

tanto en la localidad como en las zonas próximas, y la escasez de respuesta por parte de los centros concertados del ISSORM ya existentes, estando la edificación con barreras arquitectónicas, presentando su adaptabilidad un alto coste económico, con largas listas de espera y cuyas instalaciones no reúnen las condiciones que serían deseables para el uso de personas de edad avanzada y con minusvalías.

Por ello, a propuesta del Consejero de Presidencia y previa deliberación del Consejo de Gobierno, en su reunión del día 31 de agosto, conforme a lo previsto en la Ley 1/1988, de 7 de enero, del Presidente del Consejo de Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia:

DISPONGO:

**Artículo único:** De conformidad con el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa y el artículo 56 de su Reglamento, y en virtud de lo establecido en el Decreto Regional 8/1995, de 6 de julio, de reorganización de la Administración Regional, en relación con el Real Decreto 2642/1982, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Región de Murcia, se declara urgente la ocupación de los bienes y derechos concretos e individualizados en la relación obrante en el expediente administrativo instruido al efecto y necesario para la "Construcción de Residencia de Tercera Edad y Centro de Estancias Diurnas" promovido por el Ayuntamiento de Abarán.

Dado en Murcia a treinta y uno de agosto de dos mil uno.—El Presidente, **Ramón Luis Valcárcel Siso**.—El Consejero de Presidencia, **José Ramón Bustillo Navia-Osorio**.

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Agricultura, Agua y Medio Ambiente

**9343 Orden de 31 de agosto de 2001, por la que se fijan los índices de madurez mínimos para valorar la madurez exigida en el punto A del Anexo II del Reglamento (CEE) n.º 920/1989, que establece las normas de calidad para los cítricos y otros productos hortofrutícolas.**

El Reglamento (CE) 2.200/96 del Consejo, de 28 de octubre de 1996, por el que se establece la organización común de mercados en el sector de las frutas y hortalizas, en su Título I *De la clasificación de los productos*, artículo 2, dice que los productos que vayan a ser entregados en estado fresco al consumidor podrán clasificarse con arreglo a sistema de normas.

El Reglamento (CE) 1.148/2001, de la Constitución, de 12 de junio de 2001, sobre los controles de conformidad con las normas de comercialización aplicables en el sector de las frutas y hortalizas, en su artículo 4, establece que los Estados miembros establecerán un régimen de control de la

conformidad de los productos que obren en poder de los agentes económicos con las normas de comercialización en todas las fases de comercialización.

En Reglamento (CEE) 920/1989, en su anexo II, establece las normas de calidad para los cítricos fijando, entre otros parámetros, la coloración, el calibre, el contenido en zumo y la exigencia de que los frutos lleguen en condiciones satisfactorias al lugar de destino relacionado este aspecto con su estado de madurez.

Procede pues establecer las bases reguladoras con el objeto de cumplir con la exigencia de estado de madurez adecuado, dispuesta en el apartado A del Anexo II del Reglamento (CEE) 920/1989, de determinadas variedades de cítricos.

En su virtud y conforme a lo dispuesto en el Decreto Legislativo 1/1999, de 2 de diciembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Hacienda de la Región de Murcia, y a las facultades que me atribuye la Ley Regional 1/1988, de 7 de enero, del Presidente, del Consejo de Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

DISPONGO

**Artículo único.**

Durante la campaña 2001-2002, los cítricos producidos y los que se manipulen en instalaciones en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia al objeto de cumplir con la exigencia de estado de madurez adecuado dispuesta en el punto A del Anexo II del Reglamento (CEE) n.º 920/1989, deberán tener los siguientes valores mínimos para la relación E/A:

Variedad/Grupo de variedades	Valor E/A
-Clausellinas y satsumas	6,5
-Clementinas	7
-Naranjas	6,5
-Mandarinas comunes, Wilking,	
C. Tangerina e híbridos	7
-Fortunas	8
-Ortaniques	7,5

**Disposiciones finales**

La presente Orden entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 31 de agosto de 2001.—El Consejero, **Antonio Cerdá Cerdá**.

Consejería de Trabajo y Política Social

**9238 Convenio Colectivo de trabajo para Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz (Personal Laboral). Expte. 33/01.**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de trabajo para Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz (Personal Laboral) (Código de Convenio número 3000572), de ámbito empresa suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 11-5-01 y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 8-8-2001, de conformidad con lo

dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24-3-1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como por las disposiciones de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección General de Trabajo

### Acuerda

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

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

Murcia a 16 de agosto de 2001.—El Director General de Trabajo, por Delegación de Firma (Resolución 20-9-99).—El Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

### Convenio colectivo entre el Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz y su personal laboral.

#### CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES.

Art. 01. - Ámbito de aplicación.

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

Exclusiones en retribuciones, licencias, ayudas económicas y vestuario:

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

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

Art. 02. - Ámbito temporal.

El presente CONVENIO entrará en vigor el día siguiente al de su aprobación por el Ayuntamiento Pleno de Caravaca de la Cruz, su duración será de 3 años, y si ninguna de las partes lo denunciase con un mes, al menos, de antelación a su vencimiento, se prorrogará de año en año, incrementándose las retribuciones dentro de lo que permita la Ley a la Corporación y a los pactos a que se pudiera llegar. Sus efectos económicos serán desde el 1.º de enero del 2001, si bien únicamente en cuanto a Festividad, Nocturnidad y RED.

Art. 03. - Unidad normativa.

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

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

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

#### CAPÍTULO 2. ACCESO Y COBERTURA DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

Art. 04. - Oferta de Empleo Público.

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

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

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

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

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

Art. 05. - Cobertura provisional de puestos.

Sólo podrán ejercerse funciones de categorías superiores que estén vacantes, con carácter excepcional y transitorio, cuando así lo autorice el órgano competente de la Corporación, previo informe vinculante de la Comisión Paritaria. En este supuesto se abonarán las diferencias económicas correspondientes a las retribuciones complementarias durante el tiempo en que esta situación se mantenga, que no superará en ningún caso los seis meses.

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

Art. 06. - Traslados entre Servicios Municipales.

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

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

Art. 07. - Segunda actividad.

Los trabajadores que tengan mermadas sus capacidades físicas necesarias para el desempeño del

puesto que venían ocupando, y en especial a partir de los 55 años de edad, aún sin merma de las capacidades físicas, podrán solicitar su traslado a otros puestos vacantes en la plantilla, que le permitan desempeñar sus facultades, aunque el puesto sea de inferior categoría, manteniendo en este caso las retribuciones del puesto de origen. La solicitud a las que se refiere este artículo tendrá preferencia sobre cualquier otra de traslado voluntario que contempla el artículo anterior.

Estos supuestos serán tratados en el seno de la Comisión Paritaria, que podrá proponer al órgano competente la actuación correspondiente.

### CAPÍTULO III. PLANTILLA. CATÁLOGO DE PUESTOS DE TRABAJO.

#### Art. 08. - Organigrama jerárquico y funcional.

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

#### Art. 09. - Funcionarización.

El personal laboral de carácter fijo, amparado en el ámbito de aplicación de este Convenio, podrá optar a ocupar plaza de funcionario de carrera, de su mismo grupo, nivel y categoría. Dicha opción podrá ejercitarse con respecto a aquellos colectivos que determine la Corporación, previa negociación con los representantes de los trabajadores y estudio de la misma, que tendrá lugar antes del 31 de mayo del 2002.

