás competencias que le atribuya la ley. A tal efecto, al Comité de Empresa del ámbito correspondiente designará uno de los delegados o delegadas de los trabajadores que deban formar parte del Comité de Seguridad y Salud de dicho ámbito.

Para el desempeño de las funciones previstas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho representante disfrutará de un crédito horario mensual de 40 horas, sin perjuicio de que con posterioridad se acuerde el incremento del crédito mencionado.

Artículo 63. Adaptación de las condiciones de trabajo por motivos de salud

Se llevarán a cabo las siguientes medidas:

a) Protección del personal especialmente sensible a los riesgos derivados del trabajo

El personal laboral al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia que se encuentre en alguna de las situaciones descritas en el artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, tendrá derecho a una adecuación de sus condiciones de trabajo acorde con sus disminuciones funcionales o, en caso contrario, podrán ser trasladados a otro puesto de trabajo en las condiciones y con los requisitos establecidos en el presente artículo.

1.- Adecuación de las condiciones de trabajo

La adecuación de las condiciones de trabajo indicadas se realizará de la siguiente forma:

1.1. Se procurará una adaptación de las condiciones o tiempo del puesto de trabajo concreto, siempre que sea compatible con las funciones a desempeñar.

1.2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultare posible o, a pesar de tal adaptación las condiciones del puesto pudieran influir negativamente en la salud de la empleada o el empleado público se le podrá encomendar un desempeño provisional de funciones adecuadas a sus capacidades mientras concurren dichas circunstancias, previa conformidad del interesado o interesada.

1.3. En el supuesto de que aplicando las reglas señaladas en los puntos anteriores no pudiesen evitarse los efectos negativos sobre la salud de la empleada o empleado público afectado, se le podrá destinar a otro puesto de trabajo preferentemente en la misma unidad administrativa, centro directivo y localidad.

1.4. La adecuación de las condiciones de trabajo no podrá suponer una modificación extraordinaria en el contexto de la organización, respetando siempre las necesidades del servicio y la planificación general de los recursos humanos, debiendo estar las empleadas y empleados públicos afectados en condiciones de cumplir las tareas fundamentales de los puestos de trabajo y funciones a desempeñar, sin que en ningún caso puedan ser modificadas las condiciones de titulación y capacidad suficiente para el desempeño de los mismos.

1.5. Las adecuaciones serán revisadas anualmente por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del ámbito que corresponda, al objeto de determinar si perduran las circunstancias que las motivaron o en caso contrario efectuar propuesta de revocación de las adecuaciones llevadas a cabo.

2.- Procedimiento y documentación

2.1. El procedimiento se podrá iniciar de oficio o a solicitud del interesado o interesada cuando, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, se aprecie que concurren alguna de las circunstancias previstas en dicho precepto.

2.2. El procedimiento podrá instarse por el empleado público afectado, mediante solicitud dirigida al titular del centro directivo al que pertenezca, a la que se acompañará los siguientes documentos:

- Informe del médico de la Seguridad Social que le asista facultativamente que deberá recoger los siguientes extremos:

* Proceso patológico.

* Observaciones que el facultativo considere pertinentes.

- Informe del Servicio de Valoración y Diagnóstico del IMAS, en caso de discapacitados o discapacitadas.

2.3. El titular del centro directivo correspondiente remitirá a la Secretaría General, Gerente o Director del organismo correspondiente el expediente, quien lo elevará a la Dirección General competente en materia de personal junto con un informe en el que se deberá indicar de forma

detallada las tareas que desarrolla el empleado público en su puesto de trabajo.

2.4. Los expedientes deberán ser informados con carácter previo por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y el Comité de Seguridad y Salud Laboral de cada ámbito sectorial.

2.5. A la vista de la documentación anterior la Dirección General competente en materia de personal efectuará la propuesta correspondiente.

b) Protección de la maternidad

Las empleadas públicas en situación de embarazo o parto reciente que estén sometidas a procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud, en la del feto o a una posible repercusión sobre la lactancia tienen derecho a una adecuación de sus condiciones de trabajo, en los términos establecidos en el presente Convenio.

1.- Adecuación de las condiciones de trabajo

La adecuación de las condiciones de trabajo previstas se realizará de la siguiente forma:

1.1. Se procurará una adaptación de las condiciones o tiempo del puesto de trabajo concreto, incluyendo, cuando resulte necesario la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

1.2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto pudieran influir negativamente en la salud de la empleada pública se procederá a encomendarle un desempeño provisional de funciones adecuadas a sus circunstancias previa conformidad de la interesada.

1.3. En el supuesto de que aplicando las reglas señaladas en los puntos anteriores no pudiesen evitarse los efectos negativos sobre la salud de la empleada pública, podrá ser destinada a otro puesto de trabajo correspondiente a su Cuerpo / Escala / Opción preferentemente dentro del propio centro directivo en la misma localidad.

1.4. En el supuesto de que aun aplicando las reglas anteriores no existiese puesto de trabajo o función compatible dentro de su cuerpo / escala u opción, la empleada pública, podrá ser destinada o desempeñar funciones de un puesto de diferente cuerpo / escala u Opción, siempre que se corresponda con su nivel de titulación y aptitudes.

En el supuesto de cambio de puesto previsto en el presente apartado no será necesaria la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo o Plantilla Orgánica.

1.5. Las adecuaciones previstas cuando se limiten al ámbito de un centro directivo serán competencia del Secretario o Secretaria General, Gerente, o Director o Directora del Organismo; en otro caso corresponderá al titular de la Dirección General competente en materia de personal, al que también le corresponderá los cambios de puesto o funciones previstos en el punto anterior.

2.- Procedimiento y documentación

Las empleadas públicas que se encuentren en alguna de las situaciones indicadas en el apartado anterior,

solicitarán la adecuación de sus condiciones de trabajo al titular del centro directivo donde presten sus servicios, acompañando la correspondiente acreditación médica del facultativo que les asista en la Seguridad Social que les sea aplicable, para que se produzca la adecuación de sus condiciones de trabajo pudiendo solicitar informe al Servicio de Prevención correspondiente.

El Servicio de Prevención emitirá un informe proponiendo las medidas preventivas oportunas de adecuaciones, que será remitido a los órganos competentes, con el fin de que se adopten las medidas necesarias.

c) Reubicación

El personal laboral al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia que se encuentre en alguna de las situaciones descritas en el artículo 40 de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, podrá solicitar una adecuación de sus condiciones de trabajo acorde con sus limitaciones o, en su caso, podrá realizar funciones correspondientes a otros cuerpos / escalas/ opciones diferentes del de origen, dentro de su mismo grupo de titulación siempre que se corresponda con sus aptitudes. Asimismo, en caso de que no fuese posible el desempeño indicado en el párrafo anterior, el empleado o la empleada podrán ser adscritos a otro puesto de trabajo correspondiente a otro cuerpo / escala / opción diferente, dentro de su mismo grupo de titulación, y siempre que se corresponda con sus aptitudes, de acuerdo con las necesidades del servicio y la planificación general de recursos humanos. En este supuesto, no será necesaria la modificación de la relación de puestos de trabajo o plantilla orgánica.

1.- Requisitos

Para la reubicación, será necesario haber alcanzado la edad de 55 años y desempeñar funciones en puestos que pudieran afectar a la salud del personal. Previa negociación sindical en el ámbito correspondiente se establecerán los puestos y su número a los que será de aplicación la reubicación.

2.- Procedimiento y documentación

El procedimiento y documentación para la reubicación se realizará de acuerdo con lo previsto en el apartado relativo a la protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos derivados del trabajo.

d) Normas aplicables a todos los supuestos

1.- Aptitud para el desempeño de funciones.

Las condiciones de aptitud, para el desempeño de funciones correspondientes a otro cuerpo / escala / opción deberán obtenerse mediante la superación de una actuación formativa realizada por la Escuela de Administración Pública.

