

Tipo de contrato: Asociado, régimen laboral (Artículos 48 y 53 de la L.O.U.).

Dedicación: 6 + 6 horas.

Funciones: Docencia en Historia de la Educación.

Horario: Mañana y Tarde.

Vigencia del contrato: Un año.

Posibilidad de prórroga: Sí.

Título específico: Licenciado, Ingeniero o Arquitecto.

Código del puesto: 910413.

Departamento: Zoología y Antropología Física.

Plaza Número: (59/2007-P).

Número de puestos: 1

Área de Conocimiento: Biología Animal.

Tipo de contrato: Asociado, régimen laboral (Artículos 48 y 53 de la L.O.U.).

Dedicación: 3 + 3 horas.

Funciones: Docencia en Biología Animal y Vegetal en la Licenciatura de Veterinaria. Biología en la Licenciatura de Ciencias Ambientales.

Horario: Mañana y Tarde.

Vigencia del contrato: Un año.

Posibilidad de prórroga: Sí.

Título específico: Licenciado, Ingeniero o Arquitecto.

Código del puesto: 910414.

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Trabajo y Política Social I.M.A.S.

8051 Corrección de errores a la Resolución de 8 de mayo de 2007, del Director Gerente del Instituto Murciano de Acción Social, por la que se convocan subvenciones dirigidas a instituciones sin fin de lucro para el desarrollo de programas de actividades o actuaciones en el ámbito de los servicios sociales.

Advertido error material en la Resolución de 8 de mayo de 2007, del Director Gerente del Instituto Murciano de Acción Social, publicada en el BORM n.º 109, correspondiente al lunes 14 de mayo de 2007, páginas 14423 y 14424, se procede a su rectificación en los siguientes términos:

- En el artículo 19, apartado 4, donde dice: "Declaración responsable del beneficiario en los términos expresados en el Anexo V de la presente Resolución".

Debe decir: "Declaración responsable del beneficiario en los términos expresados en el Anexo VII de la presente Resolución".

- En el artículo 24, apartado 4, donde dice: "Declaración responsable en los términos expresados en el Anexo V de la presente Resolución".

Debe decir: "Declaración responsable en los términos expresados en el Anexo VII de la presente Resolución".

Murcia, 25 de mayo de 2007.—El Director Gerente Miguel Ángel Miralles González-Conde.

Consejería de Trabajo y Política Social

8052 Corrección de Errores a la Resolución de 8 de mayo de 2007, del Director Gerente del Instituto Murciano de Acción Social, por la que se convocan subvenciones dirigidas a corporaciones locales y/o instituciones sin fin de lucro para la adquisición, construcción, remodelación, equipamiento y amortización de préstamos de centros del sector de personas con discapacidad.

Advertido error material en la Resolución de 8 de mayo de 2007, del Director Gerente del Instituto Murciano de Acción Social, publicada en el BORM n.º 109, correspondiente al lunes 14 de mayo de 2007, página 14442, se procede a su rectificación en los siguientes términos:

- En el artículo 23, apartado 5.3, donde dice: "Factura pro forma de la adquisición pretendida, con importe del coste por unidad. En el caso de que esta adquisición supere los 20.000 €, deberán presentarse tres presupuestos de diferentes proveedores."

Debe decir: "Factura pro forma de la adquisición pretendida, con importe del coste por unidad. En el caso de que esta adquisición supere los 12.000 €, deberán presentarse tres presupuestos de diferentes proveedores."

Murcia, 25 de mayo de 2007.—El Director Gerente del IMAS, Miguel Ángel Miralles González-Conde.

Consejería de Trabajo y Política Social

8054 Resolución de 1-06-2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de trabajo para Limpieza Pública Viaria.- Exp. 200744110016.

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 Limpieza Pública Viaria (Código de Convenio número 3000925) de ámbito Sector, suscrito con fecha 7-05-2007 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 1 de junio 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.

Convenio Colectivo de trabajo para las empresas y trabajadores de la actividad de limpieza pública “recogida de residuos sólidos urbanos-basuras, limpieza viaria y limpieza y conservación de alcantarillado”

Capítulo I.- Condiciones generales

Artículo 1.- Ámbito territorial

El presente Convenio Colectivo afectará a todas las empresas (tanto públicas como privadas, así como a las empresas públicas y a sus trabajadores de la Región de Murcia que no tengan la consideración de funcionarios públicos), y dedicadas a la actividad de “Recogida de Residuos Sólidos Urbanos, limpieza viaria y limpieza y conservación de alcantarillado”.

Siendo el presente texto normativo considerado como mínimo de derecho necesario, a cumplir por todas las empresas ubicadas en el ámbito de la Región de Murcia y que desarrollen dicha actividad, sin perjuicio de aquellos convenios colectivos de ámbito inferior que existen en la actualidad o que puedan negociarse en el futuro, que deberán siempre partir del presente texto y mejorar en su globalidad el contenido del mismo.

Las empresas afectadas por este Convenio, que por necesidades de trabajo desplacen personal a otra provincia o localidad, aplicará las normas más beneficiosas que en su conjunto resultaren de los convenios concurrentes. En este capítulo, la decisión final de trasladarse requerirá la previa aceptación del trabajador, previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

Artículo 2.- Ámbito personal y funcional.

1.- El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que ocupen las empresas a las que le es de aplicación, tanto fijo como eventual o interino, al que preste servicios en la actualidad y al que pueda ingresar en el futuro.

2.- El presente convenio afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios en la recogida de basuras, residuos sólidos urbanos y asimilables; limpieza viaria;

limpieza y conservación de alcantarillado; plantas de tratamiento, transformación, incineración, vertederos o cualquier otro sistema de eliminación o tratamiento de residuos sólidos urbanos y limpieza de playas.

Artículo 3.- Duración.

La duración del Convenio Colectivo para el sector citado tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2009.

Finalizada la vigencia del presente convenio y hasta que se haya producido una nueva negociación, seguirá en vigor todo su articulado.

Artículo 4.- Denuncia.

Cualquiera de las partes componentes del Convenio podrá denunciar el mismo con dos meses, como mínimo, de antelación y en la fórmula que establece el Estatuto de los Trabajadores.

En caso de no ser denunciado se prorrogará su vigencia hasta el 31-12-2010, no sufriendo modificación ninguno de sus artículos excepto lo establecido en el Capítulo III, Condiciones Económicas, que experimentará un incremento porcentual igual al aumento experimentado por el I.P.C. Nacional del año 2009, mas un punto.

Capítulo II.- Jornadas, ausencias y descansos.

Artículo 5.- Jornada

La duración de la jornada laboral será de 37'5 horas semanales.

Cada trabajador dispondrá diariamente de 20 minutos para el bocadillo, siendo computable como jornada efectiva de trabajo. El descanso diario se amplía a 10 minutos más, ofreciendo la opción a los trabajadores a incluirlo en el tiempo destinado al bocadillo o disfrutarlo antes de la salida para su aseo personal.

La jornada continuada se realizará en período de mañana con carácter general, con las siguientes excepciones: manteniéndose los servicios de la tarde y noche que actualmente se realizan; permitiéndose el cambio de turno de tarde a mañana a petición del trabajador para ocupar vacantes, con resolución por riguroso turno de antigüedad y con posibilidad de contratar las empresas a trabajadores por la tarde.

Artículo 6.- Descansos.

Todos los trabajadores descansarán los domingos, festivos, el día del Patrón y otro día rotativo a la semana. Para los trabajadores que realicen su trabajo de noche, el descanso se realizará la noche anterior y la madrugada del día festivo.

Se computarán los festivos que coincidan con descansos, al efecto de reducir en la jornada diaria de la totalidad de la plantilla, la equivalencia con dichos festivos. De esta forma el trabajador que le coincida su descanso en un festivo no tendrá derecho a otro día en sustitución de éste.

Las empresas podrán acordar con sus respectivos Comités de Empresa o Delegados de Personal el establecimiento de retenes de servicio fuera de la jornada sema-

nal ordinaria, abonándose la cantidad mínima de 61'78€ por la prestación de ese servicio.

Se reconocen las condiciones más beneficiosas como derechos adquiridos en aquellas empresas donde se viene disfrutando el segundo día de descanso semanal.

El segundo día de descanso no será de aplicación en aquellas empresas con menos de quince trabajadores. Tampoco será de aplicación en aquellas empresas que por acuerdo expreso con sus Comités de Empresa o Delegados de Personal renuncien a partir de la publicación de este Convenio y manifiesten su voluntad de acogerse al sistema de descansos anteriormente previsto.

Se identifica el concepto de empresa a los efectos de determinar el número de trabajadores previsto en este artículo con la que presta los servicios previstos en el presente convenio colectivo en un determinado término municipal.