El cambio de régimen no implicará incremento retributivo, salvo que ello incumpla la Ley.

Asimismo el personal laboral interino y/o indefinido que actualmente este ocupando plazas definidas en la relación de puestos de trabajo, optará a ocupar plaza de laboral fijo, mediante el correspondiente procedimiento de selección.

#### Art. 10. - Relación de puestos de trabajo.

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

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

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

El Catálogo de Puestos de Trabajo se confeccionará de acuerdo con la legislación vigente aplicable en la materia, negociándose la misma con los representantes sindicales. Los trabajos habrán de estar terminados antes del final del mes de septiembre del 2001. La valoración de puestos de trabajo se realizará en el seno de una mesa en la que estén representados los representantes de los trabajadores y el Gobierno municipal. La Comisión para la elaboración de la Relación de Puestos de Trabajo estará formada por un representante del personal laboral, y uno del personal funcionario por cada sindicato, mas un asesor por cada parte.

### CAPÍTULO IV. JORNADA, HORARIOS, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

#### Art. 11. - Jornada y horarios.

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

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

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

3. - Ningún trabajador laboral o funcionario trabajará menos horas que otro, por motivo de su destino, con la salvedad de diferencias de jornada entre funcionarios y laborales mientras éstas se mantengan.

#### Art. 12. - Exceso de jornada.

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

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

2. Las horas extraordinarias por exceso de jornada se abonarán con la nómina del mes siguiente al de su realización.

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

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

5. En el caso excepcional de que por el servicio no se pudiera compensar con tiempo libre los excesos de jornada, éstos se abonarán en la misma proporción en concepto de gratificación por servicios extraordinarios, previa propuesta del Concejal de Personal.

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

#### Art. 13. - Jornadas especiales.

Para los servicios que por las especiales características de su prestación tengan que desarrollar el trabajo fuera de la jornada establecida con carácter general, se seguirán los horarios que correspondan, según cuadrante anexo al presente Convenio, para el trabajo a turnos.

Para poder desarrollar dicho régimen de turnos en los servicios que así lo requieran, se elaborará un cuadrante orientativo anualmente, en el que se tendrá en cuenta:

a) Que en el cómputo anual de horas todos los miembros del colectivo hayan desarrollado su trabajo en la misma proporción de horas distribuidas en turnos de mañana, tarde y noche, así como en laborables y festivos.

b) Se tenderá a que cada miembro de la plantilla sujeta a turnos, siempre que el servicio lo permita, disfrute de dos fines de semana al mes

c) Los trabajadores sujetos a turnos podrán intercambiar vacaciones, servicios o descansos, siempre que ambos estén de acuerdo, previa autorización del Jefe de Servicio. Solo podrá ser denegatoria la petición por motivos muy justificados y que puedan alterar el desarrollo del servicio. Se establece un plazo mínimo de dos días hábiles previos al servicio, para solicitar este cambio.

d) La distribución de los servicios a realizar durante las Fiestas de Mayo, desde el día 1 al 5, ambos incluidos deberá ser negociados con el Comité de Empresa, con la antelación suficiente. Desde el 23 de diciembre hasta el 2 de enero del siguiente año, e incluido en el cuadrante anual, y sin menoscabo del artículo 10.3, se establecerán dos turnos de descanso, cada uno de ellos de cinco días consecutivos, que incluirán: primer turno los días 23, 24, 25, 26 y 27; segundo turno los días 28, 29, 30, 31, 1 y 2 de enero, y que irán rotando años tras año, tendrán derecho a estos turnos aquellas personas que no hayan agotado los días de asuntos propios.

e) Trabajo a turnos, nocturnos y festivos:

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

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

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

#### Art. 14. - Reducción de jornada.

La reducción de jornada en época estival se llevará a efecto en aquellos servicios que sea posible y no

menoscaben la efectividad y rendimiento del servicio, y siempre con el visto bueno del Concejal delegado de dicho servicio.

#### Art. 15. - Licencias retribuidas.

Previo solicitud, se darán licencias retribuidas por los siguientes casos:

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

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

3) Por el traslado de domicilio dentro de la localidad, un día, y fuera de ésta, dos días.

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

5) El trabajador con un hijo menor de 9 meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este periodo de tiempo podrá dividirse en dos fracciones de 1/2 hora. Todo ello siempre que trabajando el cónyuge justifique que no disfruta de similar permiso. En ambos supuestos podrá acumularse con el tiempo previsto en el artículo 11.2.

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

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

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

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

8) Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas, excepto Registro e información.

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

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

11) El día del patrón se celebrará el día 15 de mayo, o viernes inmediato que se fije. En esta fecha permanecerán

abiertos servicios mínimos, y se programarán actos de carácter festivo, cultural y deportivo.

Art. 16. - Licencias no retribuidas.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 17. - Permisos Especiales.

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

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

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

2) en el caso de excedencia por prestación del servicio militar o servicio social sustitutorio, al trabajador se le reservará su plaza durante el tiempo que éste dure y podrá solicitar el reingreso dentro de los dos meses siguientes al de la finalización del mismo.

Durante dicho servicio militar o servicio social sustitutorio, el trabajador percibirá las pagas extraordinarias de Junio y diciembre.

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

grave relacionada con el parto. El Ayuntamiento garantizará el 100% de las retribuciones durante este periodo.

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

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

Art. 18. - Vacaciones.

De forma general se establece como período de disfrute de vacaciones anuales los meses de julio y agosto, siempre que las necesidades del servicio queden garantizadas. La duración de las vacaciones en cualquier caso, será de 23 días hábiles.

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

Turnos rotativos.

Mutuo acuerdo.

Coincidencia con el permiso del cónyuge.

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

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

Cuando un trabajador cause baja por enfermedad o accidente no habiendo comenzado su disfrute, se interrumpirán las vacaciones, reanudándose al tomar el alta el trabajador y siempre durante el año natural.

En ningún caso se compensarán económicamente las vacaciones.

## CAPÍTULO V. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

Art. 19. - Carrera Profesional.

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

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

La promoción se deberá basar en el esfuerzo profesional, el historial profesional y la carrera, y la formación y cualificación adquiridas, debiendo ser objeto de consideración la antigüedad.

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

3) En todas las convocatorias de plazas donde trabajadores pertenecientes al grupo de titulación inmediato

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

La titulación no constituirá requisito indispensable para el acceso a categorías o empleos del grupo C desde categorías del grupo D, con una antigüedad de 10 años, o de cinco y la superación de un curso específico de formación, a la que se accederá por criterios objetivos.

#### Art. 20. - Programación de cursos.

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

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

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

#### Art. 21. - Asistencia a cursos.

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

#### Art. 22. - Fondo económico.

Para el ejercicio 2001 se crea un fondo de 1.500.000 ptas.

