

### 3. Otras disposiciones

Consejería de Industria, Trabajo y Turismo

**4664 CONVENIO Colectivo de Trabajo para Personal Laboral al Servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia. Expediente 22/96.**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Personal Laboral al Servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia, de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 29-2-96, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 14-3-96, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24-3-95, 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, 18 de marzo de 1996.— El Director General de Trabajo, **Federico Hernández Pérez**.

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA REGIÓN DE MURCIA**

**CAPÍTULO PRIMERO**

**DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

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

1.- El presente Convenio Colectivo se suscribe, de una parte, por los representantes de la Administración Pública de la Región de Murcia, y de otra parte, por el Comité de Empresa del Personal Laboral de esta Administración Regional, con representación sindical de FSP/UGT, SAA/CC.OO., CSI - CSIF y CEMSATSE, para regular las relaciones laborales, retribuciones, derechos de representación y demás condiciones de trabajo.

Ambas partes se reconocen como interlocutores válidos de acuerdo con lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

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

**CAPÍTULO SEGUNDO**

**ÁMBITO DE APLICACIÓN**

**Artículo 2.-** *Ámbito territorial.*

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

**Artículo 3.-** *Ámbito funcional.*

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

**Artículo 4.-** *Ámbito personal.*

1.- El Convenio será de aplicación a todo el personal laboral que presta o preste servicios en la Administración Pública de la Región de Murcia, tanto por contrato como por cualquier otro procedimiento legalmente establecido. A los efectos de este Convenio por Administración Regional deberá entenderse tanto su Administración Central o Directa como las Fundaciones Públicas, Organismos Autónomos, y otras Entidades Públicas constitutivas de su Administración funcionalmente descentralizada.

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

Se aplicará este Convenio al personal de las Empresas Públicas no excluidas del ámbito de aplicación de la Ley 3/1986, de 19 de marzo, de la Función Pública de la Región de Murcia, salvo que éstas suscriban su propio convenio.

2.- Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) Los funcionarios propios de la Administración Pública de la Región de Murcia.

b) El personal funcionario interino.

c) El personal eventual de confianza o ascensoramiento especial.

d) Las personas que tengan la consideración de contratistas de conformidad con lo establecido en el artículo 9 de la Ley 3/1986, de 19 de marzo, de la Función Pública de la Región de Murcia.

Asimismo, se excluye de la aplicación de este Convenio al personal laboral que pueda ser destinado en el extranjero por la Administración Regional, al personal laboral de alta dirección, al personal que realice trabajos temporales de colaboración social, al que disfrute becas de investigación o de colaboración concedidas por la Administración Pública de la Región de Murcia, a los Médicos Residentes (M.I.R.), a los Farmacéuticos Residentes (F.I.R.), a los Psicólogos Residentes (P.I.R.) y a los sujetos a convenios especiales y conciertos con Instituciones.

Al personal fijo discontinuo le será de aplicación lo dispuesto en el presente Convenio en cuanto sea acorde con la naturaleza de su relación de empleo.

#### **Artículo 5.-** *Ámbito temporal.*

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

No obstante, todos sus efectos se retrotraerán al día 1 de enero de 1996.

Su periodo de vigencia se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 1999, prorrogándose de año en año si no mediare denuncia expresa de las partes formulada con una antelación mínima de dos meses a la fecha de finalización de su vigencia, y sin perjuicio de posibles revisiones parciales de carácter anual. En tanto no se apruebe un nuevo convenio, el presente Convenio Colectivo permanecerá en vigor en todos sus extremos, sirviendo como mínimo de referencia para la negociación de un nuevo convenio.

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

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

#### **Artículo 6.-** *Nulidad de cláusulas del Convenio.*

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

### **CAPÍTULO TERCERO**

#### **COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, ESTUDIO Y ARBITRAJE**

#### **Artículo 7.-** *Constitución y Composición de la Comisión Paritaria.*

1.- Dentro del mes siguiente a la fecha de la firma

del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje del Convenio.

2.- Dicha Comisión estará formada por cinco vocales en representación de la Administración Pública Regional y otros cinco en representación de los trabajadores.

3.- Los vocales en representación de la Administración Pública Regional serán designados por el Consejero de Presidencia y los que actúen en representación del personal laboral serán designados por el Comité de Empresa, de entre sus miembros, en forma proporcional a su representación, con la asistencia, como mínimo, de un representante de cada central sindical mayoritaria.

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

#### **Artículo 8.-** *Funciones de la Comisión Paritaria.*

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

2.- Son funciones específicas de dicha Comisión Paritaria:

- a) La interpretación del Convenio Colectivo.
- b) El estudio de los problemas o cuestiones que presenten las partes con referencia al presente texto.
- c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) La conciliación y arbitraje en los problemas surgidos en la aplicación del Convenio.

#### **Artículo 9.-** *Funcionamiento de la Comisión Paritaria.*

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

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

3.- Los trabajadores al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia podrán formular ante la Comisión Paritaria del Convenio cuantas consultas esti-

men pertinentes. La Comisión remitirá copia de los informes emitidos y acuerdos adoptados en cada caso a la Dirección General de la Función Pública y de la Inspección de Servicios y al Comité de Empresa, a los efectos oportunos.

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

## CAPÍTULO CUARTO

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### **Artículo 10.- Organización del trabajo.**

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

#### **Artículo 11.- Derecho de Información.**

Los trabajadores al servicio de la Administración Pública Regional tendrán derecho a ser informados por sus jefes inmediatos de los fines, organización y funcionamiento de la unidad administrativa correspondiente, y en especial, de su dependencia jerárquica y de las atribuciones, deberes, y responsabilidades que les incumben. Expresamente deberá facilitarse esta información siempre que se produzca una modificación en el funcionamiento de las unidades administrativas.

