

Y dejando constancia de conformidad con la totalidad de los Acuerdos de este Convenio, firman y rubrican en el lugar y fecha arriba indicados, en triplicado ejemplar.

Por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.—La Consejera de Trabajo, Consumo y Política Social, **Lourdes Méndez Monasterio**.—Por el Ayuntamiento de Totana, El Alcalde-Presidente, **Juan Morales Cánovas**.

## Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social

### 10169 Convenio Colectivo de Trabajo para Holcim (España), S.A. Exp. 29/03.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Holcim (España), S.A., (Código de Convenio número 3000792) de ámbito Empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 17-07-2003, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 28-07-2003, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24-03-1995, de 24-03-1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General de Trabajo

#### Resuelve

**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, 31 de julio de 2003.—El Director General de Trabajo.—Por delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

#### Convenio Colectivo. Holcim (España), S.A. Fábrica de Lorca, 2003 - 2006

##### Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

Este Convenio Colectivo de Trabajo, será de aplicación a todos los trabajadores de la Empresa HOLCIM (ESPAÑA), S.A. en su Factoría de Lorca (Murcia), con la excepción de los siguientes cargos: Director de Fábrica, Director Adjunto de Fábrica, Jefe de Ventas, Jefe Dpto. de Administración, Jefe Dpto. de Mantenimiento, Jefe Dpto. de Producción, Jefe Dpto. de Calidad y Secretaría del Director de Fábrica.

Se entenderá como Factoría de Lorca, las instalaciones fabriles del Llano de Serrata, Cantera de Marga y Cantera de Caliza en la Diputación de Las Terreras.

##### Artículo 2. Vigencia.

Este Convenio tendrá una vigencia de cuatro años, en concreto, desde el 01 de enero de 2003 hasta el 31 de diciembre de 2006.

Se entenderá prorrogado por términos anuales al término de su vigencia, si no se efectuase denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes con una antelación de dos meses antes de su finalización. En el caso de prórroga por no denuncia, los conceptos económicos se incrementarán en el I.P.C. real del año de la prórroga más un punto.

##### Artículo 3. Derechos adquiridos.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas pactadas a título personal, que tenga establecida la empresa al entrar en vigor el presente Convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado.

##### Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

Las condiciones que se fijan en el presente Convenio se considerarán mínimas y obligatorias para la Empresa respecto de los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación, y en consecuencia cualquier pacto en contrario entre trabajadores afectados y empresa no prevalecerá sobre lo aquí establecido.

Los cambios de categoría que se produzcan durante la vigencia de este Convenio deberán ser puestos en conocimiento del Comité de Empresa.

Los aumentos a las retribuciones contenidas en este Convenio, que puedan producirse en el futuro por disposiciones de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual superen lo aquí establecido.

Con carácter supletorio en lo no previsto en éste Convenio será de aplicación lo dispuesto en la legislación laboral general.

##### Artículo 5. Prelación de normas.

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la Empresa y su personal, con carácter prioritario a otras disposiciones de carácter general, incluso aquellas materias en que las estipulaciones son distintas a las previstas en el Acuerdo de cobertura de vacíos para el sector cemento y en el Estatuto de Trabajadores.

Cuando existan discrepancias entre las normas de este Convenio y las disposiciones anteriormente citadas, prevalecerán las más favorables para el trabajador.

##### Artículo 6. Horario de trabajo.

La jornada laboral en cómputo anual son 1.808 horas de trabajo efectivo año como máximo.

En general todo el personal, realizará jornada continuada de 7 a 15 horas, sin perjuicio de que a los efectos de condiciones de trabajo individuales, se mantiene el horario de jornada partida. En el caso de parada mayor de horno o avería de molinos y, a petición de la Dirección, el personal, durante este periodo volverá a la jornada partida. Siendo el computo semanal de 40 horas.

Todo el personal que trabaje a jornada dividida y a jornada continuada con horario de 7 a 15 horas, podrá realizar jornada intensiva de verano de 7 a 14 horas, siendo el cómputo semanal de las 35 horas sin posterior recuperación, durante los siguientes periodos:

- 2003 — 15 de junio al 30 de septiembre
- 2004 — 1 de junio al 30 de septiembre
- 2005 y 2006 — 01 de Mayo al 30 de Septiembre.

El personal de jornada continuada todo el año con horarios de 6 a 14, de 14 a 22, en compensación por el no disfrute de la jornada intensiva, disfrutará de los siguientes días de reducción: 10 días en 2003; 12 días en 2004; 14 días en 2005 y 14 días en 2006. El disfrute de estos días de reducción requerirá la conformidad de la dirección en base a sus facultades organizativas.

Para el personal con horario de trabajo a turno, se acuerda una reducción total de siete días sobre el calendario perpetuo de turno rotativo detallado en el anexo 1. Dicha reducción se aplicará de forma progresiva de manera que el Personal de Turno disfrutará de 4 días en 2003; 5 días en 2004; 7 días en 2005 y 7 días en 2006. El disfrute de estos días de reducción requerirá la conformidad de la dirección en base a sus facultades organizativas.

Los suplentes de turno, cuando no estén sustituyendo, realizarán jornada de mañana de 6 a 14 horas, realizando labores propias de su categoría.

Se reestructuran el turno a lo largo del 2003 y 2004 de forma que quedarían los siguientes puestos:

- Panelista (a extinguir)/ jefe de turno.
- Operador de Sala.
- Analista de laboratorio.
- 2 Vigilantes de maquinaria horno y/o molinos.

Se mantiene la categoría de los panelistas que están de alta en plantilla en la fecha de la firma del convenio hasta que causen baja en la empresa, por lo que esta categoría se extinguirá en dicho momento.

Con carácter general, se fomentará la promoción interna de los vigilantes a la nueva categoría profesional creada de operador de sala, siempre que los trabajadores reúnan las aptitudes, condiciones y cualificaciones técnicas necesarias, sin perjuicio de recibir previamente la formación adecuada por parte de la empresa.

Para compensar el cambio de condiciones de trabajo, los vigilantes de maquinaria de turno, hijos de

plantilla a la fecha de la firma del convenio colectivo, recibirán 12 pagas mensuales de 91 € cada una con carácter «ad personam» a partir del momento en que se produzca el cambio en las condiciones.

Los actuales electricistas de turno pasarán a jornada simple a lo largo del año 2004, tan pronto considere la dirección que es posible, en todo caso antes del 31 de Diciembre de 2004. A partir del momento en que se dé esta situación, todos los electricistas que hacen turno o sustituciones de turno actualmente, se comprometen a asistir a Fábrica en cualquier momento que se les solicite en un plazo máximo de 30 minutos, creándose a tal efecto unos turnos de retén de guardia (en sus casas). La jornada anual máxima de los electricistas será la de jornada simple, computándose las primeras 32 horas de prestación fuera de este horario sin mas contraprestación hasta el 31 de Diciembre de 2006. Los actuales electricistas de turno y suplentes, recibirán la totalidad de su salarios fijos como si siguieran a turno y como complemento «ad personam», el 90% de las retribuciones inherentes al turno.