### CAPÍTULO VI. GARANTÍAS GENERALES Y GARANTÍAS SINDICALES.

#### Art. 23. - Garantías sindicales.

1) Las secciones sindicales con representación y el Comité de Empresa podrán acumular las horas sindicales de los representantes de cada sección sindical

mensualmente, en una bolsa de horas sindicales que gestionarán según sus intereses.

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

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

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

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

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

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

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

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

9) Las Secciones Sindicales tendrán derecho a recibir de la Empresa, toda la información y datos estadísticos que soliciten sobre temas relacionados con la vida laboral de los trabajadores, especialmente las relacionadas con el artículo 9 de la Ley de órganos de representación.

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

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

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

13) El Comité de Empresa o Delegados serán oídos preceptivamente como órgano colegiado en el supuesto de que se siga expediente disciplinario por falta grave,

quedando a salvo la audiencia del interesado. Tal circunstancia se expondrá en el Tablón de Anuncios. Igual procedimiento se seguirá en el caso de traslados forzosos.

14) Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, para el desarrollo de sus funciones dispondrán de un crédito de hasta 22 horas mensuales retribuidas para cada uno de ellos, que podrán ser acumulables mensualmente en uno o varios de sus miembros, dando conocimiento de ello al Ayuntamiento, con expresión de quien acumula y de quien procede. A estos efectos, no serán computables dentro del de las 22 horas las empleadas en la negociación del Convenio Colectivo ni las usadas en reuniones de órganos paritarios de significación análoga, ni en aquellas realizadas a petición del Ayuntamiento, computándose éstas como tiempo de trabajo efectivo.

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

#### CAPÍTULO VII. AYUDAS, SEGUROS, INDEMNIZACIONES Y ASISTENCIA JURÍDICA.

##### Art. 24. - Ayudas Generales.

Se establecen las siguientes ayudas:

a) Por matrimonio: 26.754 pts. En el caso de que ambos cónyuges tuviesen derecho a la ayuda, la cuantía total serán de 53.508 pesetas.

b) Por natalidad: 16.052 pts. por hijo.

c) Por Sepelio: 26.754 pts.

d) Por hijos minusválidos. Los trabajadores con hijos minusválidos y siempre que la minusvalía sea acreditada según la legislación vigente, recibirán 80.250 pts. anuales por hijo minusválido, las cuales se abonarán al mismo tiempo que las becas escolares.

Las ayudas se concederán únicamente referidas a los integrantes de la unidad familiar del trabajador, entendiéndose por tal el cónyuge y los parientes de primer y segundo grado que convivan efectivamente con el mismo en su vivienda habitual.

En todas las ayudas se incrementará anualmente el I.P.C., revisándose anualmente, incluso la de minusvalía.

##### Artículo 25. - Ayudas escolares y becas:

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

a) Guardería y Preescolar: 10.702 pts./hijo.

b) Primaria: 21.403 pts./hijo.

c) ESO (hasta 4.º curso): 21.403 pts./hijo.

Con la siguiente ponderación:

Rentas familiares inferiores a 2,5 veces el S.M.I. 20% más.

Rentas familiares superiores a 2,5 veces el S.M.I. 20% menos.

(Se tendrá en cuenta el número de miembros familiares y perceptores, según las tablas publicadas cada año por la Comunidad Autónoma.

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

Se abonará en el mes de inicio del curso académico

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

En el caso de enfermedad o accidente de cualquier tipo, el Ayuntamiento abonará el complemento necesario para cubrir el 100% del salario. Para la percepción de la ayuda, el Ayuntamiento podrá disponer sistemas de control de absentismo mediante exámenes médicos adicionales, que serán de obligada realización para el trabajador afectado.

##### Artículo. 27. - Prótesis, gafas y similares.

Para cada uno de los miembros de la unidad familiar por cualquier tipo de tratamiento odontológico u ortopédico, incluso prótesis y accesorios, 100% del importe de la factura, con un máximo anual de 17.120 pts.

Las ayudas se concederán únicamente referidas a los integrantes de la unidad familiar del trabajador, entendiéndose por tal el cónyuge y los parientes de primer y segundo grado que convivan efectivamente con el mismo en su vivienda habitual.

##### Art. 28. - Póliza de seguros.

El Ayuntamiento suscribirá una póliza de seguro obligatorio o asumirá la indemnización a favor de los trabajadores del mismo, para que en el caso de muerte, gran invalidez, invalidez permanente absoluta para todo trabajo e invalidez permanente total para el trabajo habitual, debido a accidente de trabajo, enfermedad profesional y accidente laboral se perciba una indemnización de 3.000.000 pts, y de 1.000.000 pts en caso de muerte natural.

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

##### Art. 29. - Asistencia jurídica.

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

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

##### Art. 30. - Jubilaciones.

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

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

60 años.....	3.300.000 ptas.
61 años.....	2.800.000 ptas.
62 años.....	2.500.000 ptas.
63 años .....	2.100.000 ptas
64 años .....	1.300.000 ptas
65 años .....	200.000 ptas

**Art. 31. - Anticipos reintegrables.**

Se establece el derecho a obtener anticipos reintegrables hasta 330.000 pesetas a reintegrar en un máximo de hasta 20 meses, sin intereses.

**Art. 32. - Dietas y desplazamientos.**

Se estará a lo dispuesto en la Resolución de 22 de enero del 2001, por la que se revisa el importe de las indemnizaciones establecidas en el R.D. 236/1998 de 4 de marzo y Resolución de 27 de marzo de 1993, y otras posteriores que revisen el importe de la indemnización.

Los trabajadores municipales que por razón de servicio tengan que desplazarse fuera de su centro de trabajo o fuera del término municipal de Caravaca de la Cruz, serán indemnizados por los gastos de desplazamiento que se ocasionen, en el caso de que utilicen su vehículo particular o transporte no oficial, debiendo acreditar los kilómetros realizados mediante el parte normalizado a tal efecto.

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

28 pts./km. para automóviles.
11 pts./km. para motocicletas o ciclomotores.
½ dieta: 6.100 ptas.
1 dieta: 15.900 ptas.

**Renovación del permiso de conducir:**

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

**CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

**Art. 33. - Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.**

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

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

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

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

**Art. 34. Revisiones médicas.**

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

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

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

**Artículo. 35. - Prendas de trabajo**

El Ayuntamiento facilitará al personal de Administración Especial, la ropa y calzado precisos y que sean apropiados para el trabajo que han de desempeñar, debiéndose tener en cuenta las épocas estivales y de invierno, realizándose por la Comisión de Seguimiento, una adecuación si procede, así como la composición, colores, calidades, etc. del vestuario en el primer trimestre de cada año.

**- Personal de oficinas:**

2 jerseys de invierno.  
4 camisas. 2 de invierno y dos de verano.  
4 pantalones. 2 de invierno y 2 de verano.  
Calzado: 1 par de invierno y 1 de verano. Dependiendo del servicio: Zapato o bota de seguridad, zapatos o deportivos.

Prendas de abrigo: Cazadora tipo anorak. Al servicio de limpieza, además impermeable, tipo tres cuartos, con pantalón, capucha y guantes.

**- Conserjes de Servicios Generales:**

4 Camisas. 2 de verano y 2 de invierno.  
1 par de zapatos al año.  
2 Trajes de invierno cada 4 años.  
2 Trajes de verano cada 6 años.  
2 Corbatas, una vez al año.