Igualmente, tendrán derecho a la información y participación para la mejora de la gestión de los servicios, en los mismos términos y condiciones que los que se establezcan para el personal funcionario.

#### **Artículo 12.- Tarjeta de identificación.**

La Dirección General de la Función Pública y de la Inspección de Servicios facilitará al personal laboral fijo y temporal de la Administración Pública Regional una tarjeta de identificación individual, que deberá llevarse en lugar visible para garantizar las necesarias exigencias de seguridad en el control del acceso y permanencia de los trabajadores en los distintos Centros de trabajo, así como para facilitar la identificación del trabajador por los ciudadanos. Su uso será obligatorio en los mismos términos y condiciones que se establezcan para el resto del personal al servicio de la Administración Pública Regional.

#### **Artículo 13.- Relación de Puestos de Trabajo.**

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

## CAPÍTULO QUINTO

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### **Artículo 14.- Definición de categorías profesionales.**

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

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

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

#### **Artículo 15.- Niveles retributivos y categorías profesionales.**

Las categorías profesionales del personal laboral al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia, que se especifican en el Anexo I del presente Convenio, se agrupan en cinco niveles retributivos en homogeneidad con los Grupos de clasificación previstos para el personal funcionario.

Las funciones más significativas de cada categoría profesional son las que se establecen en el Anexo II de este Convenio.

#### **Artículo 16.- Categorías generales.**

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

En ellas se encuadrará el personal laboral temporal contratado, con cargo al concepto presupuestario 131 o al Capítulo VI (Inversiones), en virtud de una titulación académica específica o de una profesión u oficio. Dicha titulación, profesión u oficio, se señalará en el contrato junto a la categoría profesional.

- Nivel A (I): Técnicos Titulados Superiores.
- Nivel B (II): Técnicos Titulados Medios.
- Nivel C (III): Técnicos Especialistas.
- Nivel D (IV y V): Técnicos Auxiliares.
- Nivel E (VI): Personal Subalterno y de Servicios.

## CAPÍTULO SEXTO

### ASCENSO O CAMBIO DE CATEGORÍA PROFESIONAL

#### **Artículo 17.- Disposiciones generales.**

Como consecuencia de la clasificación funcional

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

#### **Artículo 18.- Promoción interna.**

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

2.- La promoción interna se desarrollará a través de pruebas selectivas con arreglo a los criterios y requisitos comunes a los que se acuerden para el personal funcionario, de conformidad con lo establecido en el Capítulo V del Acuerdo de 28 de octubre de 1994. En dichas pruebas podrán participar voluntariamente los colectivos de personal laboral fijo que así se determine, previa su integración en los correspondientes cuerpos del personal funcionario.

#### **Artículo 19.- Procedimientos de racionalización.**

1.- La Consejería de Presidencia, previa negociación con el Comité de Empresa, establecerá los procedimientos de racionalización administrativa necesarios para adecuar los recursos humanos existentes a las necesidades de los servicios.

2.- Estos procedimientos, además de los reglamentariamente previstos para el personal funcionario, consistirán en la convocatoria de pruebas selectivas de adecuación mediante ascenso o cambio de categoría, en las que podrán participar los colectivos de personal laboral fijo que así se determine.

3.- En el supuesto de que las citadas pruebas no se realicen con cargo a vacantes existentes, los puestos de trabajo incursos en el procedimiento de racionalización, serán adecuados a la nueva categoría en los términos previstos en la correspondiente convocatoria.

Los aspirantes que hayan superado las citadas pruebas y no puedan ser clasificados en la nueva categoría objeto de racionalización, quedarán habilitados para el desempeño de los puestos correspondientes a dicha categoría, a través de los procedimientos de provisión reglamentariamente previstos.

### **CAPÍTULO SÉPTIMO**

#### **SELECCIÓN DE PERSONAL TEMPORAL Y FORMA DE CONTRATACIÓN**

#### **Artículo 20.- Selección de personal laboral temporal.**

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

2.- No obstante, con carácter excepcional, las convocatorias relativas a la selección de personal laboral temporal para retenes de incendios, viveros forestales, granjas cinegéticas y aquellas otras actividades en las que

no sea imprescindible una titulación académica, podrán sustituirla por una certificación acreditativa de experiencia expedida por órgano competente o superando las pruebas que se determinen en el expediente de contratación, en los términos señalados en la correspondiente convocatoria.

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

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

#### **Artículo 21.- Normas generales.**

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

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

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

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

### **CAPÍTULO OCTAVO**

#### **PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

#### **Artículo 22.- Disposiciones generales.**

El procedimiento y condiciones para la provisión de los puestos de trabajo en la Administración Pública Regional se ajustará a lo dispuesto en las cláusulas del presente Convenio que expresamente se les refieran, y a lo establecido con carácter general para el resto del personal de la Administración Pública Regional.

#### **Artículo 23.- Traslados de personal de carácter voluntario.**

Los concursos de traslados se regirán por lo dispuesto con carácter general para el resto del personal de la Administración Pública Regional, sin perjuicio de las siguientes normas:

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

El personal laboral fijo perteneciente a la categoría profesional «Personal Subalterno y de Servicios», Nivel E, podrá participar en los concursos para proveer puestos de trabajo correspondientes al Cuerpo de Servicios siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos en la Relación de Puestos de Trabajo.

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

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

#### **Artículo 24.- Permutas.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Informe favorable de la Comisión Paritaria.

d) Orden del Consejero de Presidencia autorizando, en su caso, la permuta propuesta.