Artículo 7.- Vacaciones

La forma de disfrute de las vacaciones se acordará entre Empresa y Comités de Empresa o Delegados de Personal optando entre:

- a) El sistema de veintiocho días laborales consecutivos.
- b) El sistema de meses naturales completos, compensándose los restantes días, hasta los 28 días laborales de vacaciones como días de asuntos propios.

En caso de falta de acuerdo entre Empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal en el sistema de vacaciones, se aplicará obligatoriamente el previsto en el apartado a).

En caso de optarse por el sistema previsto en el apartado b), la Empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal establecerán de común acuerdo el régimen de aplicación y el modo de disfrute de los días de asuntos propios.

Obligatoriamente las vacaciones se disfrutarán dentro de cada año natural. La retribución que corresponda al período vacacional, que consistirá en el importe real de una mensualidad, se hará efectiva el día o días anteriores al comienzo del disfrute de la misma previa solicitud a la empresa.

En el caso de baja definitiva del trabajador antes del disfrute de sus vacaciones, percibirá en su liquidación la parte económica correspondiente en proporción al tiempo trabajado. Igualmente el trabajador que causara baja una vez disfrutados los días de vacaciones y antes del 31 de diciembre, le serán deducidas en su liquidación las cantidades correspondientes en proporción al exceso de vacaciones disfrutadas. El sistema de inicio de las vacaciones se realizará mediante turnos rotativos. El calendario de vacaciones para todo el personal, elaborado por el Comité de Empresa o Delegados de Personal y su respectiva Empresa, estará firmado y sellado por ambas partes al inicio del primer turno.

Los trabajadores de un mismo turno y centro de trabajo podrán cambiar el mes de disfrute de las vacaciones con los compañeros, con conocimiento de la Dirección y el Comité de Empresa. Cuando un trabajador cause baja

por accidente laboral o incapacidad laboral transitoria, y no pueda por este motivo disfrutar su período de vacaciones, perderá su turno y saldrá en lugar del compañero que hubiese aceptado ocupar su puesto, o en su defecto, se integrará en una lista obligatoria para sustituir a trabajadores que causen baja por incapacidad laboral transitoria o accidente.

No obstante lo anterior, a los efectos de que las empresas cumplan con la obligación de dar vacaciones a todo el personal dentro de cada año natural, en el mes de julio de cada año, se reunirá el Comité de Empresa o representantes de los trabajadores de cada centro de trabajo para modificar, si fuera necesario, en base a esta obligación, el calendario de vacaciones pendientes de cumplir.

Salvo las excepciones anteriores, las vacaciones no podrán ser adelantadas, atrasadas o interrumpidas, sin el consentimiento del trabajador.

Artículo 8.- Licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación, justificándolo o acreditándolo, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) Tres días laborales, por alumbramiento o enfermedad grave del cónyuge. En caso de cesárea se ampliará a tres días naturales más.
- b) Tres días laborales, por intervención quirúrgica u hospitalización del cónyuge, padres o hijos. Dichos días podrán disfrutarse, previa comunicación a la empresa, y según la necesidad del trabajador, mientras que exista la situación de hospitalización o post-operatorio del familiar de forma continuada o alterna y desde el inicio hasta la finalización de la hospitalización o post-operatorio.
- c) Tres días laborales por fallecimiento del cónyuge, padres o hijos.
- d) En cualquiera de los tres apartados primeros se ampliará el plazo de licencia a tres días naturales más, si se obligara a desplazamiento del trabajador. Se considerará desplazamiento cuando el hecho esté a más de sesenta y cinco kilómetros del domicilio del trabajador.
- e) Quince días naturales por matrimonio y una gratificación de 469'40 €
- f) Un día natural por fallecimiento de tío carnal o sobrino.
- g) Tres días naturales en caso de defunción de padres políticos, hermanos, abuelos y nietos. Si obligara a desplazamiento se ampliará a tres días naturales más.
- h) Dos días laborales por traslado de vivienda, no entendiéndose como tal, el traslado por vacaciones.
- i) El trabajador dispondrá de tres horas de permiso retribuido con el fin de acudir a una consulta médica dependiente del Insalud, "para si mismo", siempre debidamente justificada.

En el caso de que el trabajador, "para sí mismo", por razón de acudir a una consulta médica dependiente del Insalud, precise disponer de la totalidad de la jornada de tra-

bajo y siempre debidamente justificado, la empresa dará licencia retribuida por tres horas únicamente, siendo las restantes horas de ausencia al trabajo no retribuidas.

En aquellos casos en que la consulta médica del In-salud donde deba acudir el trabajador "para sí mismo", debidamente justificado, radique fuera del término municipal donde tiene fijada su residencia y precise de un desplazamiento superior a quince kilómetros, tendrá derecho a disponer de la totalidad de la jornada laboral, siendo ésta de permiso retribuido.

k) Un día natural por matrimonio de hijo, padre o madre.

l) Dos días por accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.

m) En los demás casos no previsto en este artículo se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 9.- Asuntos propios

Avisando con la suficiente antelación, todos los trabajadores del sector podrán faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, un día laboral al año para asuntos propios.

Los trabajadores podrán solicitar permisos o reservarse hasta seis días laborales a cuenta de sus vacaciones, no pudiendo exceder del porcentaje, que cada empresa negocie con sus respectivos Comités de Empresa o Delegados de Personal, para cada centro de trabajo en el mismo período de tiempo. En todo caso, el mínimo no será inferior al cinco por ciento (5%) de la plantilla de cada centro de trabajo en el mismo período de tiempo y previa solicitud con dos meses de antelación.

Artículo 10.- Excedencias.

En atención a la facultad contemplada en el apartado 6 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, se procede en el presente texto articulado a la regulación de un supuesto específico de excedencia, sin perjuicio del régimen general previsto en el citado precepto para la excedencia voluntaria y la forzosa que también serán de aplicación para los casos y supuestos en ellas previstos.

Los trabajadores podrán solicitar la excedencia especial y tendrán derecho a ella, siempre que cumplan y reúnan las siguientes condiciones:

- 1.- Hacer la solicitud con dos meses de antelación.
- 2.- Tener acreditado, como mínimo, un año de antigüedad.
- 3.- Que el período de excedencia no sea inferior a seis meses ni superior a cinco años.

Al acabar el período de excedencia, las empresas estarán obligadas a readmitir al trabajador inmediatamente al puesto que dejó vacante, siempre que la solicitud de reincorporación se curse dos meses antes del vencimiento de la excedencia. Las condiciones de trabajo serán iguales a las que tenían en el momento de pedir la excedencia, no

computándose, en todo caso, a efectos de antigüedad, el período de la misma.

Artículo 11.- Horas extraordinarias.

No se realizarán horas extraordinarias salvo en aquellos casos considerados de emergencia, tales como:

- a) Averías de los medios de transporte.
- b) Accidentes, inclemencias del tiempo, etc.

Estas horas se abonarán con un recargo del 80% en días laborales (tanto diurnas como nocturnas) y del 130% en festivos, sobre el precio de la hora de trabajo normal.

Para el cómputo del valor de las horas extras se tendrán en cuenta todos los conceptos salariales que se perciben excepto la ayuda a minusválidos, protección a la familia, plus de transporte, ayuda escolar y día del patrón.

Las empresas facilitarán a los Comités de Empresa o Delegados de Personal una relación mensual de las Horas Extraordinarias realizadas por cualquier concepto, los motivos de su ejecución y que trabajadores las han efectuado.

Artículo 12.- Días de lluvia

En caso de lluvia intensa y habiendo facilitado -en su día- la empresa a sus trabajadores las prendas de protección -impermeable y botas de agua- y estando dotados los vehículos de faldillas antibarro, la decisión de no trabajar se adoptará conjuntamente entre la Empresa y los representantes de los trabajadores y en defecto de éstos con los propios trabajadores.

Si la empresa no hubiera facilitado -en su día- las referidas prendas de protección o los vehículos no estuviesen dotados de faldillas antibarro, la opción de trabajar la tomarán los representantes de los trabajadores y en su defecto los propios trabajadores.

Cuando se haya parado la actividad a causa de lluvia intensa, los trabajadores permanecerán en el centro de trabajo durante el tiempo que dure la jornada de trabajo; pudiendo iniciarse o reanudarse la actividad en caso de que cese la lluvia intensa.

El tiempo que el trabajador esté sin actividad a causa de las inclemencias climatológicas se considerará a todos los efectos como jornada efectiva de trabajo.

Capítulo III.- Condiciones económicas

Artículo 13.- Definición de las retribuciones

Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

Artículo 14.- Salario base.