**- Limpiadoras:**

1 Bata o mono, dos veces al año.  
1 par de zapatillas o zuecos, una vez al año.  
Guantes, sin límite.

El vestuario se entregará antes del 15 de octubre y del 15 de junio del año en curso. Con independencia de lo aquí dispuesto, contra reposición, se entregará el material necesario que se deteriore por el uso normal en el trabajo.

Nota: El vestuario Municipal será de uso obligatorio en el horario de trabajo, quedando prohibido su uso para otros fines que el aquí especificado. Se observará especial cuidado y decoro en su utilización. En caso de utilizarlo en fines distintos a los propios del cargo municipal, o no utilizarlo durante la jornada laboral, se aplicará el Régimen Disciplinario. (Cap. IX).

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

**CAPÍTULO IX. RETRIBUCIONES.**

**Art. 36. – Conceptos Retributivos:**

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



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

Art. 37.- Gratificaciones por servicios prestados en festividad y/o nocturnidad.

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

**C.1 Nocturnidad:**

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

Año 2001: 550 ptas. por hora nocturna, prestada entre las 22 y las 6 horas.

Años sucesivos: Incremento de IPC

**C.2.- Festividad:**

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

Año 2001: 440 ptas. por hora prestada dentro de este horario.

Años sucesivos: Incremento de IPC.

**Art. 38. - Comisión paritaria o de seguimiento del convenio**

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación de este Convenio colectivo, que estará integrada por tres representantes de los trabajadores, en proporción al nº de representantes elegidos en las elecciones sindicales, y cuyo sindicato haya firmado el presente Convenio, y otros tres representantes de la Corporación Municipal.

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

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

**DISPOSICIÓN ADICIONAL**

**Cláusula de Revisión Salarial:**

La subida salarial que se aplicará a todo el personal sujeto a este convenio, será como mínimo la del IPC que fije el Gobierno para el año en curso, o cualquier otra negociada entre los Sindicatos y la Corporación, que mejore dicha previsión.

En Caravaca de la Cruz a veinte de abril del dos mil uno.

**Consejería de Trabajo y Política Social**

**9240 Acuerdo-Marco entre el Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz y su personal funcionario.**

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley 9/1987, de 12 de junio y artículo 4 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, adjunto remito, para su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», el pacto o acuerdo marco regulador sobre condiciones de trabajo firmado entre el Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz y su personal funcionario para los años 2001-2003.

Murcia a 20 de agosto de 2001.—El Jefe de la Oficina Pública de Elecciones Sindicales y Organizaciones Profesionales, **Francisco Ruiz Palomares.**

**TEXTO DEL ACUERDO ENTRE EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CARAVACA Y SU PERSONAL FUNCIONARIO.**

**CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES.**

**Artículo 1. - Ámbito de aplicación.**

El presente Acuerdo será de aplicación a todo el personal funcionario de carrera e interino al servicio del Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz.

Queda exceptuado el personal eventual a que se refiere el art. 104 de la Ley 7/1985, de 2 de Abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

**Artículo 2. - Ámbito temporal.**

El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su aprobación por el Ayuntamiento Pleno de Caravaca de la Cruz, su duración será de 3 años, y si ninguna de las partes lo denunciase con un mes, al menos, de antelación a su vencimiento se prorrogará de año en año, incrementándose las retribuciones dentro de lo que permita la Ley a la Corporación y a los pactos a que se pudiera llegar. Sus efectos económicos serán desde el 1.º de enero del 2001, si bien únicamente en cuanto a Festividad, Nocturnidad y RED

**Artículo 3. - Unidad normativa.**

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

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

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

**CAPÍTULO 2. ACCESO Y COBERTURA DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.**

**Artículo 4. - Oferta de Empleo Público.**

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

2) En la composición de los tribunales, tanto para oposiciones, como para cualquier otra actuación de selección de personal al servicio de este Ayuntamiento, se designará un representante sindical con voz y voto, designado por los Delegados de Personal o la Junta de

personal si la hubiere, y en defecto de estos dos supuestos, se designará un representante de entre los sindicatos más representativos que tuvieren Sección Sindical constituida en este Ayuntamiento.

En el supuesto de pruebas para la Policía Local este miembro será designado por el sindicato más representativo del colectivo de la Policía Local que participara en todas las sesiones y deliberaciones del Tribunal con voz y voto, Decreto 82/19990, de 16 de octubre, por el que aprueba los criterios que deberán atenerse las bases de las convocatorias que se aprueben por las Corporaciones Locales de la Región para el ingreso y ascenso en los Cuerpos de Policía Local.

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

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

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

#### **Artículo 5. - Cobertura provisional de puestos.**

Sólo podrán ejercerse funciones de categorías superiores que estén vacantes, con carácter excepcional y transitorio, cuando así lo autorice el órgano competente de la Corporación, previo informe vinculante de la Comisión Paritaria. En este supuesto se abonarán las diferencias económicas correspondientes a las retribuciones complementarias durante el tiempo en que esta situación se mantenga, que no superará en ningún caso los seis meses.

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

#### **Artículo 6. - Traslados entre Servicios Municipales.**

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

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

#### **Artículo 7. - Segunda actividad.**

Los trabajadores que tengan mermadas sus capacidades físicas necesarias para el desempeño del puesto que venían ocupando, y en especial a partir de los 55 años de edad, aún sin merma de las capacidades físicas, podrán solicitar su traslado a otros puestos vacantes en la plantilla, que le permitan desempeñar sus facultades, aunque el puesto sea de inferior categoría, manteniendo en este caso las retribuciones del puesto de origen. La solicitud

a las que se refiere este artículo tendrá preferencia sobre cualquier otra de traslado voluntario que contempla el artículo anterior.

Estos supuestos serán tratados en el seno de la Comisión Paritaria, que podrá proponer al órgano competente la actuación correspondiente.

### **CAPÍTULO III. PLANTILLA. CATÁLOGO DE PUESTOS DE TRABAJO.**

#### **Artículo 8. - Organigrama jerárquico y funcional.**

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

#### **Artículo 9. - Relación de Puestos de trabajo.**

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

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

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

La relación de Puestos de Trabajo se confeccionará de acuerdo con la legislación vigente aplicable en la materia, negociándose la misma con los representantes sindicales. Los trabajos habrán de estar terminados antes del final del mes de septiembre del 2001. La valoración de puestos de trabajo se realizará en el seno de una mesa en la que estén representados los representantes de los trabajadores y el Gobierno municipal. La Comisión para la elaboración de la Relación de Puestos de Trabajo estará formada por un representante del personal laboral y uno del personal funcionario por cada sindicato, mas un asesor por cada parte.

### **CAPÍTULO IV. JORNADA, HORARIOS, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS**

#### **Artículo 10. - Jornada y horarios.**

1.- La jornada semanal será de 37,5 horas, rigiéndose en lo demás por lo vigente para la Administración General del Estado, sin perjuicio de los servicios con horario o jornada especial. Asimismo y respetando lo anterior se establece que se podrá negociar con la Junta de Personal, Delegados de Personal o Secciones Sindicales, jornadas flexibles, turnos y cómputos diarios distintos, pero nunca se podrá vulnerar el correspondiente cómputo total anual.