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

#### **Artículo 25.- Reingreso de excedentes.**

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

#### **Artículo 26.- Movilidad funcional.**

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

a) Requisitos:

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

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

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

b) Criterios generales:

La Consejería de Presidencia elaborará los criterios generales que determinen en cada caso los trabajadores que deban cambiar de puesto de trabajo, previa negociación con el Comité de Empresa.

c) Procedimiento:

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

#### **Artículo 27.- Movilidad funcional mediante trabajos de superior categoría.**

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

2.- Durante su desempeño el trabajador tendrá derecho a las retribuciones básicas y a las complementarias del puesto cuyas funciones se le encomienden. En el supuesto de que las retribuciones correspondientes a dichas funciones sean inferiores a las de su categoría, continuará percibiendo estas últimas.

**Artículo 28.- Requisitos y procedimiento.**

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

## a) Requisitos:

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

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

## b) Procedimiento:

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

2) Dicha propuesta se dirigirá a la Dirección General de la Función Pública y de la Inspección de Servicios quien dará cuenta al Comité de Empresa.

3) Por último, el Consejero de Presidencia dictará Orden autorizando o denegando el desempeño de funciones de superior categoría. Si se autoriza, se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa.

**Artículo 29.- Movilidad funcional mediante trabajos de inferior categoría.**

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

**Artículo 30.- Movilidad geográfica.**

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

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

3.- La Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia negociará con el Comité de Empresa los criterios generales que permitan determinar los trabajadores que pudieren verse afectados. Además del

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

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

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

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

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

**CAPÍTULO NOVENO****RETRIBUCIONES****Artículo 32.- Conceptos retributivos.**

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

1. *Retribuciones básicas:*

- 1.1. Salario base.
- 1.2. Complemento de antigüedad
- 1.3. Pagas extraordinarias.

2. *Retribuciones complementarias:*

- 2.1. Plus de destino.
- 2.2. Complemento específico.
- 2.3. Productividad.
- 2.4. Gratificaciones por servicios extraordinarios.
  - 2.4.1. Complemento de festividad.
  - 2.4.2. Complemento de nocturnidad.
  - 2.4.3. Complemento de turnicidad.
  - 2.4.4. Complemento de atención continuada.
  - 2.4.5. Horas extraordinarias.

3. *Indemnizaciones por razón del servicio:*

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

**Artículo 33.- Salario base.**

El salario base es la parte de la retribución del tra-

bajador fijada por unidad de tiempo, sin inclusión de los complementos, consistente en una cantidad fija para cada uno de los distintos niveles retributivos, con las cuantías que figuran en el Anexo III de este Convenio.

#### **Artículo 34.- Complemento de antigüedad.**

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

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

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

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

#### **Artículo 35.- Pagas extraordinarias.**

1. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, percibirán el importe de dos pagas extraordinarias equivalentes, cada una de ellas, a una mensualidad de salario base y complemento de antigüedad.

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

a) Cuando el tiempo de servicios prestados, hasta el mes que se devengue la paga extraordinaria, sea inferior al semestre natural, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada mes natural completo y día por un sexto y un ciento ochentavo, respectivamente, del importe de la paga que en el mes del devengo hubiera correspondido por un periodo de seis meses.

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

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

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

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

#### **Artículo 36.- Plus de destino.**

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

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

#### **Artículo 37.- Complemento específico.**

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

#### **Artículo 38.- Productividad.**

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

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

2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, y con el fin de conseguir la homogeneidad de retribuciones con el personal funcionario se establece como productividad fija la cuantía en cómputo mensual que viene determinada en el Anexo VI.

#### **Artículo 39.- Gratificaciones por servicios extraordinarios.**

Se establecen como gratificaciones por servicios extraordinarios, las siguientes:

1. Complemento de festividad.

Retribuye la prestación de la jornada ordinaria de trabajo en domingos y días festivos, reconociéndose el

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

#### 2. Complemento de nocturnidad.

La cuantía de la retribución de la jornada trabajada durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas de la mañana siguiente será la que se fija para cada nivel retributivo en el Anexo VII de este Convenio.

#### 3. Complemento de turnicidad.

Retribuye el desempeño del puesto de trabajo en régimen de turnos rotatorios durante la jornada ordinaria de trabajo.

Su regulación y cuantías se establecen en los mismos términos que para el personal funcionario de esta Administración Pública.

#### 4. Complemento de atención continuada.

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

#### 5. Horas extraordinarias.

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

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

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

**Artículo 40.-** *Revisión de retribuciones complementarias.*

De conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Quinta de la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma para 1996, la revisión de las cuantías de los pluses de destino que pudiera realizarse se llevará a cabo compensando los incrementos que puedan

producirse con la minoración simultánea de las distintas retribuciones complementarias.

**Artículo 41.-** *Devengo de retribuciones.*

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

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

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

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

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

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

**Artículo 42.-** *Indemnizaciones por razón del servicio.*

Hasta tanto se modifique la normativa actualmente en vigor que regula las indemnizaciones por razón del servicio y que será de aplicación tanto para el personal funcionario como laboral, las cuantías de las indemnizaciones aplicables al personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio que sean consecuencia de comisiones de servicio que le sean encomendadas, son las que figuran en el Anexo IX para todos los niveles retributivos.