2.- Comité de Seguridad y Salud Laboral.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral de cada ámbito sectorial será el órgano encargado de realizar un seguimiento de los empleados públicos afectados, así como de su índice de absentismo en el puesto de trabajo o funciones asignados. Si en el plazo de un año desde la adecuación

de las condiciones de trabajo, las faltas de asistencias fueran superiores al 20% de las jornadas hábiles durante dicho período por motivos relacionados con las circunstancias de salud que motivaron la adaptación, se producirá la anulación de actuaciones y el retorno a la situación anterior para que, en su caso, por los órganos competentes, se tramite el correspondiente expediente de incapacidad.

3.- Confidencialidad de la información

En todo momento se garantizará el derecho a la intimidad y la dignidad de la persona así como la confidencialidad de toda la información relacionada con su salud .

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal sanitario, sin que pueda facilitarse a otras personas sin consentimiento expreso de la empleada o el empleado público. Los órganos competentes en materia de personal o con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven en relación con la aptitud del personal para el desempeño de los correspondientes puestos de trabajo o funciones así como de la necesidad de realizar adaptaciones o cambios de puesto.

4.- Adscripción a puestos

La adscripción estará condicionada a que exista puesto vacante, dotado presupuestariamente, cuyo nivel de complemento de destino y específico no sea superior al del puesto de origen, y que sea de necesaria provisión.

5.- Desempeño de Funciones.

En caso de desempeño de funciones distintas se percibirán las retribuciones fijas y periódicas de devengo mensual del puesto así como aquellas retribuciones complementarias ligadas directamente a las funciones que se le encomienden, excluyendo aquéllas que no realice.

Capítulo Decimosexto

Fomento de empleo

Artículo 64. Jubilación

1.- Para el personal laboral de la Administración Regional la jubilación obligatoria será a los 65 años.

2.- Dentro de la política de promoción del empleo en el ámbito de la Administración Pública de la Región de Murcia, se establece que para el personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio regirá idéntico régimen jurídico al establecido para el personal funcionario al servicio de las Administraciones Públicas en materia de jubilación forzosa, incluida la prolongación de la permanencia en el servicio activo hasta, como máximo, los 70 años de edad, con excepción de los trabajadores de aquellas categorías profesionales que pudieran determinarse por esta Comunidad Autónoma previa negociación con las Organizaciones sindicales, análogamente a los funcionarios de cuerpos y escalas que tienen normas específicas de jubilación.

Artículo 65. Jubilación voluntaria y disminución de facultades de los trabajadores.

1.- Todos los trabajadores y las trabajadoras con edades inferiores a los 65 años de edad, que de conformidad

con las disposiciones vigentes tengan derecho a ello, podrán jubilarse de forma voluntaria, debiendo solicitarlo con tres meses de antelación.

La Administración Pública Regional podrá utilizar, en aquellos supuestos en que así se determine, las modalidades de jubilación parcial y contratos de relevo previstos en la legislación vigente.

El personal a que se refieren los apartados anteriores devengará las pensiones que legalmente le correspondan por sus años de cotización a la Seguridad Social.

2.- Los supuestos de disminución de facultades de los trabajadores de la Administración Pública de la Región de Murcia, que por exigencias especiales de las funciones que tienen encomendadas, requieren aptitudes físicas determinadas que se pierden por lo general en edades anteriores a la jubilación, se resolverán de acuerdo con la normativa aplicable a los funcionarios públicos.

Capítulo Decimoséptimo

Acción social

Artículo 66. Principios generales

El personal laboral al servicio de la Comunidad Autónoma de Murcia tiene derecho a la Acción Social en las mismas condiciones que el personal funcionario, entendiéndose por Acción Social una actividad niveladora y de mejora de la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras que consiste en un conjunto de medidas encaminadas a la consecución de un sistema general de Bienestar Social que satisfaga demandas comúnmente aceptadas como necesidades, siempre que no se encuentren recogidas en el sistema de la Seguridad Social.

Las cantidades que por estos conceptos pueda percibir el personal laboral no tienen el carácter legal de salario, sino el de complemento a las prestaciones asistenciales y, en consecuencia estarán excluidas de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 67. Plan de Acción Social

Para la adecuada promoción y desarrollo del bienestar social de las empleadas y empleados públicos, la Administración Regional instrumentará, previa negociación sindical, por medio de un Plan de Acción Social el conjunto de medidas, medios y actuaciones encaminadas a la consecución de dichos fines.

Dicho plan incluirá las Ayudas de Acción Social que se establecerán con los mismos criterios que para el personal funcionario y a las que podrán acceder todas las empleadas y empleados públicos al servicio de la Administración Regional mediante el procedimiento y requisitos que reglamentariamente se determinen, sujetándose en todo caso a criterios de igualdad y objetividad en su concesión.

Las ayudas de Acción Social serán financiadas mediante un porcentaje de la masa salarial de todo el personal que preste servicios en la Administración Regional, y podrán consistir entre otros conceptos en: Ayudas al estudio, Anticipos Reintegrables, Ayudas Médico-Protésicas y Ayudas de Carácter Excepcional.

Artículo 68. Comisión de Acción Social

La Comisión de Acción Social será el órgano encargado del seguimiento y control de la ejecución del Plan de Acción Social. En su composición, que será paritaria, participarán los representantes de los trabajadores y las trabajadoras, de conformidad con lo establecido en su normativa reguladora.

Artículo 69. Complemento por incapacidad temporal y maternidad

1. Los trabajadores y las trabajadoras que se hallen en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia, así como quienes disfruten de los periodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento previo y riesgo durante el embarazo, tendrán derecho desde el primer día y hasta su extinción por el transcurso del plazo máximo establecido para la situación de que se trate, a la percepción de un complemento equivalente a la diferencia entre las prestaciones que reciban de la Seguridad Social y el cien por cien del salario real.

También tendrán derecho a la percepción de dicho complemento el personal laboral que, aún habiéndose extinguido su situación de incapacidad temporal por el transcurso del plazo máximo establecido, continúen de baja por enfermedad y hasta que se produzca su alta médica sin declaración de invalidez permanente. En este caso, la regularización que proceda se realizará tras su reincorporación a su puesto de trabajo, previa solicitud del interesado o la interesada.

A estos efectos, se entiende por salario real, el integrado por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Complemento de antigüedad.
- Plus de destino.
- Complemento específico.
- Productividad fija.
- Complemento personal transitorio, en su caso.

Igualmente, tendrán la consideración de salario real los conceptos retributivos fijos y periódicos de devengo mensual de aquellos colectivos que tienen una estructura salarial específica, sin que en ningún caso se puedan incluir aquellos conceptos considerados como gratificaciones por servicios extraordinarios.

2. La pérdida, anulación o suspensión de las prestaciones referidas en el apartado anterior, declaradas por la Administración de la Seguridad Social, por causa imputable a los trabajadores o a las trabajadoras, surtirá idénticos efectos en cuanto a la percepción del complemento antes aludido, sin perjuicio de las obligaciones de reintegro y de la responsabilidad disciplinaria que pueda resultar exigible en cada caso.

El tiempo de duración de las situaciones de incapacidad temporal, así como los periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento previo, serán considerados como días de trabajo efectivo a efectos del abono de pagas extraordinarias.

Artículo 70. Actividades socioculturales

La Administración Pública Regional fomentará la práctica de actividades sociales, culturales recreativas y deportivas, prestando en todos los casos la colaboración técnica necesaria para la consecución de los objetivos sociales.

El personal laboral tendrá derecho a la utilización y disfrute de las instalaciones deportivas, Bibliotecas y cualesquiera otros Centros de la Comunidad Autónoma, para la realización de actividades socioculturales, recreativas y de tiempo libre, en los términos que reglamentariamente se establezcan y en todo caso en igualdad de condiciones que el resto del personal al servicio de la Administración Pública Regional.

Artículo 71. Jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente

1. Siendo conscientes de que una vez alcanzada la jubilación se produce una minoración en el poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras, se establece con carácter general una indemnización para la jubilación obligatoria de ocho mil euros, así como la misma cantidad para la incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y fallecimiento, y una indemnización de cuatro mil euros para la incapacidad permanente total.