El nuevo calendario de turno entraría en aplicación como fecha máxima el día 01 de enero de 2005.

Personal de jornada partida o continuada con horario de 7 a 15 horas que haga las vacaciones en los meses de julio y agosto disfrutará de los 2 días que ya tenía por el anterior Convenio. El personal que disfrute las vacaciones en periodo completo en los meses de junio y septiembre, disfrutará únicamente de 1 día de reducción.

Las horas correspondientes a estos días serán absorbibles ante una eventual reducción de la jornada.

El disfrute de estos días de reducción requerirá la conformidad de la dirección en base a sus facultades organizativas:

La jornada de verano y el horario de jornada continuada de 7 a 15 horas no incluye plus de bocadillo, sin perjuicio de utilizar el tiempo necesario para tomar el bocadillo en el momento que las condiciones de trabajo lo permitan.

La jornada laboral del personal de turno estará distribuida de acuerdo con el Calendario Laboral anexo n.º 1.

Este calendario permite, desde el inicio del año, que todos los trabajadores puedan conocer y calcular las horas que en circunstancias normales y sin absentismo le resulten semanalmente de la distribución de las horas anuales, por lo que de observarse cualquier error sería subsanado de inmediato.

El personal que trabaje en turno y no sea relevado por su compañero permanecerá en su puesto de trabajo hasta un tope de tres horas, y por tanto no estará obligado a permanecer más de éste tiempo en su puesto de trabajo. Si a la salida de éste turno prolongado se diese la circunstancia de falta de medio de transporte a Lorca, la Empresa abonará los gastos ocasionados por esta causa.

El personal de jornada dividida, continuada, Ensacadora y Expedición, los días 24 y 31 de diciembre y el 5 de enero, tendrán el horario de: 08 horas a 14:00 horas, sin posterior recuperación.

#### **Artículo 7. Plus de bocadillo.**

El personal que trabaja en régimen de turnos y jornada continuada de ocho horas, con horario de 6 a 14 o de 14 a 22 horas, tendrá como compensación por la media hora que la Legislación establece de descanso en este tipo de trabajo un Plus de Bocadillo equivalente a 2,92 €, sin que la percepción de este plus signifique la renuncia a utilizar el tiempo necesario para tomar el bocadillo en el momento que las condiciones de trabajo lo permitan.

Se entienden incluidos en este apartado el personal que trabaja en turno rotativo, los capataces de Ensacadora, el personal de Báscula de Caliza y el personal de Ensacadora cuando por razones de trabajo no interrumpa su jornada.

#### **Artículo 8. Horas extraordinarias.**

La realización de horas extraordinarias se regulará de acuerdo con la legislación vigente, y se abona atendiendo a las condiciones globales de éste Convenio según los valores del Anexo n.º 3.

Cuando por necesidades de trabajo se prolongue la jornada hasta más de las 0,00 horas, el día siguiente se dará como trabajado a todos los efectos.

Las horas extraordinarias serán compensables, siempre que la organización del trabajo así lo permita, con tiempo de descanso compensatorio en la proporción de 2 horas por cada hora extraordinaria. El trabajador podrá informar a la Dirección de si su preferencia es descanso compensatorio o abono de las horas, pero sin perjuicio de las facultades organizativas que tiene la Dirección.

#### **Artículo 9. Fiestas y plus días Navidad.**

De conformidad con el Calendario Laboral, todas las fiestas señaladas en el mismo serán abonables sin posterior recuperación.

Si en el Calendario Laboral no viniera como festivo el Jueves Santo, el horario será el mismo que los días 24 y 31 de Diciembre.

Los turnos correspondientes al 24 y 31 de diciembre tendrán un plus según valor del Anexo 4 de 67,81 €/día por trabajador en el año 2003, denominándose Plus Día Navidad.

El plus de Navidad se abonará a los siguientes turnos:

- Turno de tarde y noche de los días 24 y 31 de diciembre.
- Turno de mañana de los días 25 y 1 de enero.

#### **Artículo 10. Plus festivos.**

El personal de turno tendrá una gratificación abonable mensualmente, según valores Anexo n.º 4, que se

denominará Plus Festivos. Dicho plus compensa la coincidencia de días festivos con días de trabajo efectivo.

#### **Artículo 11. Licencias.**

Todo los trabajadores afectados por éste Convenio tendrán derecho a licencias en la forma y condiciones que prevé el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 12. Retribuciones salariales.**

El incremento salarial a todos los conceptos, incluida la prima de producción, excepto el seguro colectivo y aquellos conceptos con pacto de incremento específico, será, tomando como referencia el IPC previsto, que para cada uno de los años de vigencia del convenio, se concreta en dos puntos

2003 . IPC real, (provisionalmente, 2%) + 0,40%

2004 . IPC real, (provisionalmente, 2%) + 0,40%

2005 . IPC real, (provisionalmente, 2%) + 0,45%

2006 . IPC real, (provisionalmente, 2%) + 0,50%

Los salarios son los que figuran en el Anexo 2; han sido obtenidos de acuerdo con el incremento antes indicado.

Se establece como cláusula de revisión salarial la siguiente:

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE para los años de vigencia indicados, presente un incremento superior al previsto, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

El incremento resultante de la revisión salarial se abonará con efectos de 1 de Enero y su pago se efectuará dentro del trimestre siguiente en que se conozca el dato.

#### **Artículo 13. Pago de salarios.**

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos por un valor del 50% de las cantidades devengadas el mes anterior.

El pago del salario se efectuará el día primero de cada mes. Si dicho día fuera festivo, sábado o domingo, se pagará el día anterior.

#### **Artículo 14. Prima de ventas de cemento.**

La Prima Producción regulada en el anterior Convenio Colectivo, queda de manera total y absoluta sustituida y en su integridad por la Prima de Ventas de Cemento, que se regula en este artículo.

Se acuerdan los siguientes importes:

- Año 2003. 8,00 € por cada mil toneladas de salidas de cemento.

- Año 2004. 8,10 € por cada mil toneladas de salidas de cemento.

- Año 2005. 8,50 € por cada mil toneladas de salidas de cemento.

- Año 2006. 9,00 € por cada mil toneladas de salidas de cemento.

Estos valores no se verán incrementados con el IPC.

La salida de clinker con destino para otras fábricas, se abonará al 75% de los valores anteriormente reseñados.