## CAPÍTULO DÉCIMO

### JORNADAS Y HORARIOS

**Artículo 43.-** *Jornadas y horarios.*

La jornada y horario de trabajo del personal laboral al servicio de la Administración Pública Regional será la regulada con carácter general para el personal funcionario de esta Administración, sin perjuicio de las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y de las siguientes peculiaridades:

a) Dentro de la jornada, el trabajador tendrá derecho a un descanso de 20 minutos diarios que se computará como trabajo efectivo.

b) Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de desarrollo, las jornadas y horarios especiales serán fijados de conformidad con los criterios y el procedimiento establecido en la normativa aplicable al personal funcionario de



esta Administración Pública, dando cuenta de los mismos a la Comisión Paritaria, salvo que el colectivo a regular sea mayoritariamente de carácter laboral, en cuyo caso se negociará con el Comité de Empresa.

c) El horario de trabajo se adaptará a lo establecido con carácter general para el personal funcionario de la Administración Regional. No obstante, en razón del carácter permanente del servicio y del interés de los administrados, podrán establecerse turnos de mañana, tarde y noche, así como módulos de guardia en aquellos centros donde las disponibilidades de efectivos lo requieran, previa negociación en el seno de la Comisión Paritaria.

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

- El horario de trabajo.
- Distribución anual de los días de trabajo.
- Festivos.
- Descansos semanales y otros días inhábiles.

#### **Artículo 44.- Jornada reducida.**

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

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

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

## **CAPÍTULO UNDÉCIMO**

### **VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS**

#### **Artículo 45.- Vacaciones anuales.**

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

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

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

- Complemento personal transitorio, en los casos que exista.

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

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

No obstante lo anterior, se exceptúan de esta regla aquellos trabajadores que realicen una actividad que se desarrolle esencialmente en el periodo estival, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

3.- El plan de vacaciones anuales se confeccionará con sujeción a los criterios y procedimientos establecidos para el personal funcionario, atendiendo las necesidades del servicio y, en lo posible, las preferencias de los trabajadores.

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

#### **Artículo 46.- Permisos.**

El trabajador, previa comunicación y posterior justificación, tendrá derecho a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

a) Dos días en caso de nacimiento de un hijo. Cuando dicho nacimiento se produzca en distinto municipio al del domicilio del trabajador, el plazo de permiso será de cuatro días.

b) Dos días, en caso de muerte o enfermedad grave u operación de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o de persona con quien conviva maritalmente de forma habitual. Cuando dicha muerte, enfermedad grave u operación, se produzca en distinto municipio al del domicilio del trabajador, el periodo de permiso será de cuatro días.

El parentesco de consanguinidad hasta segundo grado comprende: en línea recta descendente: hijos y nietos; en línea recta ascendente: padres y abuelos, y en línea colateral: hermanos.

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

c) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día, y hasta cuatro si supusiera traslado a otro municipio.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración por el tiempo indispensable.

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

f) El trabajador con un hijo menor de nueve meses, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, tendrá derecho a un permiso de una hora diaria de ausencia del trabajo para atenderlo. Este período de tiempo podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de jornada de media hora.

En el caso de que el padre y la madre presten servicios para la Administración Pública Regional sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho. Asimismo, el trabajador que preste servicios en esta Administración Pública no podrá ejercerlo, si su cónyuge lo viniera disfrutando.

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

g) El trabajador que por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido psíquico o físico que no desarrolle ninguna actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de jornada de trabajo de 1/3 o de 1/2 con la reducción proporcional de sus retribuciones. La concesión de la reducción de jornada por razón de guarda legal será incompatible con la realización de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que ha sido objeto de reducción.

h) En casos debidamente justificados basados en la incapacidad física del cónyuge, padre o madre que convivan con el trabajador, éste podrá también solicitar la reducción de jornada en las mismas condiciones señaladas en el apartado anterior.

i) El trabajador podrá disponer de hasta 6 días al año de permiso para asuntos personales sin justificación o de los días que en proporción le corresponda cuando el tiempo realmente trabajado fuera menor. Estos días de permiso estarán subordinados en su concesión a las necesidades del servicio y, en todo caso, deberá garantizarse que la misma unidad orgánica donde el trabajador presta sus servicios asumirá las tareas de éste sin daño para terceros ni para el funcionamiento del servicio o unidad orgánica.

Los trabajadores podrán disfrutar dichos días, a su conveniencia, en uno o varios periodos, previa autorización que se comunicará a la respectiva unidad de personal.

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

j) Los días 24 y 31 de diciembre. Dado el carácter permanente de algunos servicios, los responsables de las distintas unidades orgánicas, previo acuerdo con los re-

presentantes de los trabajadores, podrán establecer turnos de guardia para cada categoría y actividad. Los trabajadores que no puedan disfrutar este permiso en los días anteriormente señalados lo disfrutarán, a su elección y siempre que las necesidades lo permitan, durante el resto del año.

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

#### **Artículo 47.- Licencias.**

Previo petición justificada, y en los supuestos que se relacionan a continuación, se concederán las siguientes licencias:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

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

c) Para la realización de estudios sobre materias relacionadas con el puesto de trabajo con informe favorable del Jefe de la unidad orgánica en la que el trabajador preste sus servicios.

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

#### **Artículo 48.- Competencia para su concesión.**

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

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

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

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

#### **Artículo 49.- Permisos no acumulables.**

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

#### **Artículo 50.- Equiparación a mejoras funcionariales.**

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

## CAPÍTULO DUODÉCIMO

### SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

**Artículo 51.-** *Suspensión con reserva del puesto de trabajo.*

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

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis 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.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

b) En el supuesto de adopción o acogimiento, si el hijo adoptado o el acogido es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado o el acogido es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

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

**Artículo 52.-** *Excedencia forzosa.*

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

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

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

c) Por el cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o prestación social sustitutoria.