2. La Administración Regional suscribirá un seguro de vida para todas las empleadas públicas y todos los empleados públicos, cuya cobertura alcanzará las contingencias de fallecimiento e incapacidad permanente absoluta, y gran invalidez.

Asimismo se realizará un estudio de aquellos colectivos que, en atención al contenido de su trabajo requieran la suscripción por la Administración de una póliza de responsabilidad civil.

4. La Administración Regional aplicará al personal laboral todas aquellas medidas referidas al Plan de Pensiones que determine para el personal funcionario, ya sean aportaciones ordinarias como extraordinarias e incrementos.

Capítulo Decimoctavo**Derechos de representación****Artículo 72. Comités de Empresa y Comité Intercentros**

1.- El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado de los trabajadores y trabajadoras en la Empresa o Centro de trabajo para la defensa de sus intereses. En la Administración Regional existirán dos Comités de Empresa, uno para el personal laboral docente y otro para el de Administración y Servicios.

2.- Igualmente se constituirá un Comité Intercentros en función de la representatividad, que se compondrá de once miembros, teniendo funciones coordinadoras de los dos Comités y competencias sobre las condiciones de trabajo de la totalidad del personal laboral de la Administración Pública de la Región de Murcia.

Artículo 73. Secciones Sindicales

1. La Administración Pública Regional respetará el derecho de todos los trabajadores y las trabajadoras a

sindicarse libremente. Admitirá que el personal afiliado a un Sindicato pueda celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal del trabajo. No podrá condicionar el empleo de ningún trabajador ni de ninguna trabajadora al hecho de que esté o no afiliado o afiliada, o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedirle o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o de su actividad sindical.

En los Centros de trabajo existirán tabloneros de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar los comunicados. La Administración Pública Regional fomentará la práctica de actividades sociales, culturales recreativas y deportivas, prestando en todos los casos la colaboración técnica necesaria para la consecución de los objetivos sociales.

2. A requerimiento de las Organizaciones Sindicales, la Administración Pública Regional deducirá de la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, previa la autorización escrita del trabajador o de la trabajadora. El importe de dicha cuota será transferido a la Organización correspondiente, en el mes siguiente al de su descuento.

3. La Administración Pública Regional y las Organizaciones Sindicales más representativas podrán acordar sistemas que permitan la realización de las tareas sindicales en favor de un determinado número de trabajadores y trabajadoras que pertenezcan a una de dichas Organizaciones.

Artículo 74.- Garantías de los representantes de los trabajadores

1. Además de las garantías previstas en los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de 50 horas mensuales retribuidas.

La utilización del crédito de horas tendrá carácter preferente, con la única limitación de la obligación de comunicar previamente su inicio, así como la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

2. La Administración Pública Regional releva del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, a aquel trabajador o aquella trabajadora que designe el Comité de Empresa de entre sus miembros. Dicha designación se solicitará por la persona que represente legalmente al Comité de Empresa en la Administración Pública Regional mediante escrito dirigido al Director o Directora General de Función Pública.

3. Serán de aplicación en esta materia los Pactos y Acuerdos Administración y Sindicatos sobre derechos sindicales, vigentes en la Administración Regional.

4. El trabajador o la trabajadora liberados de conformidad con los apartados 2 y 3 anteriores de este artículo, tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y destino que viniera desempeñando, así como a la percepción de la totalidad de las retribuciones fijas y periódicas de devengo mensual, sin que en ningún caso, puedan computarse a

estos efectos, retribuciones por servicios prestados fuera de la jornada reglamentaria.

El tiempo transcurrido en esta situación especial será computable a efectos de antigüedad, experiencia y demás derechos laborales.

Artículo 75.- Reuniones

1. Los Comités de Empresa y las Organizaciones Sindicales, directamente o a través de los delegados y las delegadas sindicales, podrán convocar reuniones en los Centros de trabajo.

2. Las reuniones en el Centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocar las reuniones a que se refiere el apartado anterior. En este último caso, sólo podrán concederse autorizaciones hasta un máximo de treinta y seis horas anuales. De éstas, dieciocho corresponderán a las secciones sindicales y el resto al Comité de Empresa.

3. Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, la convocatoria deberá referirse a la totalidad del colectivo de que se trate, salvo en las reuniones de las secciones sindicales.

4. En cualquier caso, la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios.

5. Serán requisitos para convocar una reunión los siguientes:

a) Comunicar por escrito su celebración con antelación de dos días hábiles.

b) En este escrito se indicará:

La hora y el lugar de la celebración.

El orden del día.

Los datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión, de conformidad con lo dispuesto en el apartado primero.

c) Si antes de las veinticuatro horas anteriores a la fecha de la celebración de la reunión, la Autoridad Administrativa competente no formulase objeciones a la misma mediante resolución motivada, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

d) Los convocantes de la reunión serán responsables del normal desarrollo de la misma.

6. En los Centros de trabajo con varios turnos, las asambleas se realizarán en aquellas horas en las que coincidan mayor número de trabajadores y trabajadoras.

Artículo 76.- Libertad sindical

La Administración Pública Regional y el Comité de Empresa se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical, reconocida en el artículo 28 de la Constitución Española y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En consecuencia, la Dirección General de Función Pública y los responsables de las diferentes unidades or-

gánicas facilitarán el ejercicio de las actividades sindicales en los Centros de trabajo. A tal fin dispondrán de un local sindical en el ámbito de la Administración Pública Regional, facilitándoseles con regularidad el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Capítulo Decimonoveno

Régimen de incompatibilidades

Artículo 77.- Normas generales

1. El personal laboral al servicio de la Administración Regional estará sometido al régimen de incompatibilidades previsto en la legislación vigente para el personal al servicio de las Administraciones Públicas.

2. En los supuestos de sustituciones urgentes, se considerarán autorizadas aquellas actividades privadas que, conforme a la legislación vigente, resulten compatibles con el desempeño de la actividad pública en la Administración Regional, sin perjuicio de la tramitación del expediente de reconocimiento, y ello a los solos efectos de evitar el menoscabo que para los intereses públicos conllevaría la demora en la incorporación al puesto de trabajo, hasta la resolución de la compatibilidad solicitada.

Disposiciones Adicionales

Primera.

El personal laboral integrado en cualquiera de las categorías profesionales que se establecen en el presente Convenio, y que no se encuentre en posesión de la titulación académica requerida en cada categoría, disfrutará de los mismos derechos, excepto en aquellos casos en que la posesión de una determinada titulación académica constituya un requisito indispensable para el ejercicio de las correspondientes funciones.

Segunda.

No obstante lo pactado, y hasta futuras compensaciones, se respetarán y conservarán a título exclusivamente personal y subjetivo las situaciones individuales que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las que se establecen en el presente Convenio.

Tercera.

1. Las categorías profesionales incluidas en Convenios Colectivos anteriores y no recogidas expresamente en el presente Convenio se declaran a extinguir, sin perjuicio de los derechos adquiridos por los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a las mismas.

2. En relación con futuras transferencias de personal que se puedan producir a esta Comunidad Autónoma, los trabajadores y las trabajadoras que se integren serán clasificados profesionalmente por la Consejería competente en materia de Función Pública, de acuerdo con los requisitos exigidos para la pertenencia a los distintos niveles y categorías profesionales así como con las funciones desempeñadas.

Cuarta.

No obstante lo dispuesto en este Convenio respecto de los requisitos de titulación, con carácter excepcional, las convocatorias relativas a la selección de personal laboral temporal para retenes de incendios, viveros forestales y granjas cinegéticas, podrán eximir de titulación exigiendo certificación acreditativa de experiencia.

Quinta.

Anualmente, se acordarán convocatorias de promoción interna horizontal para que el personal laboral fijo adquiera la condición de funcionario de carrera.

Sexta.