La salida de cemento con clinker producido en otras Fábricas se abonará al 50% de los valores anteriormente reseñados.

Las salidas de cemento no fabricado en Lorca, no se consideran a efectos de esta prima.

#### **Artículo 15. Superprima ventas.**

Se crea una Superprima la cual percibirán, cada uno de los trabajadores del ámbito funcional de este convenio y año o parte proporcional según su fecha de alta, en cada año que se alcance la venta de 720.000 TM de Cemento producido en esta Fábrica por un importe según tabla adjunta:

- Año 2003. 500,00 €
- Año 2004. 500,00 €
- Año 2005. 550,00 €
- Año 2006. 600,00 €

Estos valores no se verán incrementados con el IPC

El abono de esta Superprima se realizara al mes siguiente de conocerse el dato anual.

#### **Artículo 16. Premio de antigüedad.**

Sólo afectará a los trabajadores fijos de plantilla y formará parte integrante del salario, abonándose con el mismo. Su cuantía se determinará en dos bienios equivalentes cada uno al 5 % de los salarios establecidos, y sucesivos quinquenios, asimismo equivalentes cada uno al 7 % sobre el citado salario. No obstante, su importe máximo queda limitado al 50 % del salario base.

La antigüedad se abonará a su vencimiento de acuerdo con el salario base que en ése momento corresponda al trabajador, y surtirá efectos para todos los devengos que se perciban durante el año y a partir de ese momento.

Al cumplir los 25 años de antigüedad en la Empresa se abonará a cada trabajador la siguiente cantidad:

- Año 2003. 800,00 €
- Año 2004. 850,00 €
- Año 2005. 870,00 €
- Año 2006. 900,00 €

Estos valores no se verán incrementados con el IPC

#### **Artículo 17. Pagas extraordinarias de julio y Navidad.**

Se mantienen las pagas extraordinarias y reglamentarias, que se harán efectivas los días 30 de junio y 30 de noviembre, siendo su periodo de devengo del 01/01/AA al 30/06/AA y del 01/07/AA al 31/12/AA respectivamente y cuya cuantía es el resultado del mismo incremento que los salarios. (AA = año natural en curso)

#### **Artículo 18. Pagas extraordinarias de octubre.**

La gratificación del mes de octubre, que se hace efectiva el 30 de septiembre, con la liquidación del citado mes, tendrá un importe para el año 2003 de – 1.298,52.€ resultado de incrementar 110.€, esta paga, una vez incrementado en el mismo porcentaje del resto de salarios. Cada año de vigencia del convenio esta paga se incrementará 110.€/año, una vez incrementado en el mismo porcentaje del resto de salarios.

#### **Artículo 19. Paga de febrero.**

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a una paga de febrero consistente en un 6,00% del importe de catorce mensualidades de salario base más la antigüedad correspondiente. Dicha paga se abonará junto con la mensualidad del mismo mes y su periodo de devengo es del 01/01/AA al 31/12/AA. Esta paga en el supuesto de que el trabajador causara baja en la Compañía antes del término del devengo, se le regularizará a la fecha real de la baja. Así los trabajadores ingresen en la Compañía en fechas posteriores a la fecha de su abono normal se le regularizará en el mes de Diciembre. (AA = año natural en curso)

#### **Artículo 20. Plus de trabajos especiales.**

A los trabajadores que tengan que realizar trabajos de la naturaleza de los enunciados, se les abonará una bonificación o plus del 25% del sueldo base.

El citado plus se percibirá únicamente durante el tiempo que el trabajador realice actividades excepcionales que den derecho a éste percibo, siempre que éste tiempo sea inferior a cuatro horas. Si el tiempo dedicado a esta actividad es mayor, se percibirán por toda la jornada laboral. Las fracciones de hora se computarán como horas enteras.

Tendrán la consideración de trabajos especiales, los siguientes :

- La limpieza de atargeas, alcantarillas y colectores de aguas residuales.
- Los trabajos excepcionales que se efectúen en fango y agua.
- En andamios de más de 8 metros de altura.
- En limpieza interior de los tanques de fuel oil, reparación de tanques y tuberías de fuel oil.
- Las realizadas en el interior de tolvas.
- El transporte y manejo de explosivos.
- El trabajo en el interior de los molinos de crudo y cemento.
- El trabajo en interior del horno, tanto desescombrado como colocación ladrillo refractario.
- El trabajo en el interior de la enfriadora y de ciclones
- El desatracar silos de crudo y cemento y la rotura de bolas enfriador.
- La limpieza de los filtros de mangas y de los conductos de entrada de horno.

- La limpieza de la torreta de la enfriadora y chimenea auxiliar.

- El manejo de ácidos y reactivos por el personal que habitualmente no los maneje.

- El manejo del Caterpillar en pórticos.

- El trabajo realizado en pórticos, trabajos realizados en instalaciones de carbón, y trabajos realizados en cadena de arrastre, cadena de cangilones y galería de clinker.

#### **Artículo 21. Plus nocturno.**

Se considera con derecho a plus de nocturnidad a todos los trabajos de cualquier índole realizados entre las 22h y las 6 h. incluidas las realizadas por el personal a turno rotativo. Se abonará una bonificación o plus del 25% del sueldo base.

#### **Artículo 22. Plus convenio.**

Este artículo refunde en un único Plus, denominado Plus Convenio los anteriores llamados plus de convenio y prima de productividad.

El importe del nuevo plus será de 120,00. €/mes. Esta cantidad se adecuará anualmente de acuerdo con el Art. 12 del presente Convenio.

Se mantiene el plus y complemento personal y se abonará mensualmente en la cuantía y personas que se indican en el anexo n.º5.

#### **Artículo 23. Plus de turno.**

El plus de turno se abonará mensualmente de conformidad con el Anexo n.º 4, que es el resultado de incrementar los valores igual que el resto de los salarios.

#### **Artículo 24. Suplentes de turno rotativo.**

Los trabajadores percibirán durante los meses en que se encuentren en situación de disponibles un plus mensual equivalente a la media de lo percibido durante los meses en que efectivamente estuvieran a turno. Bien entendido que, si dejaran de estar disponibles para éstas suplencias perderían el disfrute de dicho Plus en lo sucesivo. Dicha condición de disponible afecta a todo el periodo de vigencia del Convenio.

#### **Artículo 25. Gratificación carga ensacadora.**

La gratificación de carga ensacadora (cemento ensacado) se abonará exclusivamente cuando el trabajo se haga manualmente de conformidad con el Anexo n.º 4.

#### **Artículo 26. Importe de las dietas.**

Se abonará a todo el personal el importe de 82,19 €/día.

Las dietas señaladas se abonarán con independencia de los gastos de traslado de muebles y enseres y del importe de los billetes de viaje en los casos y con las condiciones establecidas en el Art. 29.