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

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

**Artículo 53.-** *Excedencia voluntaria.*

1.- Excedencia voluntaria por el cuidado de hijos:

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al 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 se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El periodo en que el trabajador permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad. Durante el tiempo de permanencia en esta situación, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

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

Si antes de la finalización del periodo de excedencia por cuidado de hijo no solicita la incorporación al puesto de trabajo, el trabajador será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

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

2.- Excedencia voluntaria por interés particular:

La situación de excedencia voluntaria por interés particular se declarará a petición del trabajador, o de oficio en los supuestos determinados en los artículos 52.3 y 53 de este Convenio. La concesión de esta excedencia podrá suspenderse durante un máximo de tres meses por necesidades del servicio.

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

La permanencia en esta situación no podrá ser inferior a dos años, ni superior a cinco, salvo que el trabaja-

dor cuente con una antigüedad superior a cinco años, en cuyo supuesto la permanencia en esta situación de excedencia no podrá ser superior a un número de años equivalente a los que aquél acredite haber prestado en cualquiera de las Administraciones Públicas, con un máximo de quince.

En las resoluciones por las que se declare esta situación se expresará el plazo máximo de duración de la misma. La falta de petición de reingreso dentro de dicho plazo comportará la extinción del contrato de trabajo.

### 3.- Excedencia voluntaria por incompatibilidad:

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

#### **Artículo 54.- Equiparación a mejoras funcionariales.**

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

## CAPÍTULO DECIMOTERCERO

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### **Artículo 55.- Faltas y sanciones.**

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

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

a) Serán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

b) Serán faltas graves las siguientes:

1) La falta de obediencia a los superiores.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

14) La grave perturbación del servicio.

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

16) La grave falta de consideración con los administrados.

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

18) El acoso sexual.

A efectos de lo dispuesto en este artículo, se entenderá por mes, el periodo comprendido desde el día prime-

ro al último de cada mes natural.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

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

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

3) El abandono del servicio.

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

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

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

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

8) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Por faltas leves:

- Apercibimiento.

b) Por faltas graves:

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

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

c) Por faltas muy graves:

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

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

- Despido.

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

a) Grado de intencionalidad.

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

c) Grado de perturbación producida en los servicios.

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

e) La reincidencia.

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

#### **Artículo 56.- Prescripción.**

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

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

#### **Artículo 57.- Información reservada.**

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí mismo o a través de sus representantes, de los actos del personal de la Administración Pública Regional que supongan falta de respeto a su intimidad o a la considera-

ción debida a su dignidad humana o laboral. La Administración, a través del órgano directivo a que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

**Artículo 58.- Remisión a la normativa general.**

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

## CAPÍTULO DECIMOCUARTO

### PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

**Artículo 59.- Promoción y formación profesional.**

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

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

Los trabajadores que realicen los estudios contemplados en el presente apartado tendrán derecho, para la asistencia a las clases, a ejercitar la preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el centro, o a la adaptación de la jornada ordinaria cuando la organización del trabajo lo permita. El mantenimiento del turno de trabajo queda supeditado a la periódica acreditación del correspondiente aprovechamiento académico, y en especial, a las necesidades del servicio.

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

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

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

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

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

c) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores que asistan a esta clase de cursos

podrán solicitar que su turno coincida con el tiempo de preparación de exámenes.

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

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

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

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

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

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

b) De perfeccionamiento profesional para la adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo. Estos cursos se organizarán, al menos, cada cuatro años.

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

No obstante lo establecido en el presente capítulo, la formación del personal laboral estará regulada por lo establecido en el Capítulo VI del Acuerdo de 28 de octubre de 1994 así como por lo que se disponga en materia de Formación Continua para el personal al servicio de la Administración Pública Regional.

## CAPÍTULO DECIMOQUINTO

### SALUD LABORAL

**Artículo 60.- Normas generales.**

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

Además, tendrán derecho a recibir información

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

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

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

#### **Artículo 61.-** *Comité de Seguridad y Salud.*

Se constituirá un único Comité de Seguridad y Salud en el ámbito de la Comunidad Autónoma como órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la misma en materia de prevención de riesgos y demás competencias que le atribuya la ley. A tal efecto, corresponderá al Comité de Empresa la designación de uno de los representantes de los trabajadores que deban formar parte del mencionado Comité de Seguridad y Salud.

Para el desempeño de las funciones previstas en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales dicho representante disfrutará de un crédito horario mensual de 40 horas, sin perjuicio, de que con posterioridad se acuerde el incremento del crédito mencionado.

## **CAPÍTULO DECIMOSEXTO**

### **FOMENTO DE EMPLEO**

#### **Artículo 62.-** *Jubilación.*

Dentro de la política de promoción del empleo en el ámbito de la Administración, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años.

La edad de jubilación, establecida en el párrafo anterior, se considerará sin perjuicio de que todo/a trabajador/a pueda completar los periodos de carencia para causar derecho a pensión en su favor, siempre que faltaran un máximo de tres años para alcanzar el mínimo exigido por la legislación vigente, en cuyo caso podrá solicitar prórroga de la Dirección General de la Función Pública y de la Inspección de Servicios, a través del Centro Directivo del que dependan funcionalmente, prórroga que comprenderá exclusivamente el periodo temporal que le falte para cubrir el de carencia, y que se concederá siempre

que el/la trabajador/a pueda considerarse apto/a para el servicio.

#### **Artículo 63.-** *Jubilación voluntaria.*

1.- Todos los trabajadores con edades comprendidas entre los 60 y 64 años de edad, que de conformidad con las disposiciones vigentes tengan derecho a ello, podrán jubilarse de forma voluntaria, debiendo solicitarlo con seis meses de antelación.

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

3.- Los trabajadores a que se refieren los apartados anteriores devengarán las pensiones que legalmente le correspondan por sus años de cotización a la Seguridad Social.