Respecto a las retribuciones para los ejercicios de vigencia del presente Convenio, los Proyectos de Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para dichos ejercicios, incluirán los incrementos que se establezcan para las empleadas y los empleados públicos en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Séptima.

Se realizarán los estudios necesarios para la implantación de una bolsa de compensación para los casos de jubilación anticipada.

Octava.

En caso de surgir discrepancias en orden a la interpretación o aplicación del presente Convenio, cuando no fuera posible llegar a acuerdo a través de los mecanismos previstos en el mismo, podrá acudir al procedimiento establecido en la normativa existente sobre determinación de las condiciones de trabajo y de la participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Novena.

El personal fijo discontinuo que se encuentre prestando servicios en la Administración Regional y cuyas funciones puedan ser desempeñadas con carácter continuo, según propuesta de la Consejería de la que dependa, podrá pasar a la condición de fijo con dedicación continua, conforme al procedimiento que se establece a continuación:

a) Propuesta motivada de la Consejería correspondiente de conversión del trabajador y trabajadora fijos-discontinuos en fijos con dedicación continua, indicando asimismo las funciones a desarrollar si ello conllevara la ampliación de funciones.

b) Acuerdo de la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudios y Arbitraje en el que se señale el personal afectado.

c) Propuesta de creación de los puestos de trabajo conforme al Decreto 46/90, de 28 de junio. Dichos puestos de naturaleza funcional deberá configurarse como provisión indistinta.

d) Formalización del nuevo contrato de trabajo.

e) Traslado forzoso provisional del personal afectado a los puestos de nueva creación de conformidad con lo establecido en la normativa vigente.

Décima.

En el ámbito de la negociación de los derechos sindicales se incluirá una partida destinada a los gastos de funcionamiento de cada Comité de Empresa y Comité Intercentros. En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del presente Convenio se negociará un Acuerdo de derechos sindicales con las organizaciones sindicales representativas.

Decimoprimera.

Se constituirá una Mesa Técnica en el ámbito de la Dirección General de Personal de la Consejería de Educación y Cultura, que tendrá por objeto el estudio de las condiciones de trabajo del personal laboral que presta servicios en centros docentes.

Decimosegunda.

Los contratos de los Doctores/as en el área de investigación, tendrán como primer destino el nivel 26, así como la dedicación exclusiva.

Decimotercera.

Las condiciones de los contratos de trabajo en prácticas del personal investigador serán negociadas con las Organizaciones Sindicales.

Disposiciones Transitorias

Primera.

Si la actual retribución periódica de determinados personal, incluyendo todos los conceptos y examinados en su conjunto y cómputo anual, fuere superior a la establecida en este Convenio, deberá ser respetada aquélla en lo

que exceda, considerándose como complemento personal transitorio y absorbible el exceso.

En todo caso, el incremento anual que se fije con carácter general para las retribuciones del personal laboral, excluido trienios, solo se destinará en un 50 por ciento, a la absorción de complementos personales y transitorios reconocidos.

Segunda.

Los representantes de los Comités de Empresa que en la fecha de transferencia de competencias de los Organismos transferidos a esta Comunidad Autónoma, estaban liberados y liberadas para el ejercicio de funciones sindicales, como consecuencia de las acumulaciones de créditos horarios, continuarán en dicha situación hasta que se proceda a la celebración de nuevas elecciones sindicales en el ámbito de la Administración Pública Regional.

Tercera.

Sin perjuicio de la entrada en vigor de este Convenio, será de aplicación al personal laboral los efectos relativos a jornadas, permisos, licencias y vacaciones que se hayan acordado con las organizaciones sindicales respecto del personal funcionario, buscando la homogeneidad de las condiciones de trabajo entre los citados colectivos.

Cuarta.

En el marco de la legislación regional, siguiendo el Estatuto Básico del Empleado Público, se podrán llevar a cabo procesos de consolidación de empleo, de conformidad con el apartado 7.1. del Acuerdo Administración-Organizaciones Sindicales de 27 de febrero de 2007.

Anexo I

Nivel	Denominación categoría profesional	Titulación exigida
A	Técnico/a Titulado/a Superior Profesores de Religión.	Doctor/a, Licenciado/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a o equivalente
B	Técnico/a Titulado/a Medio Maestros/as de Religión. Profesor/a de Educación Permanente de Personas Adultas	Ingeniero/a Técnico/a, Diplomado/a Universitario/a, Arquitecto/a, Técnico/a, Ciclo Formativo de Grado Superior o equivalente
C	Técnico/a Especialista.	BUP, Ciclo Formativo de Grado Medio o equivalente
D	Técnico/a Auxiliar. Albañil. Almacenero/a. Auxiliar de Mantenimiento Auxiliar Agrario/a Auxiliar Sanitario/a Auxiliar Técnico/a Educativo/a Cocinero/a. Conductor/a. Maquinista. Operador/a de Transmisiones	Graduado/a Escolar / Graduado/a en ESO o equivalente. Graduado/a Escolar / Graduado/a en ESO o equivalente. Graduado/a Escolar / Graduado/a en ESO o equivalente. Graduado/a Escolar / Graduado/a en ESO o equivalente. Ciclo Formativo de Primer Grado rama agraria o Diploma de capataz agrícola o equivalente. Graduado/a Escolar o ESO o equivalente ciclo formativo o equivalente rama sanitaria. Graduado/a Escolar o ESO o equivalente Ciclo Formativo primer grado o equivalente. Idem. Idem. Idem. Idem.
E	Categoría única: Personal Subalterno y de Servicios con los siguientes grupos de funciones: Ayudante de oficios. Personal Subalterno. Personal de Servicios	Certificado de escolaridad o equivalente.

Anexo II**Definición de funciones de las categorías profesionales del Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia.****NIVEL A.**

Técnicos Titulados Superiores.

Son los trabajadores y trabajadoras que estando en posesión del correspondiente título académico de Doctor/a, Licenciado/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a o equivalentes, son contratados en virtud de su titulación y realizan funciones propias de la misma.

NIVEL B.

Técnicos Titulados Medios.

Son los trabajadores y las trabajadoras que estando en posesión del correspondiente título académico de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente, son contratados en virtud de su titulación y realizan las funciones propias de la misma.

NIVEL C.

Técnicos Especialistas.

Son los trabajadores y trabajadoras que estando en posesión del título de Bachillerato Unificado (BUP) ciclo formativo de grado medio o equivalente, realizan funciones de ejecución, colaboración y análogas, de acuerdo con su nivel de titulación y especialización.

Educador.

Bajo la dependencia del Director del centro o persona en quien delegue, realizará las siguientes funciones:

- Participación en el seguimiento y evaluación del proceso recuperador o asistencial de los beneficiarios del centro.
- Relación con los familiares de los beneficiarios, proporcionándoles orientación y apoyo.
- Programación, ejecución y seguimiento de tareas de psicomotricidad, lenguaje y dinámica a los beneficiarios.
- Coordinación de las actividades de la vida diaria de los beneficiarios a su cargo.
- Programación y participación en las áreas de ocio y tiempo libre de los beneficiarios.
- Programación y ejecución de las actividades educativas y formativas de los beneficiarios que lo requieran en centros ocupacionales y centros de atención a discapacitados psíquicos.
- Participación, cuando se le requiera, en el equipo multiprofesional del centro para la realización de pruebas o valoraciones relacionadas con sus funciones.
- Participación en las juntas y sesiones de trabajo que se establezcan.

NIVEL D

Técnicos Auxiliares.

Son los trabajadores y trabajadoras que, estando en posesión de título de Graduado Escolar, Graduado en

ESO, ciclo formativo de primer grado o equivalente y con conocimientos teóricos prácticos de un oficio o profesión, realizan los trabajos del mismo, bajo la dependencia de su jefe inmediato.

Almaceneros.

Son los trabajadores que tienen a su cargo el almacén de un centro, parque o taller, recibir los distintos medios materiales, distribuirlos en las dependencias del almacén, despachar los pedidos así como registrar en los libros el movimiento de entradas y salidas.

Auxiliares Agrarios.