#### **Artículo 27. Vacaciones anuales retribuidas.**

El personal afecto por este Convenio tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas de 23 días laborales de duración.

El salario o retribuciones a percibir durante el periodo de vacaciones se calculará como si el trabajador estuviera realmente trabajando.

El personal que por cualquier circunstancia cese en el trabajo en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación anual, calculándose ésta por doceavas partes, computándose cada fracción como mes completo.

La Empresa, para hacer más fluido y más justo el disfrute de las vacaciones del personal afectado por este Convenio, confeccionará grupos de seis trabajadores como máximo por puesto de trabajo. Para el mecanismo de elección de fecha registrará el sistema establecido en el Convenio 1979, que dice:

«Durante el año 1.979 elegirá en primer lugar el trabajador más antiguo del grupo la fecha del disfrute de las vacaciones. En el año 1.980 el que le sigue en antigüedad y así sucesivamente hasta completar el ciclo al cabo de seis años en que se empezará de nuevo».

Los trabajadores que disfruten las vacaciones durante los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, septiembre, octubre, noviembre y diciembre, tendrán derecho a una bolsa de vacaciones por el importe que se señala en el anexo n.º 4.

Las vacaciones deberán ser disfrutadas, sin que se autorice compensación en metálico en el caso de que la Empresa o el trabajador pretendan que se trabajen.

Las vacaciones se interrumpirán por incapacidad temporal durante las vacaciones en el único supuesto de que esta diera lugar a un efectivo ingreso hospitalario. Su disfrute compensatorio correspondiente se hará de acuerdo con la dirección en función de la organización del trabajo.

El pago de los salarios, correspondiente a los días de vacaciones, se hará efectivo si así lo desea el trabajador, el día laborable inmediato anterior al disfrute de las mismas. Asimismo se le abonará al trabajador todos los salarios y complementos de pago periódico que tengan su abono en las fechas comprendidas en las vacaciones.

De mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, con conocimiento del Comité de Empresa, las vacaciones se podrán fraccionar en dos o más periodos, teniendo que ser uno de ellos no inferior a once días laborables, con excepción de las que se disfruten en los meses de julio, agosto y Diciembre que lo serán por periodo completo.

Los trabajadores solicitarán las fechas de sus vacaciones anuales entre los días 1 y 15 del mes de Diciembre. En un plazo máximo de quince días la Dirección del Centro de Trabajo confeccionará y expondrá en el tablón de anuncios el calendario de vacaciones de todos los trabajadores afectos por éste Convenio.

Si por razones de producción u organización del trabajo la Empresa alterara las fechas de disfrute de

vacaciones, sin comunicárselo al trabajador por lo menos con un mes de antelación, se percibirá una gratificación por los importes siguientes:

- Año 2003: 450 €
- Año 2004: 500 €
- Año 2005: 550 €
- Año 2006: 600 €

Estos valores no se verán incrementados con el IPC

Las vacaciones del personal de turno podrán ser de uno o de dos periodos de siete días enlazados con sus descansos de manera que puedan disfrutar de 28 días naturales seguidos de vacaciones. En el caso de que el trabajador opte por la opción de dos periodos de vacaciones enlazados, el primer periodo de siete días de vacaciones será por la aplicación de la reducción de jornada prevista en el Artículo 6 del presente convenio y el segundo periodo de siete días deberá recuperarlos de a requerimiento de la dirección en base a sus facultades organizativas, no pudiendo esta obligar a realizar los siete días de forma continuada.

Los periodos de vacaciones se solicitarán creando un turno de petición en función de antigüedad en la empresa y solicitando obligatoriamente los periodos en Diciembre del año anterior y ejerciendo en dicha fecha la opción de uno o dos periodos de siete días, no pudiendo solapar los periodos de vacaciones sin mediar al menos dos días para poder dar descansos al sustituto.

#### **Artículo 28. Traslados.**

La Empresa podrá trasladar a su personal a otro Centro de Trabajo distinto de aquél en que presta sus servicios, observándose las prescripciones que a tal efecto establece la legislación laboral vigente y por el tiempo y en las condiciones que en la misma se establece.

#### **Artículo 29. Condiciones de los traslados y desplazamientos.**

A) Sea cual sea la duración del desplazamiento, el trabajador percibirá dieta completa si hubiera de pernoctar fuera de su domicilio, y media dieta cuando pueda regresar a su hogar después de la jornada de trabajo y disfrutar de los descansos previstos legalmente.

Si el trabajador no pudiera volver a su casa antes de las 21 horas, debido a la distancia a recorrer o por necesidades del trabajo, se entenderá que pernocta fuera de su casa, percibiendo entonces dieta completa.

B) El tiempo empleado por el trabajador en los desplazamientos por orden de la Empresa será considerado a todos los efectos como realmente trabajado.

C) Si el día de salida pernoctara fuera de su domicilio, devengará dieta completa.

D) Los desplazamientos que realice el trabajador con carácter voluntario, mediante petición escrita, no darán derecho al recibo de dietas ni de gastos de viaje.

E) La dieta se percibirá siempre, con independencia de la retribución del trabajador, antes del inicio del desplazamiento.

F) Los desplazamientos de más de tres meses sin que el trabajador pueda pernoctar en su domicilio, tendrá carácter definitivo y la Empresa abonará, además de los gastos de traslado del trabajador, el de los familiares que habiten con él, y que tengan reconocido el derecho de la Seguridad Social. El número de dietas a percibir por cada persona de la familia será como mínimo de cinco de igual cantidad que la del trabajador, además del importe de los billetes de los medios de locomoción utilizados, y el de traslado de los muebles y enseres si no se hace en vehículo de la Empresa apropiados a tal efecto.

G) En los traslados de carácter definitivo, además de lo dicho respecto a las dietas y gastos de viaje, la Empresa facilitará al trabajador vivienda adecuada de igual nivel a la ocupada en su anterior residencia; la diferencia de alquiler, si la hubiere, será sufragada por la Empresa.

H) La media dieta consistirá en el abono al trabajador de la mitad de la cantidad señalada como dieta completa en el artículo 26.

I) Cuando al trabajador le corresponda percibir dietas completas, podrá elegir entre el cobro de las dietas o el disfrute con cargo a la Empresa de alojamiento y manutención en establecimiento de hostelería de la categoría adecuada, de acuerdo con la Dirección del Centro.

J) En los traslados superiores a seis semanas e inferiores a tres meses, y en los que el trabajador no pueda pernoctar diariamente en su domicilio, éste tendrá derecho a disfrutar dos días de descanso cada tres semanas en su domicilio de origen, junto con sus familiares, y además dispondrá de los días necesarios para el viaje de ida y el de vuelta.