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

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

3.- Ningún trabajador laboral o funcionario trabajará menos horas que otro, por motivo de su destino, con la salvedad de diferencias de jornada entre funcionarios y laborales mientras éstas se mantengan.

#### **Artículo 11. - Exceso de jornada.**

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

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

2. Las horas extraordinarias por exceso de jornada se abonarán con la nómina del mes siguiente al de su realización.

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

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

5. En el caso excepcional de que por el servicio no se pudiera compensar con tiempo libre los excesos de jornada, éstos se abonarán en la misma proporción en concepto de gratificación por servicios extraordinarios, previa propuesta de la Comisión Paritaria que el Concejal de Personal elevará a la Comisión de Gobierno para su aprobación.

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

#### **Artículo 12. - Jornadas especiales.**

Para los servicios que por las especiales características de su prestación tengan que desarrollar el trabajo fuera de la jornada establecida con carácter general, se seguirán los horarios que correspondan, según cuadrante anexo al presente Acuerdo, para el trabajo a turnos.

La Policía Local desarrollará su trabajo en régimen de turnos. Estos turnos serán de jornadas continuas de 8 horas diarias, con entrada de 6 a 14 horas, de 14 a 22 horas, y de 22 a 6 horas del día siguiente.

La Policía Local podrá acogerse a la reducción de jornada establecida en el artículo 13.

Para poder desarrollar dicho régimen de turnos se elaborará un cuadrante orientativo anualmente, sacando el definitivo cada tres meses, con una antelación mínima de 15 días a su entrada en servicio, en el que se tendrá en cuenta:

a) Que en el cómputo anual de horas todos los miembros del colectivo hayan desarrollado su trabajo en la

misma proporción de horas distribuidas en turnos de mañana, tarde y noche, así como en laborables y festivos.

b) Se tenderá, siempre que el servicio lo permita, a que cada miembro de la Policía Local, disfrute de dos fines de semana al mes.

c) Los miembros de la Policía Local, podrán intercambiar vacaciones, servicios o descansos, siempre que ambos estén de acuerdo y no altere el desarrollo normal del servicio, previa notificación al Jefe de Servicio. Solo podrá ser denegatoria la petición por motivos muy justificados y que puedan alterar el desarrollo del servicio. Se establece un plazo mínimo de dos días hábiles previos al servicio, para solicitar este cambio.

d) La distribución de los servicios a realizar durante las Fiestas de Mayo, desde el día 1 al 5, ambos incluidos deberán ser negociados con la Junta, Delegados de Personal, o Secciones Sindicales, con la antelación suficiente. En estas fechas se realizará un corte en la prestación del servicio ordinario para adaptar los servicios y evitar con ello la generación de días debidos a los miembros de la plantilla por parte de la Administración. En Navidad se adaptará el cuadrante para que existan dos turnos de libranza de cinco, el primero del 23 al 27 y el segundo del 28 al 1.

e) Se establece una gratificación por el concepto de Fiestas Patronales, que será objeto de negociación, abonándose la misma con la nómina del mes de mayo. La gratificación por fiestas se negociará a partir de la cantidad concedida para el ejercicio 2000.

f) Dado que los miembros de la plantilla de la Policía Local no pueden disfrutar de jornada reducida en los meses de verano, Semana Santa y Navidad, el cómputo de horas que supone esta reducción será descontado durante todo el año en el mencionado cuadrante, siempre que la mencionada reducción sea efectiva para otros colectivos.

g) Trabajo a turnos, nocturnos y festivos:

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

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

Tendrán la consideración de horas festivas las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 6 horas del sábado y las 6.00 horas del lunes, y desde las 6.00 horas de cualquier festivo a las 6.00 horas del día siguiente al festivo.

#### **Artículo 13. - Reducción de jornada.**

La reducción de jornada en época estival se llevará a efecto en aquellos servicios que sea posible y no menoscaben la efectividad y rendimiento del servicio, y siempre con el visto bueno del Concejal delegado de dicho servicio.

#### **Artículo 14. - Licencias retribuidas.**

Previo solicitud, se darán licencias retribuidas por los siguientes casos:

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

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

3) Por el traslado de domicilio dentro de la localidad, un día, y fuera de ésta, dos días.

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

5) El trabajador con un hijo menor de 9 meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este periodo de tiempo podrá dividirse en dos fracciones de 1/2 hora. Todo ello siempre que trabajando el cónyuge justifique que no disfruta de similar permiso. En ambos supuestos podrá acumularse con el tiempo previsto en el artículo 10.2.

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

7) A lo largo del año los trabajadores municipales tendrán derecho a disfrutar de hasta 6 días de licencia o permiso por asuntos particulares, no incluidos en los puntos anteriores, excepto la plantilla de la Policía Local, los lleva incluidos en el cuadrante de servicios, por ajustes del mismo.

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

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

8) Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas, excepto Registro e información.

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

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

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

La Policía Local, por razón de su servicio lo celebrará el día 17 de marzo, o día festivo anterior o posterior. En esta fecha permanecerán igualmente sus servicios mínimos.

#### **Artículo 15. - Licencias no retribuidas.**

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

2) Los trabajadores con un año de servicio, o más, podrán solicitar la excedencia voluntaria por intereses

particulares, por un plazo superior a un año e inferior a diez, conforme al R.D. 365/1995 de 3 de marzo.

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

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

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

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

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

#### **Artículo 16. - Permisos Especiales.**

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

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

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

2) en el caso de excedencia por prestación del servicio militar o servicio social sustitutorio, al trabajador se le reservará su plaza durante el tiempo que éste dure y podrá solicitar el reingreso dentro de los dos meses siguientes al de la finalización del mismo.

Durante dicho servicio militar o servicio social sustitutorio, el trabajador percibirá las pagas extraordinarias de Junio y diciembre.

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

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

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

**Artículo 17. - Vacaciones.**

De forma general se establece como período de disfrute de vacaciones anuales los meses de julio y agosto, siempre que las necesidades del servicio queden garantizadas. La duración de las vacaciones en cualquier caso, será de 23 días hábiles.

Los turnos de vacaciones del colectivo de la Policía Local, que se encontrarán reflejados en el cuadrante de servicio establecido en artículo 12, serán de 23 días hábiles a disfrutar rotativamente año tras año en los meses de Julio o agosto, pudiendo disfrutar hasta completar los 23 días hábiles los últimos días de junio o los primeros de Septiembre.

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

Turnos rotativos.

Mutuo acuerdo.

Coincidencia con el permiso del cónyuge.

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

También podrán disfrutarse las vacaciones anuales en otros períodos de tiempo diferentes del señalado anteriormente, previa petición del funcionario.

Cuando un trabajador cause baja por enfermedad o accidente no habiendo comenzado su disfrute, se interrumpirán las vacaciones, reanudándose al tomar el alta el trabajador y siempre durante el año natural.

En ningún caso se compensarán económicamente las vacaciones.

**CAPÍTULO V. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN****Artículo 18. - Carrera Profesional.-**

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

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

La promoción se deberá basar en el esfuerzo profesional, el historial profesional y la carrera, y la formación y cualificación adquiridas, debiendo ser objeto de consideración la antigüedad.