Son los trabajadores que realizan funciones propias de su oficio en labores agropecuarias y forestales, prestan servicios complementarios en las tareas de experimentación, así como el montaje de instalaciones de riego en invernaderos, tratamientos fitosanitarios, manejo de maquinaria agrícola y las labores propias de mantenimiento en las explotaciones.

Auxiliares de Mantenimiento.

Es el profesional que, bajo la dependencia del Jefe/a de Mantenimiento, realiza directamente o con el auxilio de los ayudantes, las operaciones de explotación y mantenimiento del centro, sus instalaciones y exteriores. Montaje, ajuste y puesta a punto de todo tipo de instalaciones de medida, regulación y control, simple o automático de temperatura, previsiones caudales, poder calorífico, niveles analizadores de agua y similares, etc.

Realización de los trabajos de mantenimiento de albañilería, de fontanería, de pintura, de carpintería, de solados, etc., que sean necesarios en las instalaciones o en el edificio.

Supervisión de las operaciones de comprobación periódicas definidas en los reglamentos de las instalaciones y en las instrucciones técnicas correspondientes así como realización de las mismas cuando se posea carné autorizado o la operación a realizar no precise de la posesión de carnés especial, haciendo que los valores definidos en ellos se mantengan dentro de los límites permitidos.

Limpieza de las salas de máquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, transformadores, taller, etc.

Montaje de estrados, tarimas, escenarios, asientos, puesta en funcionamiento de altavoces, equipo de música, proyección, etc., para el normal desarrollo de actividades de ocio en el centro.

Realización de pequeñas reparaciones en los dispositivos de las instalaciones mencionadas, así como en los aparatos portátiles considerados como utillaje. Cubrirá de su puño y letra los partes de trabajo y fichas de revisión y verificación de cada instrumento reparado para la correcta marcha del servicio.

En ausencia del Jefe/a de Mantenimiento, realizará las funciones encomendadas al mismo.

En ausencia o cuando en el centro no existiera dotación de Ayudante de Mantenimiento, realizará las funciones encomendadas a éste.

Auxiliares Sanitarios.

Es el/la profesional que bajo la dependencia directa del/la Coordinador/a de ATS y Auxiliares de Enfermería, si lo hubiere, o en caso contrario del Médico/a, realizará las siguientes funciones:

Las funciones precisas para cubrir las necesidades de asistencia y atención al beneficiario/a en relación con las tareas de la vida diaria que no pueda realizar por sí mismo.

La atención del aseo personal, así como la ayuda al usuario en sus necesidades fisiológicas, recepción y distribución de comidas a enfermos e incapacitados en planta y enfermería, así como retirada del servicio, suministrando los alimentos a aquellos beneficiarios que no puedan hacerlo por sí mismos.

En las Residencias Asistidas y Unidades Asistidas de Residencias de Válidos, la recepción se hará en planta; en las Residencias de Válidos, en cocina.

Hechuras y cambios de camas de enfermería de los usuarios encamados en Unidades Asistidas de Residencias de Válidos, en zonas asistidas de Residencias Mixtas y en Residencias Asistidas.

Recogida de la ropa usada y su traslado a lavandería. Preparación y cuidado de la ropa limpia.

Limpieza y preparación de mobiliario, material y aparatos clínicos.

Acompañamiento a los beneficiarios a ambulatorios y clínicas si ello fuera necesario.

Entrega y recogida de análisis clínicos.

Siguiendo las directrices médicas, realizará los cambios posturales preventivos y colaborará en los cambios posturales por traumatismo.

Comunicación a los/las ATS y Médicos/as responsables de cuantos signos llamen su atención a las espontáneas manifestaciones de los beneficiarios sobre sus síntomas.

Colaboración en todos aquellos servicios especiales con los responsables de los mismos.

Administración de los medicamentos orales y tópicos prescritos, previamente preparados por el ATS, así como la toma de constantes cuando las necesidades del servicio lo requieran.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean solicitadas, incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

Auxiliares Técnicos Educativos.

Es el/la trabajador/a que, bajo la dependencia del Responsable de Residencia o Coordinador, realiza tareas auxiliares referidas tanto a la vida diaria del beneficiario que por necesidad de su discapacidad las precise, cuando no tengan carácter sanitario, como el proceso recuperador o de habituación para la autonomía personal. Esto último siempre en coordinación y siguiendo las directrices de los correspondientes profesionales.

Asistencia al beneficiario en relación con las tareas de vida diaria que no pueda realizar sólo a causa de su discapacidad.

Acompañamiento en salidas, paseos, gestiones, juegos y tiempo libre en general.

Colaboración con el equipo de profesionales, a través de la realización de tareas elementales que completen los servicios especializados de aquéllos, en orden a propiciar la autonomía personal y la formación del beneficiario. De la misma forma actuará en todas las relaciones y actividades con el beneficiario.

Recogida de la ropa de uso personal de los beneficiarios y su remisión a la lavandería.

En casos excepcionales, en ausencia del ATS, administración de los medicamentos orales y tópicos previamente preparados por el ATS.

En centros ocupacionales, colaborará con el equipo de profesionales del centro en la inserción de los beneficiarios en la actividad socio-laboral.

Realización de cambios posturales, entrega y recogida de análisis clínicos, limpieza y preparación de aparatos y ayudas técnicas.

Asimismo, aquellas otras actividades no especificadas que le sean solicitadas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

Cocineros.

Son los trabajadores que realizan la transformación culinaria de los alimentos y su distribución, adoptando las medidas de higiene necesarias tanto en la confección como en la distribución. Asimismo, velarán por la pulcritud del local y el mantenimiento de la limpieza de los utensilios de cocina, excepto en aquellos Centros donde exista Auxiliar de Cocina. Realizan los partes de consumo de los alimentos en función de las previsiones.

Conductores.

Son aquellos trabajadores que, estando en posesión del permiso de conducción B, C o D tienen conocimientos de mecánica, manejo y mantenimiento de vehículos ligeros y pesados, montaje y desmontaje de piezas para la reparación de las averías más frecuentes susceptibles de realizarse en taller, en ruta o en las obras, ocupándose de la conservación de los vehículos a su cargo. Se dedican al transporte colectivo o singular, pudiendo transportar asimismo maquinaria y materiales diversos.

Maquinistas.

Son los trabajadores que tienen a su cargo la conducción de máquinas compactadoras, tractores y, en general, maquinaria pesada, así como el mantenimiento de las mismas, teniendo conocimientos sobre el montaje y desmontaje de piezas, para la reparación de las averías más frecuentes.

NIVEL E

Personal Subalterno.

Son los trabajadores/as que bajo la dependencia del superior jerárquico, tienen la misión de la vigilancia, guar-

da y custodia de todo tipo de dependencias de la Administración; de la información y orientación a los visitantes; del manejo de máquinas reproductoras y auxiliares; realizar recados oficiales dentro y fuera de los centros de trabajo; repartir documentación, franquear, depositar, entregar, recoger y distribuir la correspondencia y traslado de mobiliario y enseres.

Ayudante de Oficinos.

Son los trabajadores/as que realizarán tareas de colaboración con el personal técnico y/o facultativo correspondiente, en las que se emplee principalmente esfuerzo físico, habilidad manual y atención, sin tener la especialización propia de un oficio.

Personal de Servicios.

Son los trabajadores/as que realizarán tareas de limpieza de todo tipo de dependencias de la Administración, utensilios empleados para el trabajo y limpieza de la ropa; preparación de alimentos para su transformación; preparación y atención de comedores; preparación de dormitorios. Realizarán, asimismo, otras tareas análogas que le sean encomendadas por su superior, de conformidad con el puesto ocupado.

Anexo III

Retribuciones del Personal Laboral en 2007

1.- SALARIO BASE.-

NIVEL	€/MES
A	1.527,36
B	1.201,72
C	1.002,31
D	770,67
E	749,84
(IV) D	840,28

2.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD.-

24,02 €/mes por trienio.

3.- PLUS DESTINO.- Cuantías mensuales.