El salario base del personal afectado por este Convenio es el especificado en el anexo salarios del presente Convenio para cada uno de los niveles y categorías.

Artículo 15.- Antigüedad

Todos los trabajadores que pertenezcan a las plantillas tendrán derecho a percibir el plus de antigüedad en los términos que fijaba la derogada Ordenanza Laboral de Limpieza Pública, Riegos, Recogida de Basuras y Conser-

vación de Alcantarillado. "Boletín Oficial del Estado" número 312, de 29-12-72, en los artículos 60 y 61, de tres bienios al 5% y posteriormente quinquenios al 7% sobre el salario base.

Los trabajadores comenzarán a percibir el plus de antigüedad en el mismo mes en que se cumpla la misma.

Artículo 16.- Pagas extraordinarias.

Las empresas abonarán a sus trabajadores en el ejercicio 2007 dos pagas extraordinarias:

Una durante los días 10 al 15 de junio, denominada de Verano por importe del sueldo base, más antigüedad, más plus de toxicidad o plus de asistencia y plus de recogida doble (realizándose el ajuste en el importe del PRD según tabla salarial anexa, para que todas las categorías profesionales junto con el incremento salarial pactado para dicho ejercicio tenga idéntico porcentaje de subida)

Otra durante los días 10 al 15 de diciembre, denominada de Navidad por importe de sueldo base más antigüedad.

Las empresas abonarán a sus trabajadores en el ejercicio 2008 dos pagas extraordinarias:

Una durante los días 10 al 15 de junio, denominada de Verano por importe del sueldo base, más antigüedad, más plus de toxicidad y plus de recogida doble.

Otra durante los días 10 al 15 de diciembre, denominada de Navidad por importe de sueldo base más antigüedad, más plus de toxicidad o plus de asistencia y plus de recogida doble (realizándose el ajuste en el importe del PRD con igual sistema que en el ejercicio 2007 para la paga extra de Verano, para que todas las categorías profesionales junto con el incremento salarial pactado para dicho ejercicio tenga idéntico porcentaje de subida).

Quedando las pagas extraordinarias consolidadas con dichos importes para años sucesivos.

Estas pagas se devengarán semestralmente.

El personal de nuevo ingreso y aquel que cause baja en el transcurso del año, tendrá derecho a devengos proporcionales a los meses trabajados, computándose la fracción de mes como unidad completa.

Todo pacto que contravenga lo especificado en este apartado, tendrá que ir avalado por la firma de los representantes sindicales de los trabajadores en el centro de trabajo.

Artículo 17.- Paga de productividad.

El personal comprendido en este Convenio percibirá anualmente el importe de treinta días de salario base, más antigüedad del ejercicio económico en curso.

Dicha paga será abonada del día 10 al 15 de marzo de cada año.

Quienes no presten servicios durante un año completo percibirán la parte proporcional correspondiente.

Artículo 18.- Paga de vacaciones.

Todo el personal comprendido en este Convenio, percibirá el importe de treinta días de salario base más antigüedad.

Quienes no presten servicios durante un año completo percibirán la parte proporcional correspondiente.

Esta paga se abonará el día 10 al 15 de septiembre.

Las empresas abonarán a sus trabajadores en el ejercicio 2009 la denominada paga de vacaciones por importe de treinta días de salario base, más antigüedad, más plus de toxicidad o plus de asistencia y plus de recogida doble (realizándose el ajuste en el importe del PRD con igual sistema que en el ejercicio 2007 y 2008 para la paga extra de Verano y de Navidad, para que todas las categorías profesionales junto con el incremento salarial pactado para dicho ejercicio tenga idéntico porcentaje de subida).

Quedando la paga de vacaciones consolidada con dicho importe para años sucesivos.

Artículo 19.- Pluses especiales

El personal con categoría de conductor y peón y el personal de talleres afectado por este Convenio, percibirá en concepto de toxicidad, penosidad y peligrosidad, un complemento consistente en el 30%, calculado sobre el salario base mensual.

El resto del personal percibirá en concepto de plus de asistencia, un complemento consistente en el 30% calculado sobre el salario base mensual.

Los trabajadores que realicen jornada nocturna de trabajo percibirán un complemento consistente en el 25% del salario base mensual.

Se establece un plus denominado de festividad para aquellos casos en que se produzca la concurrencia de dos festividades consecutivas y una de ellas sea de prestación de servicios con carácter obligatorio por decisión municipal. La cuantía de plus se fija en la cantidad de 118'32 € por día trabajado. Este Plus será de igual cuantía para todas las categorías laborales durante todo el año, siempre que no se dicten normas contrarias a las establecidas sobre festivos por la autoridad laboral de ámbito estatal o regional.

Dentro de los calendarios de festivos correlativos podrán ser incluidas otras fiestas de carácter local. No obstante, el número de festivos consecutivos a trabajar obligatoriamente dependerá de las necesidades que establezcan los respectivos municipios y para cada centro de trabajo.

En todo caso, la percepción de festividad se obtendrá cuando el trabajador realice su trabajo con normalidad y efectividad en festivos, al cual queda obligado, no existiendo por tanto, en estos casos, el descanso sustitutivo previsto en otros días.

Lo dispuesto anteriormente, también se aplicará a otros festivos no correlativos en que pueda ser obligatoria para las empresas la prestación del servicio, total o parcialmente, si bien en este caso, el trabajo será de aceptación voluntaria por el trabajador.

Todos los trabajadores que realicen su trabajo en las Plantas de Transformación de Residuos Sólidos Urbanos, percibirán en concepto de Plus de Planta una cantidad diaria de 8'13€ por día efectivamente trabajado. Esta cantidad no se cobrará en el caso de que el trabajador se encuen-

tre en situación de incapacidad temporal, bien sea por enfermedad común, accidente de trabajo, etc. Este plus es totalmente independiente de cualquier otro plus que legalmente le corresponda.

Todos los trabajadores que realicen su trabajo en el mantenimiento y conservación de alcantarillado y con categoría de conductor percibirán en concepto de Plus de Responsabilidad la cantidad de 9'08€ por día realmente trabajado. Entendiéndose por responsabilidad el mantenimiento del camión, el buen funcionamiento de los trabajos y del personal componente del equipo, así como la seguridad de los trabajos a efectuar.

Todos los trabajadores, con categoría de peones que realicen su trabajo en la limpieza de colectores visitables percibirán en concepto de Plus de Colector la cantidad de 5'67€ por día realmente trabajado.

Estas cantidades no se cobrarán cuando el trabajador no asista al trabajo por cualquiera de los motivos siguientes; incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente; vacaciones o por disfrute de cualquier licencia de las previstas en este convenio o en la legislación laboral vigente.

Artículo 20.- Plus de recogida doble y limpieza.

Por este concepto, las empresas abonarán a sus trabajadores las cantidades que se especifican en el Anexo salarial, según las distintas categorías.

Con el Plus de Recogida Doble y Limpieza, se compensa económicamente la conclusión de la prestación del servicio de recogida de residuos sólidos, en todas aquellas jornadas de trabajo posteriores a los domingos y festivos, en los que existe una mayor acumulación de tareas dado el incremento de volumen de residuos sólidos urbanos existentes en el ámbito de cada contrata, prolongándose la jornada en el caso de necesidad para la conclusión de la tarea o ruta habitual en dos horas para el peón de recogida y en tres horas para el conductor de recogida. Sin que dichas prolongaciones de jornada sean computables o integrables para ampliar la duración normal de la jornada semanal prevista en el artículo 5 de este convenio.

En el caso de que desaparezca la prestación laboral que motivó la génesis del plus de recogida doble, los trabajadores, seguirán percibiendo las cantidades establecidas; como derecho adquirido, procediendo en el futuro a un cambio de denominación.

Artículo 21.- Plus de transporte-distancia.

Por este concepto, las empresas abonarán a sus trabajadores la cantidad especificada en la tabla salarial para cada categoría. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que por este concepto se vinieran percibiendo. Quedando congelado el importe de dicho plus durante la vigencia del presente convenio colectivo

Artículo 22.- Gastos de desplazamiento y dietas.

Se fijará una dieta de 28'92€ diarias para todo el personal afectado por ese Convenio cuando el desplazamiento comprenda una jornada completa y un 50% de esta cantidad cuando el desplazamiento comprenda media jornada.

Independientemente se pagará, con justificación de facturas, los gastos de habitación y de viajes.

Cuando para la realización de desplazamientos se utilice el coche propio, se establece una asignación de 0'31 € por kilómetro.

Artículo 23.- Incremento salarial.

El incremento de los conceptos económicos contenido en la tabla salarial para el año 2007 es del 2'7%; los restantes conceptos económicos no incluidos en la tabla salarial tienen un incremento del 4'3%.