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

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

La titulación no constituirá requisito indispensable para el acceso a categorías o empleos del grupo C desde categorías del grupo D, con una antigüedad de 10 años, o de cinco y la superación de un curso específico de formación, a la que se accederá por criterios objetivos.

**Artículo 19. - Programación de cursos.**

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

2) Por parte de la Corporación y Junta de Personal, Delegados de Personal o Secciones Sindicales de los Sindicatos, se desarrollará un programa de cursos de formación y reciclaje para el personal. Los cursos tendrán relevancia, dentro de lo que resulte legal, para la promoción de los trabajadores a jefaturas o categorías superiores.

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

**Artículo 20. - Asistencia a Cursos.**

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

**Artículo 21. - Fondo económico.**

Para el ejercicio 2001 se crea un fondo de 1.400.000 ptas.

**CAPÍTULO VI. GARANTÍAS GENERALES Y GARANTÍAS SINDICALES.****Artículo 22. - Garantías sindicales.**

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

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

2) Cada Sección Sindical tiene derecho a elegir un delegado de Sección Sindical que será reconocido como tal por el Ayuntamiento, el cual dispondrá de 15 horas

mensuales retribuidas a salario real, para ejercer su actividad sindical tanto dentro como fuera de las dependencias del Ayuntamiento. Y en el supuesto de que dicho delegado sea miembro de la Junta de Personal o Delegado, dichas horas no serán acumulables a las que por tal motivo le correspondan.

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

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

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

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

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

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

9) Las Secciones Sindicales tendrán derecho a recibir de la Empresa, toda la información y datos estadísticos que soliciten sobre temas relacionados con la vida laboral de los trabajadores, especialmente las relacionadas con el artículo 9 de la Ley de órganos de representación.

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO VII. AYUDAS, SEGUROS, INDEMNIZACIONES Y ASISTENCIA JURÍDICA.

### Artículo 23. - Ayudas Generales.

Se establecen las siguientes ayudas:

a) Por matrimonio: 26.754 pts. En el caso de que ambos cónyuges tuviesen derecho a la ayuda, la cuantía total serán de 53.508 pesetas.

b) Por natalidad: 16.052 ptas. por hijo.

c) Por Sepelio: 26.754 ptas.

d) Por hijos minusválidos. Los trabajadores con hijos minusválidos y siempre que la minusvalía sea acreditada según la legislación vigente, recibirán 80.250 ptas. anuales por hijo minusválido, las cuales se abonarán al mismo tiempo que las becas escolares.

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

En todas las ayudas se incrementará anualmente el I.P.C., revisándose anualmente, incluso la de minusvalía

### Artículo 24. - Ayudas escolares y becas:

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

a) Guardería y Preescolar: 10.702 pts/hijo.

b) Primaria: 21.403 pts/hijo.

c) ESO (hasta 4.º curso): 21.403 pts/hijo.

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

Se abonará en el mes de inicio del curso académico

### Artículo 24. - Ayudas por accidente y enfermedad. Control del absentismo.

En el caso de enfermedad o accidente de cualquier tipo, el Ayuntamiento abonará el complemento necesario para cubrir el 100% del salario. Para la percepción de la ayuda, el Ayuntamiento podrá disponer sistemas de control de absentismo mediante exámenes médicos adicionales, que serán de obligada realización para el trabajador afectado.

### Artículo 25. - Prótesis, gafas y similares.

Para cada uno de los miembros de la unidad familiar por cualquier tipo de tratamiento odontológico u ortopédico, incluso prótesis y accesorios, 100% del importe de la factura, con un máximo anual de 17.120 ptas.

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

**Artículo 26. - Póliza de seguros.**

El Ayuntamiento suscribirá una póliza de seguro obligatorio o asumirá la indemnización a favor de los trabajadores del mismo, para que en el caso de muerte, gran invalidez, invalidez permanente absoluta para todo trabajo e invalidez permanente total para el trabajo habitual, debido a accidente de trabajo, enfermedad profesional y accidente laboral se perciba una indemnización de 3.000.000 ptas, y de 1.000.000 ptas en caso de muerte natural.

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

**Artículo 27. - Asistencia jurídica.**

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

La Corporación garantizará la asistencia y defensa jurídica especializada a los empleados que la precisen por razón de conflictos derivados de la prestación del servicio, mediante concierto de un contrato de asistencia jurídica con bufete de abogados, o a elección del trabajador, por los Servicios jurídicos Municipales, y especialmente a los funcionarios del colectivo de la Policía Local que en el momento de ser citados judicialmente para cualquier tema, estará presente un abogado que le acompañará en todo momento.

**Artículo 28. - Jubilaciones.**

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

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

60 años.....	3.300.000 ptas.
61 años.....	2.800.000 ptas.
62 años.....	2.500.000 ptas.
63 años.....	2.100.000 ptas.
64 años.....	1.300.000 ptas.
65 años.....	200.000 ptas.

**Artículo 28. - Anticipos reintegrables.**

Se establece el derecho a obtener anticipos reintegrables hasta 330.000 pesetas a reintegrar en un máximo de hasta 20 meses, sin intereses.

**Artículo 29. - Dietas y Desplazamientos.**

Se estará a lo dispuesto en la Resolución de 22 de enero del 2001, por la que se revisa el importe de las indemnizaciones establecidas en el R.D. 236/1998 de 4 de marzo y Resolución de 27 de marzo de 1993, y otras posteriores que revisen el importe de la indemnización.

Los trabajadores municipales que por razón de servicio tengan que desplazarse fuera de su centro de trabajo o fuera del término municipal de Caravaca de la Cruz, serán indemnizados por los gastos de desplazamiento que se

ocasionen, en el caso de que utilizaren su vehículo particular o transporte no oficial, debiendo acreditar los kilómetros realizados mediante el parte normalizado a tal efecto.

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

- 28 pts/km. Para automóviles. (I.R.P.F.)
- 11 pts/km. Para motocicletas o ciclomotores.
- ½ dieta: 6.100 ptas.
- 1 dieta: 15.900 ptas.

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

**CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.****Artículo 30. - Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.**

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

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

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

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

**Artículo 31. Revisiones médicas.**

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

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

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

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

**CAPÍTULO IX. RETRIBUCIONES.****Artículo 32. - Conceptos retributivos:**

Los funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo Marco, serán retribuidos por los conceptos siguientes:

**1- RETRIBUCIONES BÁSICAS:**

Son retribuciones básicas:

a) El sueldo, que corresponde al índice de proporcionalidad asignado a cada uno de los grupos en que

se organizan los Cuerpos, Escalas, Clases o Categorías. Su cuantía será la que cada año fijen las respectivas Leyes de los Presupuestos Generales del Estado.

b) Los trienios consistentes en una cantidad igual para cada funcionario de cada grupo por cada tres años de servicio en la empresa, independientemente de los grupos en que haya estado anteriormente. Las cuantías de los trienios por grupo serán las marcadas por la Ley en cada momento.

c) Las pagas extraordinarias, que serán de dos al año por un importe mínimo cada una de ellas de una mensualidad de sueldo base y trienios, se devengarán junto con la nómina de los meses de junio y diciembre.