P.D.						NIVELES A EXTINGUIR	
	A	B	C	D	E	III-A	IV
30	493,51						
29	392,86						
28	355,97						
27	319,09						
26	220,62	404,13					
25	141,19	324,71					
24	104,32	287,84					
23	67,49	250,98					
22	30,59	214,10	166,26			124,04	
21		177,32	129,47			87,55	
20		143,37	95,52			53,30	134,83

P.D.						NIVELES A EXTINGUIR	
	A	B	C	D	E	III-A	IV
19			72,87			30,64	112,15
18			50,21	170,73		8,00	89,50
17			27,54	148,08			66,86
16			4,93	125,43	91,24		44,21
15				102,78	68,59		
14				80,16	45,95		
13					23,28		
12					0,66		

4.- CUANTÍAS MÍNIMAS DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.-

GRUPO	Euros/mes
A	111,02
B	74,07
C	184,09
D	174,22
E	150,34
(IV) D	174,22

5. JORNADAS NOCTURNAS.-

NIVEL	INCREMENTO 8 HORAS Euros
A	23,46
B	18,45
C	15,42
D	11,86
E	11,52
(IV) D	12,46

6. HORAS EXTRAORDINARIAS.-

NIVEL	Euros/hora
A	20,52
B	16,17
C	13,47
D	10,38
E	10,11
(IV) D	10,91

Anexo IV

Específico del Profesorado de Religión

PREÁMBULO

Es objeto de este anexo el regular las condiciones específicas que afectan al personal laboral que imparte las enseñanzas de las religiones en los centros públicos del ámbito de gestión de la Consejería de Educación de la Comunidad Autónoma de Murcia.

De acuerdo con lo establecido en la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación los profesores que no perteneciendo a los

cuerpos docentes, impartan las enseñanzas de las religiones en los centros públicos lo harán en régimen de contratación laboral, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, con las respectivas Administraciones competentes.

En todo lo no dispuesto en este anexo, a este personal laboral le será de aplicación todas las condiciones pactadas en este convenio.

TÍTULO I

INCLUSIÓN EN EL PRESENTE CONVENIO DE UNA NUEVA CATEGORÍA PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Artículo 1. Definición

CATEGORÍA PROFESIONAL: TÉCNICO TITULADO MEDIO.

NIVEL RETRIBUTIVO: B

TITULACIÓN EXIGIDA: TÍTULO DE MAESTRO O TÍTULO DE GRADO EQUIVALENTE.

DENOMINACIÓN: PROFESOR DE RELIGIÓN DE ESCUELAS DE EDUCACIÓN INFANTIL, COLEGIOS DE EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA Y CENTROS DE EDUCACIÓN ESPECIAL.

CATEGORÍA PROFESIONAL: TÉCNICO/A TITULADO/A SUPERIOR.

NIVEL RETRIBUTIVO: A

TITULACIÓN EXIGIDA: TÍTULO DE LICENCIADO/A, INGENIERO/A O ARQUITECTO/A O TÍTULO DE GRADO EQUIVALENTE.

DENOMINACIÓN: PROFESOR/A DE RELIGIÓN DE INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA.

Artículo 2. Funciones

Las funciones serán las recogidas con carácter general, en el Título Tercero, Capítulo I, Artículo 91 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

El profesorado que imparta las enseñanzas de religión realizará sus funciones bajo el principio de colaboración y trabajo en equipo, con el fin de que el alumnado consiga los objetivos previstos en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Estas funciones se desarrollarán, concretarán y especificarán en los respectivos Reglamentos Orgánicos de Centro y los Proyectos Educativos de Centro.

Artículo 3. Derechos y Deberes

El profesorado que imparta las enseñanzas de las religiones en los centros públicos dependerá funcionalmente de los directores o directoras de los centros en que se encuentran destinados y tendrán los mismos derechos y deberes que el profesorado interino de similar grupo de clasificación con destino en los mismos.

Artículo 4. Calendario de trabajo

Al profesorado que imparta las enseñanzas de las religiones en los centros públicos le será de aplicación el mismo calendario escolar que al personal docente destinado en los centros.

Artículo 5. Vacaciones, Permisos y Licencias

El profesorado que imparta las enseñanzas de las religiones en los centros públicos tendrá derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de un mes en período no lectivo, el mes de agosto, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuese menor.

El momento de disfrute de las vacaciones será compatible con las necesidades organizativas derivadas del derecho a la educación de los alumnos.

En lo relativo a permisos, licencias, etc., tendrán el mismo régimen jurídico que el establecido para el resto del personal docente.

Artículo 6. Modalidad y duración del contrato

La contratación laboral de los profesores de religión se regirá por la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica de Educación y sus normas de desarrollo, el Estatuto de los Trabajadores y, en su caso, las normas convencionales

La Dirección General de Personal contratará como profesores o profesoras de religión a los solicitantes que reuniendo los requisitos obtengan un puesto. La determinación de la modalidad del contrato, a tiempo completo o parcial, según lo requieran las necesidades de los centros públicos, corresponderá a la Consejería de Educación y Cultura, sin perjuicio de las modificaciones que a lo largo de su duración y por razón de la planificación educativa, deban de producirse respecto de la jornada de trabajo y/o centro reflejados en el contrato.

Artículo 7. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo será la establecida en el contrato conforme a las necesidades de los centros dependientes de la Consejería de Educación y Cultura. El número de horas de trabajo, y su reparto diario y semanal, así como su distribución en lectivas, complementarias o de libre disposición, o cualquier otra tipología serán la misma que la recogida con carácter general para el personal funcionario docente de los centros en los que se presten servicios.

Para el profesorado que imparta las enseñanzas de Religión en centros públicos, que imparta docencia en más de un centro educativo, será de aplicación lo establecido en la Orden de 29 de noviembre de 2000, por la que se establecen los criterios y procedimientos de actuación para los funcionarios docentes que desarrollan su actividad educativa, de forma itinerante, en centros públicos dependientes de esta Comunidad Autónoma (BORM de 14 de diciembre). Esta reducción horaria se considera incluida en el total de horas de contrato y se efectúa sobre las horas de permanencia en el centro.

Los directores o directoras de los diferentes centros donde haya sido destinado el profesorado de religión, se tendrán que coordinar para garantizar que pueda compatibilizar los horarios.

En lo relativo a permisos, licencias, etc., tendrán el mismo régimen jurídico que los funcionarios o funcionarias de los cuerpos docentes.

Artículo 8. Formación permanente

El profesorado que imparta las enseñanzas de las religiones en los centros públicos tendrá derecho a la formación, en las mismas condiciones que los funcionarios de cuerpos docentes.

Artículo 9. Órganos Colegiados

El profesorado que imparta las enseñanzas de las religiones en los centros públicos, formará parte del claustro en el que se encuentren destinados, teniendo derechos a ser electores y elegibles como representantes del profesorado en el Consejo Escolar.

TÍTULO II: RETRIBUCIONES

Artículo 10. Retribuciones

El profesorado que imparta las enseñanzas de las religiones en los centros públicos percibirá las mismas retribuciones que correspondan en el respectivo nivel educativo al profesorado interino.

Artículo 11. Indemnizaciones por razón del servicio

El profesorado que imparta las enseñanzas de las religiones en los centros públicos tendrá derecho a percibir las indemnizaciones por razón del servicio del personal de la Administración Pública de la Región de Murcia establecidas en el Decreto 24/1997, de 25 de abril.

Artículo 12. Antigüedad

Por cada tres años de servicios prestados como profesor o profesora de Religión en las Administraciones Públicas, dicho personal laboral devengará un trienio de igual cuantía a la que perciba, en cada momento, el personal funcionario interino docente de similar categoría.

TÍTULO III: PROVISIÓN DE PUESTOS

Artículo 13. Propuestas y Provisión de Puestos

1.- Propuestas

De conformidad con lo establecido en la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, compete a la correspondiente Autoridad de la confesión religiosa remitir las propuestas del profesorado que ha obtenido la declaración de idoneidad o certificación equivalente de la confesión religiosa objeto de la materia educativa.