El incremento salarial para el año 2008 de los conceptos económicos contenidos en la tabla salarial será igual al Índice de Precios al Consumo Nacional del año 2007 y el incremento de los restantes conceptos económicos no contenidos en la tabla salarial será igual al IPC Nacional del año 2007 mas el importe de 1'6%

El incremento salarial para el año 2009 de los conceptos económicos contenidos en la tabla salarial será igual al Índice de Precios al Consumo Nacional del año 2008 y el incremento de los restantes conceptos económicos no contenidos en la tabla salarial será igual al IPC Nacional del año 2008 mas el importe de 1'6%

Artículo 24.- Prestaciones complementarias a la seguridad social.

A) Complemento por Incapacidad Temporal.

Todos los trabajadores en situación de enfermedad común con hospitalización o intervención quirúrgica, accidente laboral o post-operatorio, percibirán el 100% de la retribución real desde el primer día de la baja y hasta el alta.

Los trabajadores en situación de I.T. percibirán el 100% de su retribución real en los primeros cincuenta días (en el año 2008 se amplía a sesenta días y en el año 2009 se amplía a setenta días) sumados de las tres primeras bajas que padezcan en el año y ello desde el primer día de cada enfermedad. El nuevo sistema de retribución de IT será de aplicación a partir de la entrada en vigor del Convenio Colectivo sin que sea de aplicación retroactiva a los meses transcurridos desde el día 1 de enero de 2007.

En las sucesivas bajas percibirán el 75% desde el primer día.

En actitudes no acordes con la prestación médica, las empresas, con comunicación a los comités respectivos, podrán considerar estas circunstancias como faltas muy graves.

B) A estos efectos, la consideración de accidente de trabajo será la que corresponda de conformidad con el Artículo 115 de la Ley General de la Seguridad Social de 29-6-1.994, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1994. La interpretación del concepto de accidentes conforme a la citada Ley, corresponde a los comités de empresa/delegados de personal y dirección de los respectivos centros de trabajo, con independencia de que el trabajador, en caso de desacuerdo, pueda acudir a la jurisdicción competente.

C) Muerte o Invalidez. Las empresas afectadas por este Convenio suscribirán una póliza colectiva, suficiente

de seguros a favor de sus trabajadores, para que en el caso de muerte por accidente laboral, enfermedad profesional o invalidez permanente total o absoluta, igualmente de accidente o de enfermedad profesional; los mismos o sus herederos percibirán una indemnización equivalente a la cantidad de 23.655'66 €.

En el caso de muerte natural, las empresas abonarán en concepto de indemnización a sus herederos, la cantidad de 3.284'81 €.

Las empresas facilitarán a los representantes de los trabajadores copias de las pólizas que se suscribirán dentro de los 30 días siguientes a la publicación de este convenio.

Si transcurrido 30 días de la publicación de este Convenio las empresas no hubiesen suscrito la póliza de seguros correspondiente y se dieran algunas de las circunstancias enumeradas en el párrafo primero, las indemnizaciones previstas irían a su cargo.

Durante el período de tiempo que comprende desde la finalización del Convenio hasta la publicación el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" del nuevo Convenio, los trabajadores estarán amparados por la póliza de seguros del Convenio anterior.

Artículo 25.- Permiso por maternidad y estado de gestación. Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Las trabajadoras en estado de gestación o maternidad, estarán a lo dispuesto en la legislación vigente. Ampliándoseles el permiso que establece el apartado 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores modificado por Ley 39/1999, de 5 de noviembre, a 17 semanas.

A propuesta y mediante informe motivado de un ginecólogo-tocólogo de la Seguridad Social o que le corresponda a la trabajadora, las empresas tratarán de adaptar a la trabajadora en estado de gestación y por el tiempo indispensable a un puesto de trabajo que sea mas adecuada a su estado.

En todo lo referente a la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras se aplicará lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 26.- Jubilación.

1.- Edad de jubilación.-

Para todos los trabajadores la jubilación obligatoria será a los 65 años, excepto que no tengan cotizado el periodo de carencia mínimo necesario para devengar pensión de jubilación, prorrogándose en ese caso la prestación laboral

2.- Jubilación voluntaria anticipada y premios de jubilación.-

El sistema de premios por jubilación anticipada previsto en el presente artículo queda suprimido, permaneciendo de forma residual como derecho adquirido ad personam para aquellos trabajadores que cotizaron al sistema público de Seguridad Social antes del año 1967 y deseen acogerse a la jubilación anticipada sin coeficientes correctores.

Los trabajadores que con más de 8 años de antigüedad en la empresa causen baja voluntaria en la misma, se les abonará por una sola vez, las cantidades que se indican en el caso de tener la edad que se detalla en la siguiente escala:

Años de Servicio						
EDAD	8	13	18	23	28	33
60	12p SB	13p SB	14p SB	15p SB	16p SB	17p SB
61	7 " "	8 " "	9 " "	10 " "	11 " "	12 " "
62	5 " "	6 " "	7 " "	8 " "	9 " "	10 " "
63	3 " "	4 " "	5 " "	6 " "	7 " "	8 " "

A los efectos de antigüedad, se tomará la que se especifica en nómina o recibo de salarios. Para que el trabajador tenga derecho a las cantidades reseñadas, debe avisar a la empresa con un plazo de antelación de dos meses.

En el caso de que en el plazo de carencia de ocho años establecidos en el párrafo segundo, se haya contabilizado en más de una empresa o Ayuntamiento, se seguirán criterios de proporcionalidad para el nacimiento de las respectivas obligaciones entre empresa cedente o cesionaria. No obstante, la materialización del pago corresponderá al último concesionario o Ayuntamiento, siendo repercutible el precio de jubilación, en su cuantía proporcional al resto de empresas o Ayuntamientos.

En el caso de convocatoria de nuevo concurso, el adjudicatario saliente está obligado a acompañar, como documentación laboral, los escritos de petición que tenga recogidos sobre intencionalidad de jubilación anticipada.

Las empresas acordarán con los representantes de los trabajadores otras mejoras sociales para favorecer la jubilación anticipada y rejuvenecer las plantillas.

Aquellos trabajadores que causen baja por jubilación voluntaria en la empresa y cuya antigüedad en la misma esté comprendida entre los distintos años establecidos en la tabla anterior, percibirán la parte proporcional que les corresponda.

3.- Jubilación parcial-contrato de relevo

Tiene por objeto la sustitución de aquel trabajador de la empresa que accede de forma parcial a la jubilación. Se considerará jubilación parcial la que es solicitada a partir de los 60 años y antes de los 65, y que se compatibiliza con el desempeño del trabajo a tiempo parcial, vinculándose a la existencia de un contrato de relevo realizado con otro trabajador. En este periodo el trabajador sustituido compatibilizará el cobro de la parte proporcional de la pensión de jubilación y del salario que corresponda a su trabajo a tiempo parcial. A efectos de las prestaciones farmacéuticas tendrá la consideración de pensionista.

Ámbito de aplicación personal.

El presente convenio resultará aplicable a los trabajadores que cuenten con 60 años o más, así como a aquellos que cumplan dicha edad dentro del periodo de vigencia del presente Convenio y que de conformidad con lo dispuesto

en el Estatuto de los Trabajadores cumplan los requisitos necesarios para acceder a la jubilación parcial.

En cualquier caso, el acceso a la jubilación parcial de las personas interesadas será voluntaria para ambas partes, y requerirá que se alcance el correspondiente acuerdo individual entre el trabajador y la empresa mediante la celebración simultánea del correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial y del contrato de relevo. Los trámites administrativos a tal efecto correrán a cargo de la Empresa.

Jubilación parcial.

En cómputo anual la jornada de trabajo del jubilado parcial se verá reducida en un 85% respecto de la que tenía en el momento inmediatamente anterior al acceso a la jubilación parcial.

Jornada residual.

Las horas de trabajo correspondientes al 15% de la jornada residual serán realizadas en jornadas completas; pudiendo desarrollarse previo acuerdo con la empresa de la siguiente forma:

- Sistema de prestación acumulada al inicio de la jubilación parcial, quedando el trabajador exonerado de acudir nuevamente a la empresa una vez realizada su prestación laboral equivalente al cómputo total del 15% de su jornada residual

- Sistema de prestación periódica como máximo en un determinado periodo del año, a requerimiento de la empresa. Tal requerimiento deberá realizarse al trabajador jubilado parcialmente con una antelación mínima de 1 mes a la fecha en que deba producirse su incorporación.

Durante los periodos de tiempo en los que el trabajador jubilado parcialmente preste sus servicios, su jornada diaria será la establecida por el convenio colectivo aplicable para un trabajador a tiempo completo.