K) En el caso de viajes al extranjero se pactarán condiciones específicas.

#### **Artículo 30. Desplazamientos a cantera de caliza.**

Los desplazamientos del personal de Fábrica a cantera de caliza y viceversa, y siempre y cuando la comida del mediodía se realice en el lugar del desplazamiento o se retrase fuera del horario habitual, dará derecho a la percepción de un plus según valores del anexo n.º 4, en virtud del aumento de productividad que significa la eliminación de dos recorridos para realizar la comida en el lugar habitual. Se abonará las horas realmente trabajadas, incluidos los tiempos de desplazamiento.

#### **Artículo 31. Incapacidad temporal.**

En los casos de Incapacidad Temporal se completará el salario hasta el 100% del total desde el primer día de la baja.

#### **Artículo 32. Seguro colectivo.**

El seguro colectivo será de:

- Muerte por cualquier causa 36.000 €
- Si la muerte o fallecimiento se produce por accidente de trabajo, se aumentará en 4.000 € siendo el total de 40.000 €

- Por Incapacidad Absoluta por cualquier causa, 42.000 €

- Por Incapacidad Total por cualquier causa, 54.000 €

Estos valores no se verán incrementados con el IPC

### Artículo 33. Cese voluntario.

Para los trabajadores que hagan uso de la Baja o Cese Voluntario, sin contraprestación de la Empresa, se establecerán unos premios de acuerdo con el siguiente baremo:

A los 59 años cumplidos	60.000 Euros
A los 60 años cumplidos	55.000 Euros
A los 61 años cumplidos	45.000 Euros
A los 62 años cumplidos	35.000 Euros
A los 63 años cumplidos	30.000 Euros
A los 64 años cumplidos	20.000 Euros

Estos valores no se verán incrementados con el IPC.

### Artículo 34. Fondo de préstamos.

La Empresa tiene formado un fondo de préstamos a favor de los trabajadores afectados por éste Convenio, que se rige por las siguientes normas:

1. La cuantía del fondo será como mínimo el importe del 50 por 100 de la nómina de una mensualidad.

2. Los trabajadores que atraviesan perentorias necesidades comprobadas por el Comité de Empresa podrán solicitar con cargo a éste fondo cantidades equivalentes al importe de seis mensualidades de salario real como máximo.

3. Las cantidades anticipadas no devengarán intereses de ninguna clase y habrá de reintegrarse en doce o veinticuatro mensualidades, según la cuantía y los casos.

4. Si el trabajador cesara en sus relaciones con la Empresa por despido injusto reconocido por la Jurisdicción Laboral, como consecuencia de Expediente de Crisis o por Incapacidad Laboral Total, Permanente y Absoluta por causa de accidentes de trabajo o enfermedad común, se cancelarán automáticamente las cantidades que tuvieran pendientes de reintegro del préstamo concedido.

5. La Empresa regularizará el capital de esta cuenta una vez al año.

6. El cese voluntario y unilateral del trabajador en la Empresa determinará que sean descontadas las cantidades a su cargo de la liquidación de vacaciones, pagas, salarios devengados, etc.

7. La Empresa resolverá la concesión o denegación del préstamo solicitado, teniendo en cuenta el informe del Comité de Empresa.

### Artículo 35. Préstamos para la adquisición de viviendas.

Los trabajadores podrán solicitar de la Empresa préstamos reintegrables para la adquisición de

vivienda, cuando por causa de necesidad, debidamente justificada, lo precisen.

Los préstamos de este carácter devengarán como máximo el interés legal.

### Artículo 36. Fondo asistencial.

La cuantía del fondo asistencial será de 9.885,85 € anuales sobre la base de un índice de absentismo laboral del 2'5 % reducible en la proporción en que aumenta el porcentaje de absentismo.

Será distribuido por el Comité de Empresa, teniendo en cuenta, en sentido orientativo, los porcentajes de los meses anteriores, haciéndose la regulación definitiva al final del año.

Se reafirma que el destino de éste fondo debe distribuirse por el Comité de Empresa bien con fines asistenciales, bien entre el personal afecto por este Convenio con el criterio que el Comité estime oportuno, pero con la recomendación de premiar más a aquellos trabajadores con menor o nulo absentismo.

La distribución del fondo asistencial, cuando lo haya, y para que se cumpla lo pactado, deberá llevar el visto bueno de la Dirección.

En defecto de lo anterior se dota el Fondo Asistencial del Comité con hasta 3.600 €/año.

### Artículo 37. Prevención de riesgos laborales.

Al objeto de proteger la vida y la seguridad personal de los trabajadores, se declara por las partes, de importancia primordial el puntual cumplimiento de las disposiciones generales y particulares de esta industria en materia de Seguridad, Higiene en el Trabajo y prevención de riesgos laborales, contenidas tanto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como en sus disposiciones complementarias y de desarrollo.

Para mejor protección de los trabajadores se establece como equipo básico de protección el siguiente:

Mono, casco, guantes, botas de seguridad, chaquetas de agua y gafas contra el polvo.

Los equipos específicos para trabajos especiales serán los que se regule legalmente.

Los locales de trabajo, talleres, cuadros de control, oficinas, laboratorios, etc., cumplirán estrictamente lo dispuesto en cuanto a alumbrado, temperatura, nivel de ruidos y ambiente.

El Comité de Seguridad y Salud se regirá por las disposiciones legales.

Los miembros del Comité de Seguridad y Salud dispondrán de una hora semanal dentro de la jornada de trabajo y sin pérdida de retribución para el desempeño de sus funciones.

Todos los trabajadores tienen a su disposición los elementos de seguridad, equipos básicos de protección y los específicos de trabajos especiales que regula las disposiciones legales aplicables, los cuales necesariamente deberán ser correctamente utilizados en

los trabajos correspondientes, y su no utilización o uso inadecuado será de la exclusiva responsabilidad del trabajador obligado a ello.

Todos y cada uno de los trabajadores de este centro, sin distinción de categoría, contraen la obligación y adquieren el personal derecho de mostrar su negativa a realizar cualquier trabajo o función que, a su juicio, no reúna las condiciones de Seguridad e higiene necesarias, poniéndolo inmediatamente en conocimiento del Comité y de la Dirección del Centro, para su urgente subsanación.

El Servicio de Botiquín contará con un A.T.S. durante la jornada normal de trabajo, debiendo dotar la Empresa dicho Botiquín de los elementos necesarios a juicio del personal facultativo para lograr una mayor efectividad en el cumplimiento de su cometido.

Anualmente a todo el personal afectado por éste Convenio se hará un «chequeo» suficiente para determinar su estado de salud.