2.- Provisión de Puestos

a.- La selección para efectuar la provisión de vacantes y sustituciones del profesorado que imparta las enseñanzas de las religiones en los centros públicos se efectuará según el procedimiento que oportunamente, y en desarrollo de lo establecido en la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, establezca la Consejería de Educación y Cultura, previa negociación con las organizaciones sindicales representativas. En la normativa reguladora deberá contemplarse que el acceso al desempeño de estos puestos, de entre el profesorado propuesto por la correspondiente Autoridad de la confesión religiosa, se realice mediante criterios objetivos de igualdad, mérito y capacidad.

b. A las personas que acepten estos puestos les será expedido una credencial de profesor de religión por curso escolar o por el tiempo que dure el hecho causante de la sustitución.

c. Las plazas se ofertarán conjuntamente a las vacantes o sustituciones a cubrir en escuelas infantiles, centros de educación infantil y primaria, institutos de educación secundaria y centros de educación especial, a fin de que se cubran por los mismos procedimientos.

d. Los servicios prestados, como consecuencia de la aceptación del contrato, serán equiparables a los servicios interinos a los efectos de puntuación para la participación en Procesos Selectivos a los respectivos cuerpos docentes.

e. En las convocatorias que realice la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el acceso a la función pública docente, los servicios prestados se computarán como mérito en la fase de concurso, con la misma puntuación que corresponda por experiencia docente en las respectivas especialidades de los Cuerpos de funcionarios docentes en centros públicos.

Artículo 14. Renuncias.

14.1 .Causas justificadas de renuncias a la oferta de puestos de Religión.

1. El candidato o candidata que no acepte una plaza que se le oferte, se entenderá que renuncia a pertenecer a la lista de personal para el desempeño de puestos de Religión, a no ser que exista causa justificada debidamente acreditada.

2. Se entenderán como causas justificadas las siguientes:

a) Por enfermedad del interesado, por un período y circunstancias equivalentes a las que determine la incapacidad temporal.

b) Las relacionadas con la maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, durante el tiempo marcado por la Ley para los permisos por maternidad.

c) Por cuidado de hijo o hija o cuidado de un familiar hasta el segundo grado en consanguinidad o afinidad, por el tiempo previsto en la Ley para la excedencia por cuidado de familiares.

d) Por tener contrato laboral en vigor o relación jurídico funcional en cualquier Administración Pública. Esta circunstancia no podrá servir de justificación cuando el contrato se oferte por un curso completo o con una duración mínima de ocho meses.

e) Por encontrarse trabajando en el extranjero en algún programa docente convocado por la Administración Estatal o por esta Administración Autonómica.

f) Por la prestación de servicios por un período de al menos seis meses, en períodos continuados o interrumpidos, en organismos o empresas públicas o privadas. Esta circunstancia no podrá servir de justificación cuando el contrato se oferte por un curso completo o con una duración mínima de ocho meses.

g) Por ejercicio de cargo público o representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.

h) Por estar incluido en una lista de espera para el desempeño de puestos en régimen de interinidad.

i) Por causas de fuerza mayor debidamente justificadas y apreciadas por la Dirección General de Personal.

3. Las circunstancias previstas en los apartados a) y b) deberán acreditarse mediante certificado médico expedido por el facultativo o facultativa de Medicina General de la Seguridad Social que corresponda al interesado, y en caso de que éste no se encuentre acogido a ningún régimen de Seguridad Social, se expedirá por los servicios correspondientes de la Consejería de Sanidad de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, u órgano competente del resto de Administraciones Públicas.

El resto de circunstancias deberán acreditarse por cualquiera de los medios de prueba admitidos en derecho.

14.2. Causas justificadas de renuncia del puesto desempeñado como personal de religión.

El candidato o candidata que habiéndose incorporado a un puesto de religión renuncie a él o, habiendo sido nombrado, no se incorpore, será eliminado de la lista de religión, salvo que acredite alguna de las siguientes causas excepcionales justificativas de la renuncia:

a) Por cuidado de hijo o hija o cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por el tiempo previsto en la ley para la excedencia por cuidado de familiares.

b) Por incorporarse a un puesto de trabajo adscrito a un cuerpo docente de grupo y/o nivel superior en el ámbito de gestión de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

c) Por pasar de un contrato de jornada completa a jornada parcial, de la misma naturaleza y/o duración.

d) Por incorporarse a un puesto de trabajo como interino en el ámbito de gestión de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

e) Otras causas de fuerza mayor a valorar por la Dirección General de Personal, dándose cuenta a las organizaciones sindicales representadas en la Mesa Sectorial de Educación.

En todo caso, el solicitante deberá permanecer en su puesto de trabajo hasta que se emita la correspondiente resolución. De no hacerlo, resultará excluido definitivamente de la lista de personal para el desempeño de puestos de religión.

Artículo 15. Cese de servicios

El profesorado que imparta las enseñanzas de las religiones en los centros públicos dejará de prestar servicios y se extinguirá su contrato por alguna de estas causas:

- Porque solicite el cese de una manera voluntaria una vez iniciado el curso.

- Porque se le retire la propuesta de la Autoridad de la confesión religiosa correspondiente, preceptiva para impartir la religión.

- Por sanción disciplinaria grave o muy grave impuesta como consecuencia de un expediente disciplinario que suponga la revocación del contrato tal y como prevé la legislación vigente.

- Por otras causas de extinción previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional

Única: Constitución de Mesa Técnica

Se constituirá una Mesa Técnica en el ámbito de la Dirección General de Personal de la Consejería de Educación, que tendrá por objeto el estudio de las condiciones de trabajo específicas del personal laboral de Religión de centros docentes.

Disposición transitoria

Única: Equiparación de mejoras funcionariales.

Cualquier mejora establecida con carácter general para el personal funcionario será de aplicación al personal laboral objeto de anexo de similar categoría.

Anexo V

Específico al Profesorado de Educación Permanente de personas adultas

PREÁMBULO

Es objeto de este anexo el regular las condiciones específicas que afectan al personal laboral integrado en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, por Orden de la Consejería de Economía y Hacienda de 15 de diciembre de 2005 (BORM de 30 de diciembre).

Al mencionado personal laboral al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia, le serán de aplicación las condiciones especiales pactadas en el presente convenio.

En todo lo no dispuesto en este anexo, a este personal laboral le será de aplicación todas las condiciones pactadas en este convenio.

TÍTULO I

INCLUSIÓN EN EL PRESENTE CONVENIO DE UNA NUEVA CATEGORÍA PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Artículo 1. Definición

CATEGORÍA PROFESIONAL: TÉCNICO/A TITULADO/A MEDIO

NIVEL RETRIBUTIVO: B

TITULACIÓN EXIGIDA: TITULACIÓN MEDIA O EQUIVALENTE (DIPLOMADO, INGENIERO TÉCNICO, ARQUITECTO TÉCNICO)

DENOMINACIÓN: PROFESOR/A DE EDUCACIÓN PERMANENTE DE ADULTOS

Artículo 2. Funciones

Las funciones serán las recogidas con carácter general, en el Título Tercero, Capítulo I, Artículo 91 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación en el marco de la oferta de aprendizaje que programen los centros para permitir la adquisición de competencias básicas del alumnado escolarizado en los centros de educación de adultos.

El profesorado de Educación Permanente de Adultos realizarán dichas funciones bajo el principio de colaboración y trabajo en equipo, con el fin de que el alumnado consiga los objetivos previstos en el artículo 66.3 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Estas funciones se desarrollarán, concretarán y especificarán en los respectivos Reglamentos Orgánicos de Centro y los Proyectos Educativos de Centro.

Artículo 3. Carácter del Puesto

Este personal tendrá atribuido el puesto a que se hace referencia en el anexo II de la Orden de 15 de diciembre de 2005.