Salario del jubilado parcial

El jubilado parcial verá reducido su salario en el mismo porcentaje que su jornada (es decir en un 85%). Para la determinación del salario que se abonará al jubilado parcial, se tomará el salario medio percibido en los 12 meses anteriores al momento de acceder a la jubilación parcial quedando excluidos los conceptos extrasalariales así como el importe correspondiente a horas extraordinarias. El 15% de este salario medio será el que perciba el trabajador con independencia del tipo de trabajo que realice durante los periodos de tiempo en que preste sus servicios.

Jubilación plena.

La jubilación plena del trabajador-jubilado parcial se producirá, obligatoriamente, al cumplir la edad de jubilación ordinaria (65 años). En cualquier caso para que la jubilación total resulte obligatoria al alcanzarse la edad ordinaria de jubilación resultará necesario cumplir los requisitos necesarios exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Contrato de relevo.

La duración del contrato de relevo será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria.

El trabajador relevista deberá pertenecer al mismo grupo profesional que el trabajador jubilado parcialmente, si bien la prestación de sus servicios no necesariamente deberá realizarse en el mismo servicio al que pertenezca el trabajador sustituido pudiendo ser contratado el relevista en cualquier servicio que tenga la empresa al que pertenezca el trabajador jubilado parcialmente.

El contrato de relevo que celebre la empresa será a jornada completa.

El presente acuerdo en materia de jubilación parcial y de contrato de relevo quedará sin efecto en el caso de que sea modificado el actual cuerpo regulador de la jubilación parcial/contrato de relevo, bien a nivel sustantivo bien a efectos de Seguridad Social, estándose en tal caso a la nueva legislación en vigor.

Las previsiones contenidas en el presente acuerdo en materia de jubilación parcial/contrato de relevo quedan asimismo condicionadas a que el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) reconozca al trabajador interesado la percepción de la correspondiente pensión de jubilación parcial.

4.- Capacidad disminuida por accidente laboral.

Los trabajadores de cincuenta y nueve o más años de edad o los que hayan sufrido una disminución física por accidente laboral que no sea invalidante, podrán solicitar puestos de trabajo más acordes con sus aptitudes físicas. En estos casos, percibirán el salario correspondiente al nuevo puesto de trabajo.

Artículo 27.- Ayuda a minusválidos.

En concepto de ayuda por familiar a cargo del trabajador que sea minusválido psíquico o físico, los trabajadores afectados percibirán la cantidad de 83'22 € mensuales, siempre que estos familiares convivan con el trabajador y a sus expensas y que hayan sido reconocidos como tales por el organismo oficial competente.

En todo caso, esta cantidad se percibirá con independencia de las cantidades establecidas o que se establezcan por el organismo oficial competente con carácter de prestación.

Artículo 28.- Ayuda escolar.

Todo trabajador tendrá derecho a percibir el 100% del importe de la matrícula o gastos de inscripción, si se realizan estudios en centros educativos estatales o privados subvencionados, o universidades públicas, en concepto de ayuda escolar de cada hijo comprendido entre los dos y los veintiséis años, ambos inclusive, todo ello previa justificación documental. En el caso de que se cursen estudios en universidades privadas las empresas solamente estarán obligadas a abonar el importe equivalente a una matrícula como si se cursasen estudios en una universidad pública, siendo el resto a cargo exclusivo del trabajador.

Los trabajadores afectados percibirán una asignación de 53'09€ anuales por cada hijo en edades comprendidas entre los tres y dieciocho años, que se abonarán en el periodo que fijen las empresas con sus comités o delegados de personal y previa justificación documental.

Las empresas que tengan establecida una asignación análoga a la aquí regulada, podrán compensar y absorber de la misma el importe de la pactada en Convenio.

Artículo 29.- Festividad patronal.

En la festividad de San Martín de Porres, las empresas abonarán a sus trabajadores un día de salario real. Dicha festividad se considerará festiva y no recuperable.

En el caso de que la festividad de San Martín de Porres coincida con un domingo se atrasará al Lunes inmediato siguiente.

Artículo 30.- Préstamos.

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar a sus empresas préstamos de hasta un importe máximo de 600€ sin interés y amortizables en el plazo de un año.

A este fin las empresas constituirán un fondo según el número de trabajadores de sus plantillas:

- Empresas con más de 100 trabajadores, 11.524'51 €
- Empresas con menos de 100 trabajadores, 4.033'60 €.

Los préstamos se nutrirán de estos fondos, se concederán por las empresas y éstas informarán periódicamente al Comité de Empresa del estado del fondo.

Artículo 31.- Licencias de conducir.

Todo conductor que realizando su trabajo con el vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo con la función que le haya sido encomendada, le fuese retirada la licencia de conducir por resolución administrativa o judicial (excepción hecha de los supuestos de imprudencia temeraria o dolo), por un tiempo inferior a dos años, la empresa le adaptará en otro puesto de trabajo manteniéndole las retribuciones que viniera percibiendo.

En el caso de que la retirada fuese por un tiempo superior a dos años y en los términos establecidos en el apartado anterior, la empresa le colocará en otro puesto de trabajo percibiendo las retribuciones correspondientes a la nueva categoría.

En el caso de que la retirada de la licencia fuera como consecuencia de los hechos ocurridos con un vehículo particular, la empresa le asignaría otro puesto de trabajo, percibiendo las retribuciones correspondientes a ese nuevo puesto.

En cualquiera de los casos, una vez cumplida por el trabajador la sanción de retirada de carnet, éste volvería a ocupar su puesto de conductor y en las condiciones que le correspondiesen.

Artículo 32.- Nuevas contrataciones.

Al objeto de contribuir y garantizar al principio de estabilidad en el empleo y la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

El término "contrata" engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como

privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

A) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

2. Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.

3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación, en los cuatro últimos meses anteriores a la finalización de aquélla.

5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la jubilación, en virtud del Real Decreto 1194/1985, de 17 de Julio.

B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan a continuación, en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio en la adjudicación del servicio:

1- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.

2- Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.

3- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

4- Relación de personal, especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si

el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo. A esta relación prestarán conformidad los representantes sindicales.

5- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

6- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

C) Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

D) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: Empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y trabajador.

Artículo 33.- Contratación y empleo

Las plazas fijas de plantilla serán ocupadas con prioridad por el personal contratado temporalmente.

Las vacantes que se produzcan en las plantillas de personal de recogida serán cubiertas con personal de limpieza, tanto de día como de noche, respetando el orden de antigüedad entre los inscritos en los turnos rotativos.

De igual forma se procederá en cuanto al personal de limpieza entre los que trabajan de día respecto a los de la noche.

Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualesquiera que hayan sido las modalidades de su contratación, quienes superen una antigüedad en la empresa de 12 meses de manera continuada. Sin que afecte al cómputo la suspensión de contratación previa en el Artículo 45 c, d, e, f, g, h, k del Estatuto de los Trabajadores”

c) Incapacidad Temporal e Invalidez Provisional de los Trabajadores.

d) Maternidad de la mujer trabajadora.

e) Ejercicio de cargo público representativo.

f) Privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria.

g) Suspensión de Sueldo y empleo por razones disciplinarias.

h) Excedencia forzosa.

k) Por ejercicio del derecho de huelga.

Los trabajadores con contrato de trabajo para obra o servicio determinado o con contrato de interinidad, no pasarán a la condición de fijos aunque superen el año de antigüedad en las empresas.

Las empresas vendrán obligadas a dar notificación a los representantes de los trabajadores de las Altas y Bajas

de los mismos por cualquiera de las modalidades que establece el Convenio.

El contrato de acumulación de tareas se amplía por convenio colectivo al máximo legal establecido de doce meses dentro de dieciocho.

En caso de jubilación anticipada (hasta los 61 años), el trabajador jubilado podrá proponer a la empresa, si lo considera oportuno a la persona que ocupará la vacante en la plantilla que deja; para que se pueda formalizar la contratación del trabajador propuesto será necesaria la aceptación por la empresa, dándose audiencia a los representantes de los trabajadores.

Artículo 34.- Copia básica del contrato

Se entregará a los representantes legales de los trabajadores, como copia básica del contrato y propuesta de finiquito, según lo establecido en la Ley 2/91 de 7 de enero.

La copia básica y propuesta de finiquito se entregará de manera individualizada.

Artículo 35.- Ascensos

Los trabajadores podrán ascender de categoría profesional siempre que lo soliciten a la empresa a través del Comité de Empresa, delegados de personal o delegados de las centrales sindicales. En ningún caso las empresas podrán contratar personal para ocupar puestos de trabajo, cualificados o de superior categoría sin ponerlos en conocimientos del personal de plantilla.