#### **Artículo 64.**

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

## **CAPÍTULO DECIMOSEPTIMO**

### **ACCIÓN SOCIAL**

#### **Artículo 65.-** *Principios generales.*

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

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

#### **Artículo 66.-** *Plan Integral de Acción Social.*

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

2. Dicho plan incluirá las Ayudas de Acción Social que se establecerán con los mismos criterios que para el personal funcionario y a las que podrán acceder todos los

empleados públicos al servicio de la Administración Regional mediante el procedimiento y requisitos que reglamentariamente se determinen, sujetándose en todo caso a criterios de igualdad y objetividad en su concesión.

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

#### **Artículo 67.- Comisión de Acción Social.**

La Comisión de Acción Social será el órgano encargado del seguimiento y control de la ejecución del Plan Integral de Acción Social. En su composición, que será paritaria, participarán los representantes de los trabajadores.

#### **Artículo 68.- Complemento por incapacidad temporal y maternidad.**

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 69.- Actividades socioculturales.**

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

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

#### **Artículo 70.- Jubilación, fallecimiento e invalidez permanente y absoluta.**

1. Siendo conscientes de que una vez alcanzada la edad de jubilación se produce una minoración en el poder adquisitivo de los trabajadores, se establecerá con carácter general una indemnización, cuya cuantía y criterios se determinarán previa negociación con los representantes de los trabajadores, que se abonará al cumplirse la edad de jubilación forzosa.

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

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

## **CAPÍTULO DECIMOCTAVO**

### **DERECHOS DE REPRESENTACIÓN**

#### **Artículo 71.- Comité de Empresa.**

1. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado de los trabajadores en la Empresa o Centro de trabajo para la defensa de sus intereses.

2. A estos efectos, se entenderá que constituye un único Centro de trabajo la totalidad de los establecimientos dependientes de la Administración Pública Regional.

#### **Artículo 72.- Secciones Sindicales.**

1.- La Administración Pública Regional respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. Admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal del trabajo. No podrá condicionar el empleo de un trabajador al hecho de que esté o no afiliado, o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedirle o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o de su actividad sindical.



En los Centros de trabajo existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar los comunicados.

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

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

**Artículo 73.-** *Garantías de los representantes de los trabajadores.*

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

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

2.- La Administración Pública Regional relevará del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, a aquel trabajador que designe la Organización Sindical que cuente con, al menos, el 60 por 100 de los miembros del Comité de Empresa. Dicha designación se solicitará por el representante legal de dicha Organización en la Administración Pública Regional mediante escrito dirigido al Director General de la Función Pública y de la Inspección de Servicios.

3.- Será de aplicación en esta materia el Pacto Administración y Sindicatos sobre derechos sindicales de 24 de enero de 1995.

4.- El trabajador liberado de conformidad con los apartados 2 y 3 anteriores de este artículo, tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y destino que viniera desempeñando, así como a la percepción de la totalidad de las retribuciones fijas y periódicas de devengo mensual, sin que en ningún caso, puedan computarse a estos efectos, retribuciones por servicios prestados fuera de la jornada reglamentaria.

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

**Artículo 74.-** *Reuniones.*

1.- El Comité de Empresa y las Organizaciones Sindicales, directamente o a través de los delegados sindicales, podrán convocar reuniones en los Centros de trabajo.

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

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

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

5.- Serán requisitos para convocar una reunión los siguientes:

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

b) En este escrito se indicará:

- La hora y el lugar de la celebración.

- El orden del día.

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

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

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

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

**Artículo 75.-** *Libertad sindical.*

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

2.- En consecuencia, la Dirección General de la Función Pública y de la Inspección de Servicios y los responsables de las diferentes unidades orgánicas facilitarán el ejercicio de las actividades sindicales en los Centros de trabajo. A tal fin dispondrán de un local sindical en el ámbito de la Administración Pública Regional, facilitándoseles con regularidad el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

## CAPÍTULO DECIMONOVENO

## RÉGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES

**Artículo 76.- Normas generales.**

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

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

## DISPOSICIONES ADICIONALES

**Primera**

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

**Segunda**

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

**Tercera**

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

2.- Se integrarán en las escalas a extinguir de los niveles retributivos A y B, aquellos trabajadores que carezcan de la titulación exigida en cada nivel.

3.- En relación con futuras transferencias de personal que se puedan producir a esta Comunidad Autónoma, los trabajadores que se integren serán clasificados profesionalmente por la Consejería de Presidencia, de acuerdo con los requisitos exigidos para la pertenencia a

los distintos niveles y categorías profesionales así como con las funciones desempeñadas.

**Cuarta**

No obstante lo dispuesto en el artículo 16 de este Convenio, con carácter excepcional, las convocatorias relativas a la selección de personal laboral temporal para retenes de incendios, viveros forestales y granjas cinegéticas, podrán eximir de titulación exigiendo certificación acreditativa de experiencia.

**Quinta**

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1 del Decreto 87/1994, de 9 de diciembre, el Consejero de Presidencia procederá anualmente a la convocatoria de pruebas de integración funcional del personal laboral al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia con llamamiento único a todos los colectivos a partir del 1 de enero de 1997.

**Sexta**

Respecto a las retribuciones para los ejercicios de vigencia del presente Convenio, los Proyectos de Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para dichos ejercicios, incluirán los incrementos que se establezcan para los empleados públicos en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado, así como las previsiones precisas sobre la revisión de dichas retribuciones para el mantenimiento del poder adquisitivo de los empleados públicos.

**Séptima**

El Comité de Empresa realizará los estudios necesarios para la implantación de una bolsa de compensación para los casos de jubilación anticipada.