#### **Artículo 38. Ropa de trabajo.**

La Empresa seguirá entregando a todo el personal afecto por éste Convenio la ropa de trabajo adecuada a su actividad que consistirá en tres prendas -camisa, pantalón y cazadora- de trabajo de buena calidad que se entregarán en la primera semana de abril y octubre.

En materia de ropa de trabajo, las botas de seguridad se consideran equipo básico y serán sustituidas cuando su estado lo haga necesario. El personal que lo precise recibirá como prenda de abrigo un anorak que se sustituirá cada tres años.

#### **Artículo 39. Transporte a centro de trabajo.**

Se mantienen los servicios de transporte establecidos.

#### **Artículo 40. Plantillas.**

La Empresa y los trabajadores de la misma declaran expresamente su deseo de colaborar en la solución del paro. Para ello, las vacantes que como consecuencia de bajas no amortizadas se produzcan, serán cubiertas por personal contratado al efecto para sustituciones temporales.

#### **Artículo 41. Derechos colectivos de los trabajadores.**

La Empresa facilitará a los trabajadores de la misma el cemento necesario para la realización de obras en sus propiedades, al precio de polvo de cemento en fábrica mas coste de sacos e impuestos que se deriven bonificándose el resto de los conceptos realmente autorizados.

Los conductores que fuesen sancionados por la Jefatura de Tráfico tendrán que abonar las multas correspondientes siempre que éstas sean derivadas de infracciones imputables a ellos. Las multas que sean imputables al vehículo y no obedezcan a negligencia del conductor serán abonadas por la Empresa.

En todo caso la retirada del carnet de conducir no producirá efectos de pérdida de categoría o anulación del contrato de trabajo. En éstos casos la Empresa ocupará al conductor sancionado en un puesto de trabajo acorde con sus conocimientos durante el tiempo que dure la sanción.

La Dirección del Centro, junto con el Comité de Empresa, estudiará los sistemas para mejorar las instalaciones sociales existentes.

Los trabajadores inscritos en cursos organizados en Centros Oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un Título Académico a tenor de la Ley General de Educación, así como los que concurren a oposiciones para ingresar en cuerpos de funcionarios públicos, tienen derecho en los términos que se establezcan, a los permisos necesarios, por el tiempo máximo de diez días al año, para concurrir a exámenes finales y de más pruebas definitiva de aptitud y evaluación, sin alteración y disminución alguna de sus derechos laborales. A tales efectos, también podrán pedir la división de las vacaciones anuales en períodos distintos de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores siempre que sea compatible con la organización razonable del trabajo en la Empresa.

A prestar sus servicios, en el caso de que asistan a los cursos que se señalan anteriormente y en la Empresa hay varios turnos de trabajo, en aquél que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares.

Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho, una vez cada cuatro años, a la asistencia a un curso de Formación Profesional específico, en los Centros Oficiales, Sindicales o en los registrados por el Ministerio de Trabajo, disfrutando al efecto de los beneficios siguientes:

A una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que se dedique a la asistencia de dichas clases, sin que tal reducción a cargo de la Empresa pueda ser superior a dos horas diarias y a 270 horas por todo el curso.

Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y ésta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Empresa podrá concertar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Si tales cursos hubiesen sido organizados por la propia Empresa, la asistencia del trabajador será obligatoria cuando se impartan en horas de trabajo.

La realización de los cursos también será obligatoria para la Empresa y los trabajadores cuando se haya acordado así por la Autoridad Laboral, como consecuencia de un expediente de regulación de empleo que afecte a los mismos, determinando un cambio de puesto de trabajo distinto, cuyo desempeño haga necesaria la realización de dicho curso.

Las reducciones de jornada, así como los permisos o licencias de formación, previstos en los párrafos anteriores, no producirán disminución alguna de los derechos del trabajador ni de las retribuciones que por cualquier concepto vienen percibiendo.

En todo caso, la Empresa podrá exigir los justificantes oportunos del disfrute efectivo por el trabajador de los derechos a que se refiere este artículo, así como también podrá establecer un calendario que facilite la realización de los cursos previstos en los párrafos anteriores sin perjuicio de la organización razonable del trabajo.

#### **Artículo 42. Garantías para el ejercicio de la representación.**

En cuanto al ejercicio de la representación sindical se estará a lo preceptuado en la legislación laboral vigente.

El cómputo de horas dedicadas a actividades de representación de los trabajadores se hará globalmente.

#### **Artículo 43. De la Asamblea de Trabajadores.**

Los trabajadores de la Empresa tienen derecho a reunirse en Asamblea, que es el máximo Órgano de decisión de los trabajadores.

La Asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 20 % de la plantilla. La Asamblea será presidida en todo caso por el Comité de Empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma.

El Comité de Empresa comunicará a la Dirección del Centro la convocatoria con 48 horas de antelación como mínimo.

El lugar de reunión será el Centro de Trabajo y en local debidamente habilitado. Podrá realizarse dentro o fuera de la jornada de trabajo. En el primer caso los trabajadores dispondrán de seis horas al año remuneradas. Reservándose en dicho caso la Dirección del Centro, la facultad de decidir qué puestos de trabajo no pueden ser abandonados durante la celebración de la Asamblea.

#### **Artículo 44. Comisión paritaria de vigilancia e interpretación.**

Se crea la Comisión Paritaria de Vigilancia e interpretación como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

La Comisión Paritaria estará integrada por tres componentes del Comité de Empresa en representación de los trabajadores, e igual número de representantes por parte de la Empresa.

Serán Presidente y Secretario los que en momento oportuno elijan de común acuerdo ambas partes, entre personas adecuadas, los cuales ejercerán las funciones que correspondan a dicho cometido, con voz pero sin voto.

La Comisión Paritaria se reunirá cuando una de las partes lo solicite, para tratar un tema de su competencia, previa convocatoria y orden del día documentado. Dicha reunión se celebrará antes de transcurridos quince días desde la fecha de la solicitud.

Los acuerdos que se adopten por la Comisión Paritaria tendrán carácter vinculante para las dos partes, siendo necesario para adoptar los mismos los votos favorables de la mitad más uno.

En caso de no lograrse acuerdo, se someterá la cuestión en litigio a un mediador, aceptado por ambas partes, y propuesto por el SMAC.

Composición de la Comisión Paritaria:

Tres miembros a designar por cada una de las representaciones de los trabajadores y de la Empresa.

#### **Disposicion transitoria**

Si durante la vigencia de este convenio la empresa estableciera o pactara un plan de complementos de jubilación, en cualquier otra fabrica, al mismo se podrían incorporar los trabajadores de la factoría de Lorca, en los términos que en dicho momento se acuerde.