Las empresas comunicarán, a través del Comité de Empresa o Delegados de Personal, las vacantes que se produzcan o los nuevos puestos que se creen.

En el caso de que sea la empresa la que proponga a un determinado trabajador por ocupar un puesto de trabajo de superior categoría, será el trabajador, el que tenga la opción de aceptar o rechazar dicha propuesta.

Artículo 36.- Condiciones más beneficiosas y derechos supletorios.

1.- Las condiciones que se establecen en este Convenio tendrán la consideración de obligatorias para todas las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación.

2.- Los aumentos, a las retribuciones en el Capítulo III de este Convenio, que puedan producirse en el futuro por disposiciones de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones, superen las aquí establecidas, valoradas individualmente y en cómputo anual.

Capítulo V.- Acción sindical y seguridad e higiene en la empresa.

Artículo 37.- Representantes sindicales.

1.- Tendrán la consideración de representantes sindicales, dentro del seno de la empresa, los delegados de personal, los miembros de comités de empresa y los delegados de las secciones sindicales.

Para el ejercicio de los derechos sindicales en las empresas o centros de trabajo, cada sindicato podrá constituir su sección sindical, a tenor de lo establecido en la

Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985 o siempre que tenga como mínimo un 10% de afiliados en relación con el número total de trabajadores de la empresa.

En las empresas con menos de seis trabajadores, podrán elegir un delegado de personal con independencia de lo que se establezca legalmente (sin crédito horario).

Todos los representantes sindicales disfrutarán, indistintamente, de las garantías sindicales establecidas legalmente para el ejercicio de sus funciones.

Los delegados de la sección sindical, los delegados de personal y los miembros del comité de empresa dispondrán de un crédito horario de cuarenta horas mensuales para el ejercicio de su cargo.

Los comités de Empresa y Delegados de Personal pactarán con sus respectivas empresas la acumulación de horas sin que en ningún caso sobrepasen las establecidas en el párrafo anterior pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

2.- Las funciones de los representantes sindicales serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Las empresas procederán, previa conformidad por escrito del trabajador al descuento de la cuota sindical sobre su salario a percibir mensualmente y a la correspondiente transferencia a una única cuenta bancaria por sindicato a indicación de éste por escrito.

Las horas sindicales que se realicen fuera de las horas de trabajo por las peculiaridades de esta actividad, serán disfrutadas de acuerdo con la empresa en descansos.

3.- Presuntas faltas muy graves del trabajador. En el caso de presunta comisión por parte del trabajador, de una falta tipificada como muy grave, la cual sea objeto de sanción de despido, los representantes legales de los trabajadores emitirán un informe, en el plazo de 48 horas a partir de la fecha de la notificación de la misma, sobre la presunta falta cometida.

Dicho informe podrá ser emitido por cualquiera de las partes a los Organos Jurisdiccionales correspondientes.

Artículo 38.- Seguridad, prevención y salud laboral.

1.- Ropa de trabajo: Al personal afectado por este Convenio, se le facilitará un uniforme de invierno y otro de verano, siendo los representantes de los trabajadores quienes con sus respectivas empresas acuerden el tipo, modelo, color y calidad de dichos uniformes.

Los uniformes constarán de lo siguiente:

Uniforme de invierno.

- 2 pantalones.
- 1 prenda de abrigo.
- 2 camisas.
- 1 suéter.
- 1 gorra.
- 1 par de guantes de abrigo.

Uniforme de verano.

- 1 pantalón.
- 2 camisas de manga corta.
- 1 gorra.

El uso de la gorra será opcional por parte del trabajador.

La uniformidad de invierno se entregará en la primera quincena de octubre y la de verano en la primera quincena de abril.

En los casos de nueva contratación por un tiempo superior a tres meses se dotará a estos trabajadores de doble uniformidad.

2.- Servicios en la empresa: En cuanto a servicios en la empresa tales como taquillas, duchas, comedores, salas de estar, etc., se estará lo dispuesto en la reglamentación vigente.

3.- Comités de Seguridad y Salud: Se constituirán en todas las empresas y cuanto a su composición se estará a lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de Noviembre. En las empresas de menos de veinte trabajadores el delegado de personal asumirá las funciones de delegado de prevención.

Los miembros del Comité de Seguridad y Salud, en todas las empresas y centros de trabajo, dispondrán del tiempo necesario, dentro de su jornada laboral, para el ejercicio de sus funciones, que deberá comprender de forma efectiva y habitual, la comprobación y revisión de las medidas de prevención en los centros de trabajo.

Todos los vehículos irán provisto de: Botiquín, agua potable, portátil y herramientas.

4.- Reconocimiento médico: Con carácter obligatorio para las empresas y sus trabajadores se efectuará una revisión médica anual dentro de la jornada laboral.

En el caso de que fueran citados por las empresas para pasar dicho reconocimiento fuera de su jornada laboral, corresponderá a los representantes de los trabajadores y la dirección de las empresas el determinar las condiciones laborales y/o económicas derivadas de dicha revisión.

5.- Fondo para prótesis dentales y gafas: Las empresas vendrán obligadas a establecer un fondo para ayuda a prótesis dentales y gafas consistente en 1.314'84€ por cada cien trabajadores o fracción.

La forma de distribución de estas ayudas se determinará mediante un reglamento que para tal fin elaborarán conjuntamente los representantes de los trabajadores y la dirección de las empresas.

Artículo 39.- Protección individual.

Al personal afectado por este convenio se le hará entrega de sus correspondientes equipos de protección individual que deba utilizar con arreglo a lo establecido en la evaluación de riesgos laborales de su puesto de trabajo. Del mismo modo el trabajador deberá utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual, e informar de inmediato su superior jerárquico directo de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado en el equipo,

que a su juicio pueda entrañar una pérdida de su eficacia protectora. Los equipos de protección individual serán re- puestas siempre que sea necesario.

Artículo 40.- Organización del trabajo.

1.- En caso de necesidad perentoria del servicio, de- bidamente justificada y que no haya podido preverse, las empresas podrán efectuar cambios de turno y de servicios durante un período máximo de dos días mediante turnos rotativos entre todos los trabajadores, dando cuenta al Co- mité de Empresa o Delegados de Personal. El comité de Empresa o Delegados de Personal podrán efectuar, si lo estiman conveniente reclamación ante la Autoridad Laboral competente caso de no encontrar justificación al cam- bio efectuado.

En caso de cambio de turno o de servicio por nece- sidades del mismo que pueda preverse con antelación, la empresa, antes de efectuarlo, debe exponer su criterio de- bidamente razonado al Comité de Empresa o Delegados de Personal, efectuando los referidos cambios de acuerdo con dichos representantes sindicales. En caso de dispari- dad de criterios, se plantearán las posibles divergencias debidamente razonadas, a la Autoridad Laboral competen- te, quien resolverá. En los cambios que se refieran a los anteriores apartados, cuando cesen las causas que mo- tivarón los mismos, cada trabajador volverá a su turno y puesto de trabajo habitual.

En ningún caso podrá cambiarse de turno, servicio o puesto de trabajo como consecuencia de una sanción y a no ser de conformidad con lo dispuesto en cuanto a procedimiento y reclamación en la legislación aplicables en esta materia.

2.- En caso de cambio de ruta de vehículos o de personal a las distintas rutas, las empresas, siempre que puedan preverlo con Antelación, lo notificarán al Comité de Empresa antes de que se produzca el cambio, y caso de no poder preverlo lo notificarán al Comité de Empresa o Delegados de Personal al día siguiente de haberse produ- cido el cambio. Trimestralmente las empresas facilitarán al Comité de Empresa o Delegados de Personal un informe de las toneladas recogidas en cada ruta y las distancias recorridas por los vehículos en las mismas.

Asimismo, el Comité de empresa elaborará un infor- me trimestral del incremento producido que tenga inciden- cia en el servicio, con expresión del número de horas ex- tras, en caso de realizarlas. Dicho informe, elaborado por los representantes de los trabajadores, incluirá una pro- puesta de remodelación de las rutas o creación de nuevos puestos de trabajo que se entregará a la dirección de las empresas.

Las empresas con sus respectivos Comités de Empre- sa y Delegados de Personal estudiarán y adoptarán las me- didas necesarias para garantizar la seguridad e integridad física de sus empleados, en el desempeño de su actividad laboral, recabando el auxilio, si fuere necesario de las fuer- zas de orden público o formulando la correspondiente de- nuncia ante los órganos jurisdiccionales competentes.

Artículo 41.- Comisión paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta que estará compuesta por cuatro trabajadores y cuatro representantes de las empresas.