**Octava**

En caso de surgir discrepancias en orden a la interpretación o aplicación del presente Convenio, cuando no fuera posible llegar a acuerdo a través de los mecanismos previstos en el mismo, podrá acudir al procedimiento establecido en el artículo 38 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Primera**

Si la actual retribución periódica de determinados trabajadores, incluyendo todos los conceptos y examinados en su conjunto y cómputo anual, fuere superior a la establecida en este Convenio, deberá ser respetada aquella en lo que exceda, considerándose como complemento personal transitorio y absorbible el exceso.

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

Del incremento del 3'5 por 100 de las retribuciones respecto al ejercicio de 1995 establecido con carácter general en este Convenio, excluidos trienios, se destinará en un 50 por 100 a la absorción de los complementos personales y transitorios reconocidos en el Convenio anterior.

**Segunda**

Los capataces de actividades docentes integrados en la categoría «a extinguir» de Técnicos no Titulados, percibirán el sueldo base establecido para la citada categoría, así como, y mientras desempeñen las correspondientes funciones, un complemento por trabajos de superior categoría que se hará efectivo en 12 mensualidades, y cuyo importe vendrá determinado por la diferencia existente hasta alcanzar, en cómputo anual, el sueldo

base fijado para el nivel retributivo B del presente Convenio.

**Tercera**

Los representantes del Comité de Empresa del INSERSO que en la fecha de transferencia de competencias de dicho Organismo a esta Comunidad Autónoma, estaban liberados para el ejercicio de funciones sindicales, como consecuencia de las acumulaciones de créditos horarios, continuarán en dicha situación hasta que se proceda a la celebración de nuevas elecciones sindicales en el ámbito de la Administración Pública Regional.

**Cuarta**

Al personal laboral temporal que desarrolle funciones o tareas correspondientes a puestos de trabajo creados en cumplimiento de lo establecido en el punto 3 del Capítulo IV del Acuerdo de 28 de octubre de 1994, y al objeto de garantizar más eficazmente la prestación de los servicios, podrá atribuírsele el desempeño de dichos puestos, como personal interino, hasta su provisión por procedimiento reglamentario.

A N E X O I

NIVEL	DENOMINACIÓN CATEGORÍA PROFESIONAL	TITULACIÓN EXIGIDA
A	Técnicos titulados superiores	Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.
B	Técnicos titulados medios	Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente.
C	Técnicos Especialistas -Educador	B.U.P., Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente B.U.P., Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente
D	Técnicos Auxiliares -Albañil -Almacenero -Auxiliar Agrario  -Auxiliar de Mantenimiento -Auxiliar Sanitario -Auxiliar Técnico Educativo -Cocinero -Conductor -Maquinista -Operador Transmisiones	Graduado Escolar, F.P.1º Grado o equivalente. Graduado Escolar, F.P.1º Grado o equivalente. Graduado Escolar, F.P.1º Grado o equivalente. F.P.1º Grado, rama Agraria o Diploma de Capataz Agrícola Graduado Escolar, F.P.1º Grado o equivalente. F.P.1 Rama Sanitaria. Graduado Escolar, F.P.1º Grado o equivalente. Graduado Escolar, F.P.1º Grado o equivalente. Graduado Escolar, F.P.1º Grado o equivalente. Graduado Escolar, F.P.1º Grado o equivalente.
E	Categoría única: Personal Subalterno y de Servicios; con los siguientes grupos de funciones:  -Ayudante de Oficios -Pinche de Cocina -Personal Subalterno -Personal de Servicios	Certificado de Escolaridad Certificado de Escolaridad Certificado de Escolaridad Certificado de Escolaridad

## ANEXO II

**Definición de funciones de las categorías profesionales del Convenio Colectivo del Personal Laboral al Servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia.****Técnicos Titulados Superiores**

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

**Técnicos Titulados Medios**

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

**Técnicos Especialistas**

Son los trabajadores que estando en posesión del título de Bachillerato Unificado (B.U.P.), Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente, realizan funciones de ejecución, colaboración y análogas, de acuerdo con su nivel de titulación y especialización.

**Educador**

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

Participación en el seguimiento y evaluación del proceso recuperador o asistencial de los beneficiarios del centro.

Relación con los familiares de los beneficiarios, proporcionándoles orientación y apoyo.

Programación, ejecución y seguimiento de tareas de psicomotricidad, lenguaje y dinámica a los beneficiarios.

Coordinación de las actividades de la vida diaria de los beneficiarios a su cargo.

Programación y participación en las áreas de ocio y tiempo libre de los beneficiarios.

Programación y ejecución de las actividades educativas y formativas de los beneficiarios que lo requieran en centros ocupacionales y centros de atención a minusválidos psíquicos.

Participación, cuando se le requiera, en el equipo multiprofesional del centro para la realización de pruebas o valoraciones relacionadas con sus funciones.

Participación en las juntas y sesiones de trabajo que se establezcan.

**NIVEL D****Técnicos Auxiliares**

Son los trabajadores que, estando en posesión de título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente y con conocimientos teóricos prácticos de un oficio o profesión, realizan los trabajos del mismo, bajo la dependencia de su jefe inmediato.

**Albañiles**

Son los trabajadores que desempeñan las tareas propias de su oficio tales como corrección de humedades, reposición de azulejos y baldosas y pequeñas obras en tabiquería, rozas o escayola y mantenimiento general del edificio en lo que a su oficio se refiere; asimismo, realizan la reparación de obras de fábrica (alcantarillas, tajcos, pasos, etc.) colocación de señalización vertical de balizamiento y elementos de seguridad (barandillas, barreras, etc.).

**Almaceneros**

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

**Auxiliares Agrarios**

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

**Auxiliares de Mantenimiento**

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Auxiliares Sanitarios**

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

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

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

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

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

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

Limpieza y preparación de mobiliario, material y aparatos clínicos.