Artículo 4. Derechos y Deberes

Los profesores y profesoras de Educación Permanente de Adultos dependerán funcionalmente de los directores de los centros en que se encuentran destinados y tendrán los mismos derechos y deberes que el profesorado docente de similar categoría con destino en los mismos.

Artículo 5. Calendario de trabajo

A los profesores y profesoras de Educación Permanente de Adultos les será de aplicación el mismo calendario escolar que al personal docente destinado en los centros de educación de adultos.

Artículo 6. Jornada de trabajo

Para cada puesto de trabajo definido en el anexo II de la Orden de 15 de diciembre de 2005 la jornada de trabajo será la ordinaria. El número de horas de trabajo, y su reparto diario y semanal, así como su distribución en lectivas, complementarias o de libre disposición, o cualquiera otra tipología serán la misma que la recogida con carácter general para el personal funcionario docente del Cuerpo de Maestros en los centros de adultos.

Para los profesores o profesoras de educación permanente de adultos, que desarrollen su trabajo en más de un aula de un centro de adultos, será de aplicación, lo establecido en la Orden de 29 de noviembre de 2000, por la que se establecen los criterios y procedimientos de actuación para los funcionarios docentes que desarrollan su actividad educativa, de forma itinerante, en centros públicos dependientes de esta Comunidad Autónoma (BORM de 14 de diciembre)

En lo relativo a permisos, licencias, etc., tendrán el mismo régimen jurídico que los funcionarios o funcionarias de los cuerpos docentes.

Artículo 7. Formación permanente

El profesorado de Educación Permanente de Adultos tendrán derecho a la formación, en las mismas condiciones que los funcionarios de cuerpos docentes.

Artículo 8. Promoción interna

Al amparo de la disposición transitoria quinta de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación y con objeto de facilitar la promoción interna se negociará el sistema de acceso del profesorado de educación permanente de personas adultas a los cuerpos docentes, previa la superación de las correspondientes pruebas selectivas convocadas a tal efecto por esta Comunidad Autónoma .

Artículo 9. Órganos Colegiados

El profesorado de Educación Permanente de Adultos, formarán parte del claustro en el que se encuentren destinados, teniendo derechos a ser electores y elegibles como representantes del profesorado en el Consejo Escolar o Consejo Social.

TÍTULO II: RETRIBUCIONES**Artículo 10. Salario**

El personal laboral con la categoría de Profesor o profesora de Educación Permanente de Adultos percibirá las mismas retribuciones que correspondan al profesorado del Cuerpo de Maestros, excepto el complemento de formación.

Artículo 11. Antigüedad

Por cada tres años de servicios prestados como profesor o profesora de Educación Permanente de Adultos en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, dicho personal laboral devengará un trienio de igual cuantía a la que perciba, en cada momento, el profesorado del Cuerpo de Maestros.

Artículo 12. Indemnizaciones por razón del servicio

El profesorado de Educación Permanente de Adultos destinados en los centros de educación de adultos, tendrán derecho a percibir las indemnizaciones por razón del servicio del personal de la Administración Pública de la Región de Murcia establecidas en el Decreto 24/1997, de 25 de abril.

TÍTULO III: PROVISIÓN DE PUESTOS**Artículo 13. Provisión de Vacantes y Sustituciones**

1.- La selección para efectuar la provisión de vacantes y sustituciones del personal laboral que presta servicios en los centros de educación permanente de adultos se efectuará según el procedimiento establecido para el profesorado interino del Cuerpo de Maestros, y se registrará por la Resolución de esta Consejería de 8 de julio de 2002, por la que se dictan las instrucciones que regulan los procedimientos de adjudicación del profesorado docente interino no universitario (BORM 19 de julio), modificada por Resolución de esta Consejería de 12 de mayo de 2005 (BORM de 25 de mayo), así como por lo establecido en la Orden de 4 de julio de 2006 de la Consejería de Edu-

cación y Cultura, por la que se establecen procedimientos en materia de recursos humanos para el curso 2006-2007 (BORM del 19 de julio).

2.- A las personas que acepten estos puestos les será expedido un nombramiento de personal interino no docente por el tiempo que dure el hecho causante de la sustitución.

3. Las plazas se ofertarán conjuntamente a las vacantes o sustituciones a cubrir en escuelas infantiles, centros de educación infantil y primaria, primer y segundo cursos de Educación Secundaria Obligatoria en IES y centros de educación especial, a fin de que se cubran por los mismos procedimientos.

4. La aceptación de estas vacantes, tendrá carácter voluntario, por lo que su no aceptación no tendrá consecuencias negativas para la permanencia en la lista de espera, ni los derechos inherentes a ella.

5. Los servicios prestados, como consecuencia de la aceptación del nombramiento, serán equiparables a los servicios interinos a los efectos de puntuación para la participación en Procesos Selectivos al Cuerpo de Maestros.

6. A las personas que sean nombradas para tales puestos, en virtud de la presente Resolución, les será de aplicación lo establecido en los puntos 3 y 4 del apartado segundo de la Resolución de 6 de mayo de 2004 de la Consejería de Hacienda, por la que se ordena la publicación del Acuerdo alcanzado entre la Consejería de Educación y Cultura y las organizaciones sindicales ANPE, CC.OO., STERM y CSI-CSIF, para la provisión de puestos de trabajo de los cuerpos docentes no universitarios en régimen de interinidad en centros dependientes de la Comunidad autónoma de la Región de Murcia (BORM del 22 de mayo).

7. En las convocatorias que realice la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el acceso a la función pública docente, los servicios prestados se computarán como mérito en la fase de concurso, con la misma puntuación que corresponda por experiencia docente en especialidades del Cuerpo de Maestros en centros públicos.

Disposición adicional

Única. Constitución de Mesa Técnica

Se constituirá una Mesa Técnica en el ámbito de la Dirección General de Personal de la Consejería de Educación, que tendrá por objeto el estudio de las condiciones de trabajo específicas para el profesorado de Educación Permanente de Personas Adultas.

Disposición transitoria

Única. Equiparación de mejoras funcionariales

Cualquier mejora establecida con carácter general para el personal funcionario será de aplicación al personal laboral objeto de anexo de similar categoría.

Consejería de Trabajo y Política Social

6820 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 del Valle de Ricote, para el desarrollo de actuaciones en materia de Servicios Sociales de Atención Primaria (2007-2008).

Visto el texto del Convenio entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Trabajo y Política Social, y La Mancomunidad de Servicios Sociales del Valle de Ricote, para el desarrollo de actuaciones en materia de Servicios Sociales de Atención Primaria (2007-2008), suscrito por la Consejera de Trabajo y Política Social en fecha 4 de mayo de 2007 y teniendo en cuenta que tanto el objeto del Convenio como las obligaciones establecidas en el mismo regulan un marco de colaboración que concierne al interés público de esta Consejería, y a los efectos de lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto Regional 56/1996, de 24 de julio, sobre tramitación de los Convenios en el ámbito de la Administración Regional.

Resuelvo

Publicar en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" el texto del Convenio entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Trabajo y Política Social, y La Mancomunidad de Servicios Sociales del Valle de Ricote, para el desarrollo de actuaciones en materia de Servicios Sociales de Atención Primaria (2007-2008).

Murcia, 10 de mayo de 2007.—El Secretario General,
Constantino Sotoca Carrascosa.

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 del Valle de Ricote, para el desarrollo de actuaciones en materia de Servicios Sociales de Atención Primaria (2007-2008).

Murcia a 4 de mayo de 2007

Reunidos

De una parte, la Excelentísima señora doña Cristina Rubio Peiró, como Consejera de Trabajo y Política Social, nombrada por Decreto de la Presidencia n.º 26/2004, de 28 de junio, (Boletín Oficial de la Región de Murcia n.º 148, de 29 de junio), en nombre y representación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, y en virtud de Acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 2 de marzo de 2007; y,

De otra, el señor don Manuel Marcos Sánchez Cervantes, Presidente de la Mancomunidad de Servicios Sociales del Valle de Ricote, con C.I.F. n.º P3000004-F, en virtud de Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 20 de marzo de 2007.