Por parte empresarial Aselipmur:

- Don Pedro Morales Belchí
- Don Florencio Sánchez Martínez
- Doña Belén Páez Blázquez
- Doña Rocío Ramos Aznar

Por la parte social:

- Don José Quereda Barceló UGT
- Don Antonio Pastor Tovar UGT
- Don Joaquín Ródenas Manzanera CC.OO.
- Don Ángel Garro Lax CC.OO.

Secretario de Actas:

- Don Pedro Avilés Trigueros, Letrado Asesor de la parte económica.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
- c) Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Con- venio.
- d) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

Procedimiento: Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito propuesta se acompañan cuantos docu- mentos se entiendan necesarios para la mejor compren- sión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles desde que reciba la comunicación.

El domicilio, a efectos de notificaciones, de la Comi- sión mixta será en 30005 Murcia, Calle Portillo de San An- tonio n.º 8, 3.º-C, Asociación de empresarios de limpieza publica viaria de la Región de Murcia, donde se recibirán los escritos que se dirijan a la Comisión, y darán trasla-

do de dicha información, así como notificar a los demás miembros de la Comisión, la fecha de reunión en un plazo de cinco días hábiles desde que se le solicite.

2.- Convocar a los demás miembros de la Comisión mixta, a través de sus organizaciones respectivas, de las reuniones de la Comisión mixta que se precisen, con justificación suficiente de haberse recibido, con una antelación de quince días naturales a la fecha prevista, indicando lugar y hora de la reunión.

3.- Comunicar a quien corresponda las resoluciones que emanen de la Comisión mixta.

4.- Requerir previamente a la convocatoria, en nombre de la Comisión mixta, la documentación por vía de ampliación que se cita anteriormente.

La Comisión deberá emitir informe en plazo de quince días, desde el momento en que se produzca la reunión sobre los asuntos que se le sometan.

El incumplimiento de dichos plazos sin haberse producido la convocatoria, resolución o dictamen dejará abierta la vía de resolución de conflictos a cualquier otro organismo laboral administrativo o judicial al que se haya planteado.

Artículo 42.- Cláusulas adicionales y derogatorias.

1.- Queda expresamente derogado el Convenio Colectivo de Trabajo para recogida de basuras y limpieza viaria y conservación de alcantarillado, correspondiente al período 1-1-2004 a 31-12-2006 publicado en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" con fecha 16 de Agosto de 2004 y sus posteriores revisiones de 2005 y 2006.

2.- En lo no previsto ni regulado en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente y en el Convenio General del sector de limpieza pública, viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado, publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 7 de Marzo de 1996.

Artículo 43.- Régimen Disciplinario.-

En cuanto al régimen disciplinario se asume como de aplicación directa en el ámbito del presente convenio los artículos 54, 55, 56, 57, 58, 59 y 60 del Convenio General antes citado, referentes a facultad sancionadora, graduación de las faltas, faltas leves, faltas graves, faltas muy graves, prescripción de las infracciones y faltas, sanciones de aplicación.

Artículo 44.- Definición de grupos y categorías profesionales.

En cuanto a la determinación de los grupos profesionales y categorías profesionales, se asume como de aplicación directa en el ámbito del presente convenio los artículos 20, 21 y 22 del Convenio General antes citado, referentes a Clasificación profesional, Grupos Profesionales y Definición de grupo y de categorías profesionales.

De conformidad con lo establecido en el artículo 22 del Convenio Colectivo General, en el ámbito del presente convenio colectivo existen las siguientes categorías profesionales, debidamente diferenciadas, cuya principal disparidad se basa en que su actividad se desempeñe en la recogida de residuos sólidos urbanos o en la limpieza viaria

Grupo de mandos intermedios:

- Inspector de Distrito o Zona, de Recogida
- Inspector de Distrito o Zona, de Limpieza
- Encargado de, Segunda/ Capataz/ Brigada de Recogida.
- Encargado de, Segunda/ Capataz/ Brigada de Limpieza.

Grupo de operarios:

- Conductor de Recogida.-
- Conductor de Limpieza.-
- Conductor de Planta de transferencia
- Peón de Recogida.-
- Peón de Limpieza.-

-Peón especialista de recogida:

Aquel trabajador que caracterizado por su bifuncionalidad es capaz de realizar indistintamente y según las necesidades del servicio cualquiera de los trabajos que a continuación se describen:

- a) Labores típicas de peón propias de las actividades que se desempeñan en la recogida de RSU u otras actividades similares.
- b) Y que además tiene a su cargo la conducción de máquinas y de vehículos propios del servicio de recogida, que requieran el permiso de conducir correspondiente al tipo B, excluidas las del tipo C.

Igualmente posee los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de labores de mantenimiento que no requieran elementos de taller cuidando especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento teniendo además a su cargo la limpieza de la maquinaria, herramientas y útiles de trabajo que maneje, dentro de la jornada de trabajo.

Se hace constar expresamente que el personal adscrito a esta categoría profesional percibirá un plus de carácter funcional, de 40 € mensuales, por doce pagas a lo largo de cada anualidad. Sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas establecidas en las empresas, donde rige el presente convenio en orden a la mayor cuantía de dicho plus.

- Peón especialista de limpieza

Aquel trabajador que caracterizado por su bifuncionalidad es capaz de realizar indistintamente y según las necesidades del servicio cualquiera de los trabajos que a continuación se describen:

- a) Labores típicas de peón propias de las actividades que se desempeñan en la limpieza viaria, tales como barrido, repaso, baldeo manual de la vía pública u otras actividades similares.

- b) Y que además tiene a su cargo la conducción de máquinas y de vehículos propios del servicio de limpieza, que requieran el permiso de conducir correspondiente al tipo B, excluidas las del tipo C. (no están incluidos dentro de esta categoría aquellos operarios que se les asigna un vehículo para efectuar el desplazamiento para la prestación de su trabajo en el lugar determinado por la empresa)

Igualmente posee los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de labores de mantenimiento que no requieran elementos de taller cuidando especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento teniendo además a su cargo la limpieza de la maquinaria, herramientas y útiles de trabajo que maneje, dentro de la jornada de trabajo.

Se hace constar expresamente que el personal adscrito a esta categoría profesional percibirá un plus de carácter funcional, de 40 € mensuales, por doce pagas a lo largo de cada anualidad. Sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas establecidas en las empresas, donde rige el presente convenio en orden a la mayor cuantía de dicho plus.

- Peón de planta de transferencia

Artículo 45.- Parejas estables no casadas.

Los efectos económicos y sociales previstos en el presente convenio colectivo para la familia, constituida al amparo de la institución del matrimonio serán también de aplicación en virtud del principio de equiparación jurídica a las parejas estables no casadas entendiéndose por tal y a los efectos de la presente norma paccionada como toda unión libre y pública, basada en una relación de afectividad análoga a la conyugal, de dos personas mayores de edad o menores emancipadas, sin impedimento para contraer matrimonio o que forme pareja estable con otra persona, que haya convivido maritalmente como mínimo por un periodo ininterrumpido de dos años.

Los trabajadores que formen parte de una pareja estable no casada, a los efectos de disfrutar de los beneficios sociales y económicos del presente convenio, deberán ponerlo en conocimiento de la empresa por escrito, acreditando dicha relación estable; sirviendo de medio probatorio de dicha circunstancia los siguientes medios documentales (certificación de empadronamiento conjunto; certificación municipal de convivencia; voluntad expresada de constituir pareja estable en documento público, certificación de inscripción en los registros municipales donde esté constituidos de parejas de hecho).

Artículo 46.- Entrada en vigor del convenio.

Los efectos económicos correspondientes al año 2007 del presente convenio; se retrotraen al día primero de enero, siéndoles abonados a todos los trabajadores, con los que no se haya extinguido la relación laboral antes del día de la firma del presente convenio (7-mayo-2007) verificándose el pago a partir del mes siguiente a la firma del convenio colectivo, sin perjuicio de que no esté todavía publicado en el B.O.R.M. Los efectos de contenido social serán de aplicación a partir del día de la firma del presente convenio sin que tengan efectos retroactivos.

Disposición adicional primera.- Formación continua.

Las empresas del sector y los representantes de los trabajadores acordaran en su ámbito, el establecimiento de planes de formación continua que se incluirán en el Plan Nacional de Formación (FORCEM).

Disposición adicional segunda.- Se constituye en el ámbito del convenio una Comisión que se ocupará de estu-

diar, analizar y emitir informes en su caso, en relación con la posible incidencia en el sector, que la prestación de los servicios propios del ámbito de este convenio, determinen la adaptación de nuestro ordenamiento jurídico a la legislación comunitaria en esta materia, así como los nuevos sistema de recogida selectiva y nuevas tecnologías a implantar.