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

Entrega y recogida de análisis clínicos.

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

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

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

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

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

### **Auxiliares Técnicos Educativos**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Cocineros**

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

**Conductores**

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

**Maquinistas**

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

**Operadores de Transmisiones**

Son los trabajadores que tienen a su cargo la red de emisoras de emergencia de la Comunidad Autónoma, así como la comunicación con los distintos centros conectados con la citada emisora, dando cuenta de dichas comunicaciones a sus superiores.

**NIVEL E**

**Personal Subalterno y de Servicios**

Son los trabajadores que, estando en posesión del Certificado de Escolaridad realizan cualesquiera de los siguientes grupos de funciones:

**Ayudante de Oficios**

Son los trabajadores que colaboran en la realización de las tareas propias de un oficio, sin tener la especialización propia del mismo, bajo la dirección de su jefe inmediato; y/o realizan tareas para las que se requiere predominantemente esfuerzo físico y/o atención

**Pinches de Cocina**

Son los trabajadores que bajo las órdenes del cocinero tienen a su cargo la preparación de los alimentos para su transformación, la limpieza y el mantenimiento de la cocina y de los utensilios empleados para el trabajo, y otras tareas análogas relacionadas con su oficio que les sean encomendadas por su superior.

**Personal Subalterno**

Son los trabajadores que, estando en posesión del Certificado de Escolaridad, tienen la misión de la vigilancia, guarda y custodia de los centros de trabajo, y/o unidades administrativas, e informan y orientan a los visitantes, manejan máquinas reproductores y auxiliares, tienen conocimiento suficiente de su funcionamiento, hacen recados oficiales dentro y fuera de los centros de trabajo, reparten documentación, franquean, depositan, entregan, recogen y distribuyen la correspondencia.

Asimismo se incluyen en esta categoría laboral celadores, que realizan las funciones previstas en el apartado 2 del artículo 14 del Estatuto del personal no sanitario al servicio de las Instituciones sanitarias de la Seguridad Social.

**Personal de Servicios**

Son los trabajadores que, estando en posesión del Certificado de Escolaridad, realizan tareas de colaboración con los técnicos auxiliares correspondientes; se encargan de la limpieza de las dependencias, preparación, atención de comedores, limpieza de utensilios y ropa, preparación de dormitorios y limpieza de locales destinados a oficinas, almacenes, servicios, cocinas, calefacción y otras dependencias.

**A N E X O III**

NIVEL	PTAS./MES
A	208.676
B	164.186
C	136.941
D	105.291
E	102.444
(IV) D	114.802

El salario base para el ejercicio 1996 de los trabajadores integrados en la categoría «a extinguir» de Técnicos no Titulados, queda fijado en 149.086 pesetas mensuales, y el de los integrados en las categorías del antiguo Nivel III-A en 141.886 pts./mensuales.

El personal laboral integrado en la categoría «a extinguir» de Técnicos no Titulados y en las demás categorías del antiguo nivel III-A, se entenderá incluido en el Nivel C del presente Convenio, para la determinación de las retribuciones complementarias que procedan.

**ANEXO IV**

COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD (mensual)..... 3.276 pesetas.

**ANEXO V**

**PLUS DE DESTINO "96" (MENSUAL)**

P.D.	A	B	C	D	E	NIVELES A EXTINGUIR		
						III-A	T.N.T.	IV
30	67.423							
29	53.671							
28	48.634							
27	43.595							
26	30.139	55.211						
25	19.288	44.360						
24	14.251	39.323						
23	9.216	34.287						
22	4.176	29.249	22.712			16.943	8.543	
21	0	24.222	17.686			11.916	3.517	
20	0	19.584	13.047			7.278	0	18.415
19		16.488	9.950			4.181	0	15.317
18		13.394	6.857	23.321		1.088	0	12.223
17			3.762	20.226		0	0	9.129
16			670	17.133	12.462	0	0	6.036
15				14.038	9.367			
14				10.944	6.273			
13					3.178			
12					83			

**ANEXO VI**

**PERSONAL LABORAL**

**C. PRODUCTIVIDAD FIJA (MENSUAL)**

P.D.	A	B	C	D	E	(IV)D
30	7.730					
29	7.730					
28	7.730					
27	7.730					
26	7.730	3.330				
25	7.730	3.146				
24	7.707	2.741				
23	7.680	2.332				
22	7.655	1.924	18.688			
21	7.631	1.517	17.941			
20	2.096	1.094	17.180			
19		613	16.358			
18		129	15.537	17.335		17.335
17			14.718	17.235		17.235
16			13.896	17.135		17.135
15				17.037		
14				16.936	13.472	
13					13.374	
12					13.275	

(El personal que desempeñe puestos de trabajo de Nivel/Plus Destino superior al establecido como máximo de su intervalo, percibirá la cuantía correspondiente al Nivel/Plus Destino máximo dentro del mismo).



**A N E X O VII**

**COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD**

NIVEL	INCREMENTO 8 HORAS
A	3.200
B	2.517
C	2.102
D	1.616
E	1.569
(IV) D	1.699

**A N E X O VIII**

**VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS**  
(Aplicable a Día Laboral o Festivo)

NIVEL	PESETAS
A	2.800
B	2.204
C	1.837
D	1.415
E	1.376
(IV) D	1.486

**A N E X O IX**

**INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO**

A	En el territorio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia
ALOJAMIENTO	MANUTENCION
4.259	3.083 (Comida y Cena)
	1.645 (Sólo Comida o Cena)

B	Fuera del territorio de la Región de Murcia
ALOJAMIENTO	MANUTENCION
6.346	4.459 (Comida y Cena)
	2.593 (Sólo Comida o Cena)