## 2. - RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS:

Son retribuciones complementarias:

a) El Complemento de Destino.

b) El Complemento Específico.

c) Gratificaciones por Servicios prestados en festividad y/o nocturnidad.

d) Gratificaciones por servicios extraordinarios y R.E.D.

### A) COMPLEMENTO DE DESTINO:

De acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 158/1996, de 2 de febrero, por el que se modifica el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, en lo relativo al complemento de destino de los funcionarios de la Administración Local y conforme con la disposición final única del mencionado Real Decreto, el incremento experimentado en el Complemento de Destino como consecuencia del aumento de niveles será disminuido en idéntica cuantía en el complemento específico.

El complemento de destino retribuye el nivel del puesto de trabajo que desempeñe cada funcionario, con las cuantías por niveles que figuran a continuación:

#### Grupo A:

Nivel 30: Secretario General, Oficial Mayor, Interventor y Depositario.

Nivel 28: Para el resto de funcionarios del Grupo A.

El personal que acceda a este grupo, excepto los indicados en el nivel 30, iniciará en el nivel 24, consolidando dos niveles cada dos años de servicio, hasta un máximo de nivel 28.

#### Grupo B:

Nivel 26: para todos los funcionarios de dicho grupo.

El personal que acceda a este grupo iniciará en el nivel 22, consolidando dos niveles cada dos años de servicio, hasta un máximo de nivel 26.

#### Grupo C:

Nivel 22: para todos los funcionarios de dicho grupo.

El personal que acceda a este grupo iniciará en el nivel 18, consolidando dos niveles cada dos años de servicio, hasta un máximo de nivel 22.

#### Grupo D:

Nivel 18: Para todos los funcionarios de dicho grupo.

El personal que acceda a este grupo iniciará en el nivel 14, consolidando dos niveles cada dos años de servicio, hasta un máximo de nivel 18.

#### Grupo E:

Nivel 14: para todos los funcionarios de dicho grupo.

### B) COMPLEMENTO ESPECÍFICO:

El Complemento Específico se destina a retribuir las condiciones particulares de determinados puestos de

trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. Su cuantía para cada puesto de trabajo se especificará en la correspondiente relación o catálogo de puestos, comprometiéndose la Corporación y las Secciones Sindicales a modificar la actual relación de puestos de trabajo antes de finales de Septiembre del 2001.

### C) GRATIFICACIONES POR SERVICIOS PRESTADOS EN FESTIVIDAD Y/O NOCTURNIDAD.

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

#### C.1 Nocturnidad:

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

Año 2001: 550 Ptas. por hora nocturna, prestada entre las 22 y las 6 horas, para Agentes; 598 ptas. para Cabos y 808 ptas. para Sargento.

Años sucesivos: Incremento de IPC Regional.

#### C.2.- Festividad:

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

Año 2001: 440 ptas. por hora prestada dentro de este horario, 479 ptas. para cabos, y 646 ptas. para Sargento.

Años sucesivos: Incremento de IPC Regional.

### D) GRATIFICACIONES POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS Y R.E.D.

Se establece para el personal funcionario que se acoja y someta a lo establecido en el R.E.D. el siguiente importe para el ejercicio 2001, a partir de la firma del presente Acuerdo:

17.000 pesetas/mes para Agentes; 18.496 ptas. para Cabos, y 24.969 ptas. para Sargento.

Las gratificaciones por asistencia a juicios, fuera de la jornada de trabajo, derivados de la prestación del servicio se abonarán al precio de 15.000 ptas. diarias en el caso de comparecencia en juicios en Murcia. En el caso de comparecencia en juicios en Caravaca, serán de 7.500 pesetas.

### Artículo 40. - Comisión paritaria o de seguimiento del Acuerdo

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

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, en todo caso, como mínimo una vez al mes, y tendrá como principal función la interpretación y aplicación de las cláusulas de este Acuerdo, la vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y la denuncia del mismo, (en este caso, a petición de cualquiera de las partes), y todo ello



sin perjuicio de las facultades que correspondan a los órganos jurisdiccionales.

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

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL

##### Cláusula de Revisión Salarial:

La subida salarial que se aplicará a todo el personal sujeto a este convenio, será como mínimo la del IPC que fije el Gobierno para el año en curso, o cualquier otra negociada entre los Sindicatos y la Corporación, que mejore dicha previsión.

En Caravaca de la Cruz a veinte de Abril del dos mil uno.-

#### ANEXO I

##### RÉGIMEN DE ESPECIAL DEDICACIÓN (R.E.D.)

I.- El ámbito de aplicación será con carácter individual y voluntario, que se presupone para todos aquellos miembros de la Policía Local que lo soliciten por escrito en Registro General, durante la primera semana a partir de la firma del acuerdo. Una vez suscrito dicho compromiso, será irrenunciable durante el plazo de un año, salvo las causas indicadas en los apartados del acuerdo.

II.- Todos los días del R.E.D. se prestarán de servicios en la calle. No se podrán prestar días R.E.D. fuera del Régimen de Especial Dedicación, excepto las horas surgidas de intervenciones policiales individualizadas imprevistas que obliguen a prolongar la jornada diaria de Servicio y que serán abonadas, una hora o fracción, al precio de una hora RED.

##### CONDICIONES DE PRESTACIÓN DE LOS DÍAS R.E.D.

1. Con todas las solicitudes admitidas dentro del plazo establecido, se confeccionará un listado por orden, determinando por sorteo el primero en comenzar a prestar servicio, asignándose a partir de este un número de orden por el que comenzará y continuará la prestación del servicio, afectando este orden al RED.

2. En este orden se tendrá en cuenta para la llamada a prestar servicio, que obligatoriamente le corresponderá el primero y en el primer servicio que haga falta el que mayor número de días tenga en la bolsa.

3. Se tenderá a que todos los miembros adscritos al RED realicen sus días en la misma proporción de laborables, festivos y vísperas de festivos

4. Todo miembro de la plantilla, inscrito en el RED, se compromete a estar disponible para la prestación de cualquier servicio contemplado en el RED, hasta un máximo de 7 días, distribuidas de la siguiente forma:

30% dedicadas a formación (Cursos, tiro, etc.).

70% dedicadas a servicios: en periodos no inferiores a 4 horas y no superiores a 8.

Se llamará a los agentes con carácter rotativo, dicho compromiso será irrenunciable salvo casos justificados.

5. En el caso de alteración del orden de llamada para realizar servicios RED, se podrá dejar de prestar el servicio hasta subsanada dicha alteración.

6. La prestación de cualquier servicio programado deberá ser notificada al afectado, de forma individual, con una antelación mínima de 48 horas, no pudiéndose negar a realizar el servicio a no ser por causa muy justificada, entendiéndose como tal la misma que alegaría para no prestar el servicio ordinario que por turno le correspondiese. En el supuesto de no realizarse el aviso con la antelación dicha, la prestación será decisión voluntaria del agente, salvo casos de emergencia (inundaciones, atentados o catástrofes públicas).

7. El control de la realización de las horas encuadradas en el RED, será reflejado en un listado nominal de todos los miembros adscritos voluntariamente y expuesto en el tablón de anuncios con carácter mensual.