Disposición adicional tercera.- Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, deberán antes del 31 de Diciembre de 2000, haber exteriorizado los compromisos por pensiones con sus trabajadores que no se ajusten a lo establecido en la Disposición Adicional Primera de la Ley 8/1987 de 8 de junio de regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, en la nueva redacción dada por el apartado 19 de la Disposición Adicional 11 de la Ley 30/1995 de 8 de Noviembre de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados.

Donde se establece que los compromisos de pensiones; (entendiéndose por pensiones lo establecido en el apartado 6 del artículo 8 de la Ley 8/1987; a) Jubilación o situación asimilable; b) Invalidez laboral total y permanente para la profesión habitual o absoluta y permanente para todo trabajo y la gran invalidez; c) Muerte del partícipe o beneficiario que pueden generar derecho a prestaciones de viudedad orfandad, o a favor de otros herederos o personas designadas), deberán instrumentarse, desde el momento que se inicie el devengo de su coste mediante contratos de seguros; a través de un plan de pensiones; o ambos mediante un sistema mixto. No admitiéndose la cobertura de tales compromisos mediante la creación por el empresario de fondos internos o instrumentos similares que supongan el mantenimiento por parte de este de la titularidad de los recursos constituidos.

Los únicos compromisos a exteriorizar de los actualmente vigentes en el texto articulado del convenio colectivo son los siguientes:

- artículo 24.c prestaciones por muerte, invalidez permanente total o absoluta y gran invalidez derivadas de accidente de trabajo.

- artículo 24.c prestaciones por muerte natural de trabajadores.

No existe obligación de exteriorizar los compromisos económicos previstos en el vigente convenio colectivo previstos en los artículos siguientes:

- artículo 26 abono de un determinado número de pagas a salario base por jubilación anticipada según años. (a extinguir excepto trabajadores con cotizaciones anteriores a 1967)

- artículo 27 ayuda por minusválidos

- artículo 28 ayuda escolar

- artículo 30 préstamos

- artículo 38 fondos de prótesis dentales y gafas.

Disposición adicional cuarta.- Las partes, social y empresarial, del presente convenio colectivo, se comprometen a negociar; dentro del incremento salarial que se pacte para el primer año de vigencia en el próximo convenio colectivo; para completar la denominada paga de productividad con los mismos pluses que las pagas extras y la de vacaciones.

CONVENIO COLECTIVO DE " RECOGIDA DE RESIDUOS SOLIDOS URBANOS-BASURAS, LIMPIEZA VIARIA Y LIMPIEZA Y CONSERVACION DE ALCANTARILLADO" DE LA REGION DE MURCIA.

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2007

C A T E G O R I A S:	S.BASE	TOX/PEN/PEL	EX MARZO	EX JUNIO	EX SEPT.	EX NAVID	P.R.D.	PLUS TRANSP.	TOTAL AÑO 2007
PEON RECOGIDA	940,33	282,10	940,33	1.347,23	940,33	940,33	124,80	61,02	21.067,24
PEON LIMPIEZA, GUARDA Y CONTROLADOR	940,33	282,10	940,33	1.242,21	940,33	940,33	19,78	61,02	19.701,98
PEON ESPECIALISTA Y LAVACOCHESES	941,85	282,56	941,85	1.244,19	941,85	941,85	19,78	61,02	19.732,22
CONDUCTOR REC. MECANICO Y ELECTRIC.	991,69	297,51	991,69	1.508,54	991,69	991,69	219,34	61,02	23.318,33
CONDUCTOR LIMPIEZA Y AYUD. MECANICO	991,69	297,51	991,69	1.386,71	991,69	991,69	97,51	61,02	21.734,54
ENCARGADO BRIGADA DE RECOGIDA	1.037,77	311,33	1.037,77	1.563,33	1.037,77	1.037,77	214,22	61,02	24.168,79
ENCARGADO BRIGADA DE LIMPIEZA	1.037,77	311,33	1.037,77	1.441,54	1.037,77	1.037,77	92,43	61,02	22.585,52
INSPECTOR DISTRITO DE RECOGIDA	1.077,54	323,26	1.077,54	1.610,58	1.077,54	1.077,54	209,78	61,02	24.902,40
INSPECTOR DISTRITO DE LIMPIEZA	1.077,54	323,26	1.077,54	1.488,78	1.077,54	1.077,54	87,98	61,02	23.319,00
AUXILIAR ADMON. Y TELEFONISTA	940,73	282,22	940,73	1.234,18	940,73	940,73	11,23	67,02	19.670,80
OFICIAL ADMON. 2º Y ALMACENERO	1.106,70	332,01	1.106,70	1.454,65	1.106,70	1.106,70	15,95	115,63	23.618,14
OFICIAL ADMON. 1º	1.235,82	370,75	1.235,82	1.622,37	1.235,82	1.235,82	15,80	110,39	26.122,90
JEFE ADMON. 2º Y JEFE DE TALLER	1.267,17	380,15	1.267,17	1.663,01	1.267,17	1.267,17	15,68	107,27	26.707,85
JEFE ADMON. 1º Y A.T.S.	1.365,07	409,52	1.365,07	1.789,92	1.365,07	1.365,07	15,33	97,40	28.532,94
MEDICO DE EMPRESA	1.475,21	442,56	1.475,21	1.930,00	1.475,21	1.475,21	12,22	86,33	30.551,57
SUBDIRECTOR	1.589,31	476,79	1.589,31	2.077,93	1.589,31	1.589,31	11,82	74,87	32.679,43
DIRECTOR	1.753,24	525,97	1.753,24	2.290,44	1.753,24	1.753,24	11,22	58,40	35.736,20

Consejería de Trabajo y Política Social

8062 **Convenio entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Trabajo y Política Social, y el Ayuntamiento de Campos del Río, para el desarrollo de actuaciones en materia de Servicios Sociales de Atención Primaria (2007-2008).**

Resolución

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 el Ayuntamiento de Campos del Río, 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 23 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 el Ayuntamiento de Campos del Río, para el desarrollo de actuaciones en materia de Servicios Sociales de Atención Primaria (2007-2008).

Murcia, 5 de junio 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 el Ayuntamiento de Campos del Río, para el desarrollo de actuaciones en materia de Servicios Sociales de Atención Primaria (2007-2008)

Murcia a 23 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, la señora doña Carmen Garrido Valverde, Concejala de Sanidad y Servicios Sociales del Ilustrísimo Ayuntamiento de Campos del Río, con C.I.F. n.º P3001400-E, en virtud de Resolución n.º 91 de fecha 17 de abril de 2007.

Manifiestan

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

Segundo.- Que las Entidades Locales son competentes en la prestación de servicios sociales, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 7/1983, de 7 de octubre, de descentralización territorial y colaboración entre Comunidad Autónoma y Entidades Locales, en la Ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, de las atribuciones del artículo 4 de la Ley 6/1988, de 25 de agosto, de Régimen Local de la Región de Murcia y en la Ley 3/2003, de 10 de abril, del Sistema de Servicios Sociales de la Región de Murcia.

Tercero.- Que en virtud del Convenio-Programa suscrito entre la Administración Central del Estado, representada en aquel momento por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social compromisos asumidos en la actualidad por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Gobierno de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el desarrollo de Prestaciones Básicas de Servicios Sociales, de 5 de mayo de 1988, se acordó financiar y apoyar proyectos de las Entidades Locales del territorio de la Comunidad, a fin de llevar conjuntamente y con los apoyos económicos habilitados, la implantación de los Centros de Servicios Sociales que garantizaran el desarrollo de tales prestaciones básicas.

Esta posibilidad quedaba establecida para Municipios que no hubieran puesto en funcionamiento tales Servicios o en aquellos que lo hubieran hecho de una manera insuficiente.

Cuarto.- Que habiendo finalizado la vigencia de los Convenios/Ordenes firmados para el periodo 2006, se hace necesario suscribir un nuevo Convenio para el periodo 2007-2008.

Quinto.- Que la posibilidad de formalización del presente convenio se recoge en la Ley 3/2003 de 10 de Abril, del Sistema de Servicios Sociales de la Región de Murcia, cuyo artículo 40 la considera expresamente para la prestación de servicios de los contemplados en la misma.

Sexto.- Que la Ley 13/2006, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio 2007, establece en el Programa presupuestario 313A, Planificación y Evaluación de Servicios Sociales, concepto 461.01, Códigos de Proyectos nominativos:

- 36920, Código de Subproyecto 036920070001
- 31683, Código de Subproyecto 031683070001

La dotación económica que la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Trabajo y Política Social, destina al presente Convenio.

Y con tales antecedentes

Acuerdan

Primero: Objeto

El objeto del presente Convenio es la colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a