#### **Tablas salario convenio Holcim España, S.A. (Lorca) año 2003**

##### **Anexo 2 Salarios**

	<b>Categoría</b>
Encargado de Fábrica	1716,92
Encargado Taller mecánico	1716,92
Maestro Industrial Conservación	1716,92
Perito Industrial Ofic.Técnica	1716,92
Facultativo Minas	1602,86
Jefe de Compras	1398,35
Encargado	1398,35
Oficial 1ª Admón	1380,30
Jefe de Almacén	1380,30
Operador ordenador	1361,71
Panelista	1337,09
Supervisor Eléctrico	1337,09
Maestro Industrial Electricista	1337,09
Jefe de Turno	1305,75
Jefe de Equipo	1294,51
Delineante de 1ª	1294,51
Analista de 1ª	1214,19
Operador de sala	1202,00
Conductor	1191,88
Analista de 2ª/Oficial 2ª Admtvo.	1163,69
Recepcionista-Oficial 2ª-	1163,69
Médico	1098,69
Recepcionista	1035,44
Portero	1035,44
Limpiadora	835,33
A.T.S.	733,41
Oficial 1ª Oficios Auxiliares	37,55
Oficial 2ª Oficios Auxiliares	35,73
Ensayador de Turno	36,04
Capataz Ensacadora	36,04

	Categoría
Conductor Tractor	36,04
Artillero/ Perforista	34,75
Vigilante Maquinaria	35,26
Oficial 3ª Oficios Auxiliares	35,01
Peón Especialista Laboratorio	34,77
Auxiliar de Laboratorio	33,88
Vigilante Maquinaria Cant. Caliza	34,75
Conductor Pala	34,98
Engrasador	34,50
Auxiliar Almacén	34,50
Especialista 2ª	34,62
Peón Especializado	34,50
Auxiliar Administrativo	34,13
Peón Ordinario	33,99

Estas cantidades se adecuarán anualmente de acuerdo con el Art.12 del Convenio Colectivo

### Anexo 2 (Continuación)

	Grupo
	Categorías
Encargado de Fábrica	A
Encargado Taller mecánico	A
Maestro Industrial Conservación	A
Encargado	A
Oficial 1ª Admón	B
Operador ordenador	B
Jefe de Almacén	B
Panelista	A
Supervisor Eléctrico	A
Maestro Industrial Electricista	A
Jefe de Equipo	A
Delineante de 1ª	B
Conductor	A
Analista de 1ª	A
Oficial 2ª Admtvo.	B
Analista 2ª	A
Recepcionista-Oficial 2ª-	B
Limpiadora	A
Oficial 1ª Oficios Auxiliares	A
Oficial 2ª Oficios Auxiliares	A
Ensayador de Turno	A
Capataz Ensacadora	A
Conductor Tractor	A
Artillero/ Perforista	A
Vigilante Maquinaria	A
Oficial 3ª Oficios Auxiliares	A
Engrasador	A
Auxiliar Almacén	B
Especialista 2ª	A
Peón Especialista	A
Auxiliar Administrativo	B
Peón Ordinario	A
Jefe de Compras	A
Jefe de Turno	A
Operador de sala	A

Se define el Grupo Profesional A como «aquel personal que desarrolla su puesto de trabajo en talleres y dependencias de fabricación, y procesos productivos».

Se define el Grupo profesional B como «aquel personal que desarrolla su puesto de trabajo en locales y dependencias de carácter técnico y/o administrativo, con cometidos de dicha índole y sin intervenir en las áreas afectadas por el proceso productivo, salvo con carácter excepcional».

### Anexo 3

Valor de las horas extraordinarias sin antigüedad

	Categoría
Oficial 1ª Administración	14,01
Operador Ordenador	14,01
Jefe de Almacén	14,01
Panelista	14,01
Supervisor Eléctrico	14,01
Maestro Indust. Electricista	14,01
Analista de 1ª	14,01
Jefe de Equipo	13,59
Delineante de 1ª	13,59
Recepcionista	11,61
Portero	11,61
Limpiadora	9,16
A.T.S.	8,45
Oficial 1ª O. Auxiliares	13,74
Conductor	13,37
Analista de 2ª	13,37
Ofic. 2ª Ofic. Auxiliares	13,37
Ensayador de turno	13,37
Capataz Ensacadora	13,37
Conductor Tractor	13,37
Vigilante de Maquinaria	13,37
Oficial 3ª O. Auxiliares	12,67
Peón Especialista Laboratorio	12,67
Auxiliar Laboratorio	12,67
Artillero Perforista, C. Pala	13,37
Engrasador	13,37
Auxiliar de Almacén	13,37
Especialista de 2ª	13,37
Auxiliar Admtvo	13,37
Peón Especializado	13,37
Peón Ordinario	13,37
Jefe de Compras	14,01
Jefe de Turno	13,59
Operador de sala	13,37

Para el abono de las horas extraordinarias, el importe se incrementará con el porcentaje de antigüedad del trabajador que las realice.

Estas cantidades se adecuarán anualmente de acuerdo con el Art.12 del Convenio Colectivo

**Anexo 4****Pluses y Primas****Plus Salario Festivo**

<b>Categoría</b>	<b>Año 2003</b>
Maestro Industrial Electricista	167,58
Oficial 1ª Oficios Auxiliares	167,58
Resto Categorías	167,58
Gratificación carga ensacadora cemento ensacado a mano año 2003	

**Lo exento**

50 Tm. por cada hombre componente del equipo y por día	0,05
--	------

**Plus de Convenio**

<b>Plus de convenio</b>	<b>Año 2003</b>
Personal de Turno	120,00 €/mes
Personal jornada dividida	120,00 €/mes

**Plus de turno**

	<b>Año 2003</b>
Todas las categorías	122,66

**Varios**

	<b>Año 2003</b>
Premio de antigüedad	800,00
Plus navidad	67,81
Plus bocadillo	2,92
Dietas (Completas)	82,19
Bolsa de vacaciones	172,17
Paga de septiembre	1298,52
Interrupción vacaciones	450,00
Plus desplaz. cant. caliza	58,30

(\*) El precio en Euros es por persona y mes

Estas cantidades se adecuarán anualmente de acuerdo con el Art.12 del Convenio Colectivo

**Anexo 5. Plus y complemento personal -**

<b>Número</b>	<b>Año 2003</b>
1	267,19
2	229,32
3	228,30
4	221,92
5	220,81
6	191,48
7	190,68
8	175,24
9	161,65
10	131,68

**Número****Año 2003**

11	107,35
12	104,81
13	96,67
14	92,52
15	92,09
16	88,04
17	51,95
18	47,66
19	27,25
20	25,39
21	23,45
22	22,13
23	18,36
24	17,76
25	16,88
26	16,64
27	11,36
28	8,83
29	8,83

Estas cantidades se adecuarán anualmente de acuerdo con el Art.12 del Convenio Colectivo

**4. ANUNCIOS****Consejería de Hacienda****10292 Notificación de desestimación de reclamación económico-administrativa.**

Por el presente se hace saber a D. Manuel Salvador Jiménez Fernández, con NIF. 27.442.783-Z, que con fecha 10 de julio de 2003 se ha dictado Orden por el Secretario General de la Consejería de Hacienda, por delegación del titular del departamento, por la que se desestima la reclamación económico-administrativa interpuesta por el interesado el día 14 de diciembre de 2001 (exp. R-105/2001) contra la Liquidación de Reintegro practicada por el I.S.S.O.R.M., por importe principal de 525,60 euros.