8. No se podrá realizar servicio alguno encontrándose en situación de permiso o vacaciones, solo se podrá llamar para prestar servicio RED cuando se encuentre en situación de descanso semanal.

9. Si por cualquier causa debidamente justificada un funcionario adscrito al RED no realizase el servicio demandado, éste se recuperará en el primer servicio que se programe en aplicación del RED a partir de ese momento, y así sucesivamente.

##### CAUSAS DE BAJA EN EL R.E.D.

1. Si algún Policía adscrito al RED, dejase de prestar injustificadamente el servicio asignado, aparte de la sanción disciplinaria a que hubiera lugar, podrá ser dado de baja en el RED.

2. En los casos de baja médica o accidente laboral se procederá como sigue:

a) En las bajas por periodo inferior a dos meses, no se suspenderá el abono del RED, y tendrá la obligación el agente de recuperar los días no realizados al estar de baja.

b) En caso de baja superior a dos meses, a partir del segundo se suspenderá el abono del RED, estudiándose al tomar el alta por la Comisión de Seguimiento, previa audiencia del interesado, la posibilidad de recuperar las horas y continuar inscrito en el RED. En todo caso habrá de recuperar los dos meses abonados o reintegrar lo percibido.

#### ANEXO II

##### VESTUARIO.

El Ayuntamiento facilitará al personal de Administración Especial la ropa y calzado precisos y que sean apropiados para el trabajo que han de desempeñar, debiéndose tener en cuenta las épocas estivales y de invierno; realizándose por el Comité de Seguridad y Salud una adecuación, si procede, así como la composición, colores, calidades etc., en el primer trimestre de cada año del vestuario siguiente:

##### Policía Local:

1 Cazadora tipo anorak, que se dorará cada tres años

Cada dos años, se dotará de: Guerrera, camisa, corbata, pantalones, suéter, gorra y un par de guantes.

##### Temporada de verano:

2 pantalones de verano

1 gorra.

1 par de zapatos

3 camisas.

Temporada de invierno (máximo octubre):

- 2 pantalones.
- 2 camisas
- 1 gorra
- 1 par de botas.

Nota: El año que coincida anualidad completa solo se pedirá pantalón y una camisa de invierno.

El vestuario se entregará:

El de invierno antes del 15 de octubre del año en curso.

El de verano antes del 15 de junio del año en curso.

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

## Consejería de Trabajo y Política Social

### **9241 Convenio de colaboración para el año 2001 entre la Comunidad Autónoma de Murcia, Consejería de Trabajo y Política social y la Oficina Autonómica de Cruz Roja Española en Murcia, en materia de protección de Menores.**

Visto el texto del Convenio de colaboración para el año 2001 entre la Comunidad Autónoma de Murcia, Consejería de Trabajo y Política social y la Oficina Autonómica de Cruz Roja Española en Murcia, en materia de protección de Menores, suscrito por el Consejero de Trabajo y Política Social en fecha 27 de agosto de 2001 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 la Consejería de Trabajo y Política Social, 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 de colaboración para el año 2001 entre la Comunidad Autónoma de Murcia, Consejería de Trabajo y Política social y la Oficina Autonómica de Cruz Roja Española en Murcia, en materia de protección de Menores.

Murcia, 28 de agosto de 2001.—El Secretario General,  
**Juan F. Martínez-Oliva Aguilera.**

### **Convenio de colaboración para el año 2001 entre la Comunidad Autónoma de Murcia, Consejería de Trabajo y Política social y la Oficina Autonómica de Cruz Roja Española en Murcia, en materia de protección de Menores.**

En Murcia a 27 de agosto de 2001.

De una parte, el Excmo. Sr. don Antonio Gómez Fayrén, Consejero de Trabajo y Política Social, en representación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en virtud de Acuerdo de Consejo de Gobierno de fecha 27 de julio de 2001.

Y de otra parte, don Aurelio Luna Maldonado, como Presidente de Cruz Roja Española en Murcia, con CIF-Q2866001G y domicilio social en Murcia, C/ General San Martín, n.º 3, en virtud de acuerdo del Comité de la Oficina Autonómica de Cruz Roja Española en Murcia de fecha 25 de junio de 2001.

Cada uno de ellos en la respectiva y correspondiente representación que así ostentan; y en el sentido de este Convenio,

#### **MANIFIESTAN**

A) Que el Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia (en la redacción dada por la Ley Orgánica 4/1994, de 24 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía) atribuye en el artículo 10.Uno.18 y 19 a la Comunidad Autónoma competencia exclusiva en materia de Bienestar Servicios Sociales y Política Juvenil. Estas competencias, en materia de protección de menores, fueron transferidas del Estado a la Comunidad Autónoma en virtud del Real Decreto 1.113/1984, de 29 de febrero, siendo asignado el ejercicio de dicha función a la Secretaría Sectorial de Acción Social, Menor y Familia, adscrita a la Consejería de Trabajo y Política Social por el Decreto n.º 58/1999, de 20 de julio, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Trabajo y Política Social. Dicha protección supone, de acuerdo con lo establecido por la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, la actuación en situaciones de riesgo de cualquier índole que perjudiquen el desarrollo personal y social de los menores.

B) Que la Entidad tiene entre sus fines la actuación con menores y jóvenes a través de programas de apoyo y solidarios, estando inscrita en el Registro de Centros y Servicios de Servicios Sociales de la Región de Murcia y acreditada como Entidad Colaboradora de Integración Familiar con el número 373.

C) Que existe ya un Convenio vigente entre ambas Entidades por el que se le asignan a Cruz Roja Española en Murcia, funciones de seguimiento de los acogimientos familiares, firmado el día 30 de diciembre de 1999 y prorrogado el 30 de diciembre de 2000, no obstante la adaptación a las previsiones contenidas en el Decreto número 56/1996 de 24 de julio, determinan la necesidad de suscribir un nuevo Convenio.

Por lo que al efecto,

#### **ACUERDAN**

##### **Primero. Objeto del Convenio.**

El presente Convenio tiene por objeto la aplicación de las medidas de protección de menores recogidas en la Ley Orgánica 1/96 mediante el seguimiento de los acogimientos familiares de la zona comprendida por los municipios de Cartagena, La Unión, Torre Pacheco, San Javier, San Pedro del Pinatar, Los Alcázares, Caravaca, Calasparra, Moratalla, Cehegín, Bullas, Pliego, Mula, Albudeite, Campos del Río, Yecla, Jumilla, Cieza, Abarán, Blanca, Archena, Ricote, Ulea, Villanueva, Ojós, Ceutí, Lorquí, Alguazas, Las Torres de Cotillas, Puerto Lumbreras, Lorca, Águilas, Mazarrón, Totana, Alhama, Librilla, Alcantarilla, Fortuna, Beniel, Molina de Segura y Santomera, a través de los servicios de que dispone la referida Entidad.

##### **Segundo. Prestaciones básicas.**

1. Cruz Roja mediante este Convenio se compromete a realizar seguimiento de los acogimientos familiares ya establecidos en el área geográfica especificada anteriormente, en número de doscientos sesenta.