Y para que conste y le sirva de notificación legal en los términos del art. 86 del R.D. 391/96, de 1 de marzo (publicado en el BOE n.º 72, de 23-03-96), y del art. 59.4 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, al haberse intentado por dos veces y no haberse podido notificar al reclamante por el cauce ordinario en el domicilio que oportunamente señaló a efectos de notificaciones (Calle Obispo Pedro Barroso n.º 10 – 1.º dcha. – 30011 Murcia), se publica el presente edicto haciendo saber al interesado que contra la citada Orden,

# I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

## 2. AUTORIDADES Y PERSONAL

### Consejería de Hacienda

**11500 Orden de 30 de septiembre de 2003, de la Consejería de Hacienda por la que se modifica la Orden de 3 de abril de 2003, de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se convoca concurso de méritos y turno de resultas para la provisión de puestos de trabajo correspondientes a los grupos «A» y «B», plazas técnicas, de personal funcionario de la Administración Pública de la Región de Murcia.**

Mediante Orden de 3 de abril de 2003, de la Consejería de Economía y Hacienda, se convoca concurso de méritos y turno de resultas para la provisión de puestos de trabajo correspondientes a los grupos

«A» y «B», plazas técnicas, de personal funcionario de la Administración Pública de la Región de Murcia. («Boletín Oficial de la Región de Murcia», número 86 de 14 de abril).

Constituida la Comisión de Selección encargada de la evaluación de los méritos alegados respecto a los puestos a proveer, y dado que en los dos vocales designados por la Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social concurren motivos de abstención, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12, del Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia,

#### Dispongo

Nombrar como Vocales designados por la Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social a:

Titular: D. Leopoldo Olmo Fernández-Delgado.

Suplente: D.ª Ana María Méndez Martínez.

La Consejera de Hacienda, **Inmaculada García Martínez.**

## 3. OTRAS DISPOSICIONES

### Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social

**11140 Corrección de errores de la Resolución de 31 de julio de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica el Convenio Colectivo de Trabajo para Holcim (España) S.A. Exp. 29/03.**

Advertido error en el texto de la Resolución de 31 de julio de 2003, de la Dirección General de Trabajo, Convenio Colectivo de Trabajo para Holcim (España) S.A. Exp. 29/03, publicada en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» número 218, de 20 de septiembre de 2003, se procede a efectuar la oportuna rectificación:

En la página 15368, donde dice:

#### “Disposición transitoria

Si durante la vigencia de este convenio la empresa estableciera o pactara un plan de complementos de jubilación, en cualquier otra fábrica, al mismo se podrían incorporar los trabajadores de la factoría de Lorca, en los términos que en dicho momento se acuerde.”

Debe decir:

#### “Disposición transitoria

1. Si durante la vigencia de este convenio la empresa estableciera o pactara un plan de complementos de jubilación, en cualquier otra Fábrica, al mismo se podrían incorporar los trabajadores de la Factoría de Lorca, en los términos que en dicho momento se acuerde.

2. Se incorpora al Convenio los acuerdos recogidos en el acta n.º 8 de la comisión negociadora de 28 de Mayo de 2003, respecto a la reestructuración del Turno.”

A continuación de la Disposición Transitoria se omitió por error el Anexo 1 Calendario de Turnos siguiente:

**ANEXO.-1 CALENDARIO DE TURNOS**

TURNO	HORARIO																																		
	A	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	N	D	D	D	D	D	D	V	V	M	M	T	T	N	N	D	D	M	
B	T	T	N	N	D	D	M	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	N	D	D	D	D	D	D	V	V	M	M	T	
C	D	D	V	V	M	M	T	T	T	N	N	D	D	M	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N	N	N	D	D	D	D	
D	D	D	M	M	T	T	N	N	N	D	D	D	D	D	D	V	V	M	M	T	T	T	N	N	D	D	M	M	M	T	T	N	N	D	
E	N	N	D	D	D	D	D	D	D	V	V	M	M	T	T	T	N	N	D	D	M	M	M	T	T	N	N	D	D	D	M	M	T	T	N

M	Mañana
T	Tarde
N	Noche
V	Vacaciones
D	Descanso

Murcia a 2 de octubre de 2003.—El Director General de Trabajo, por delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 20.09.1999), **Pedro Juan González Serna**.

### 4. ANUNCIOS

#### Consejería de Educación y Cultura

**11379 Resolución de la Consejería de Educación y Cultura por la que se hace pública la adjudicación de la contratación de adquisición de equipamiento para la implantación del ciclo formativo «Prevención de riesgos profesionales» en el IES San Juan Bosco de Lorca.**

**1. Entidad adjudicadora.**

- a) Organismo: Consejería de Educación y Cultura.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Servicio de Contratación.
- c) Número de expediente: S.G/C.A/20/03.

**2. Objeto del contrato.**

- a) Tipo de contrato: Suministro.
- b) Descripción del objeto: Adquisición de equipamiento para el ciclo formativo «Prevención de riesgos profesionales» del I.E.S. San Juan Bosco de Lorca.
- c) Lotes: No.
- d) Boletín o diario oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación: «Boletín Oficial de la Región de Murcia» de 18 de julio de 2003.

**3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.**

- a) Tramitación: Ordinaria.

b) Procedimiento: Abierto.

c) Forma: Concurso.

**4. Presupuesto base de licitación:** 82.452,00 euros.

**5. Adjudicación.**

- a) Fecha: 12 de septiembre de 2003.
- b) Contratista: Laboral JPS de Lorca, S.L.L.
- c) Nacionalidad: Española.
- d) Importe de adjudicación: 79.873,71 euros.

Murcia, 7 de octubre de 2003.—El Secretario General, **José Vicente Albaladejo Andreu**.

#### Consejería de Educación y Cultura

**11380 Resolución de la Consejería de Educación y Cultura por la que se hace pública la adjudicación de la contratación de adquisición material didáctico deportivo para distintos centros educativos de la Región de Murcia.**

**1.- Entidad adjudicadora.**

- a) Organismo: Consejería de Educación y Cultura.