

Cada Delegado de Personal o miembro de Comité de Empresa podrá acumular en su persona y en un mismo mes, las horas sindicales que le correspondan individualmente, hasta un máximo de las relativas a tres meses.

Capítulo XII. Disposiciones adicionales

Primera. Cláusula de Descuelgue.

Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente Convenio no serán de aplicación para aquellas empresas que acrediten descensos, en términos reales, de las facturación o de los resultados de los dos últimos ejercicios, correspondiendo, en tal supuesto, el mantenimiento del mismo nivel retributivo del Convenio anterior.

Aquellas empresas que se encuentren en estas circunstancias, solicitarán este derecho de la Comisión Paritaria del Convenio que se reunirá en el plazo de 15 días y resolverá en otro mismo plazo sin posibilidad de recurso.

Segunda. El Régimen de Instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores se acomodará a lo dispuesto en la Ley 30/1995, de 8 de noviembre y en el R.D. 1588/1999, de 15 de octubre.

Si disposición legal permitiera prorrogar la fecha tope de compromiso por pensiones ambas partes acuerdan prorrogar la misma hasta dicha fecha tope.

Tercera. Las empresas mayoristas de alimentación, que a su vez tengan establecimientos de venta al detalle que lo deseen, podrán adherirse, al presente convenio previo acuerdo con sus trabajadores mediante escrito a la autoridad competente

Cuarta. Adhesión al ASECMUR.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, asumen el contenido íntegro del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia, de fecha 7-2-97, publicado en el BORM con fecha 1-3-97, con el alcance previsto en el mismo y sometido al desarrollo que en el mismo se establece.

Disposiciones transitorias

Única. El Régimen de Instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores se acomodará a lo dispuesto en la Ley 30/1995, de 8 de noviembre y en el R.D. 1588/1999, de 15 de octubre.

Si disposición legal permitiera prorrogar la fecha tope de compromiso por pensiones ambas partes acuerdan prorrogar la misma hasta dicha fecha tope.

Contratos en prácticas:

Se le aplicará la remuneración atribuida en la categoría profesional en razón a la cual esté realizando las prácticas.

Tabla salarial mayoristas alimentación 2005

Categoría	Mensual	Anual
Director	1.379,28 €	20.689,17 €
Jefe de Personal	1.052,63 €	15.789,46 €
Jefe de Compras y Ventas	1.052,63 €	15.789,46 €
Jefe de Sucursal	1.015,27 €	15.229,10 €
Jefe de Almacén	950,54 €	14.258,10 €
Encargado General	997,89 €	14.968,35 €
Viajante y Promotor de Ventas	887,62 €	13.314,24 €
Autoventas	887,62 €	13.314,24 €
Corredor de Plaza	871,49 €	13.072,31 €
Dependiente Mayor	871,49 €	13.072,31 €
Dependiente	839,85 €	12.597,68 €
Ayudante	808,27 €	12.123,98 €
Conductor con carnet de 1. ^a	871,37 €	13.070,61 €
Conductor con carnet de 2. ^a	839,85 €	12.597,68 €
Mozo Especializado	824,08 €	12.361,13 €
Mozo	808,27 €	12.123,98 €
Limpiadora	808,27 €	12.123,98 €
Jefe Administrativo	997,89 €	14.968,35 €
Contable	934,73 €	14.020,94 €
Jefe de Sección	918,88 €	13.783,17 €
Taquimecanógrafo en Idiomas	887,62 €	13.314,24 €
Oficial Administrativo	871,49 €	13.072,31 €
Auxiliar Administrativo	808,27 €	12.123,98 €
Operador	837,10 €	12.556,51 €
Cobrador	808,27 €	12.123,98 €
Auxiliar	809,53 €	12.142,94 €
Auxiliar de Caja	768,27 €	11.523,98 €
Guarda	824,08 €	12.361,13 €
Contratos en formación:		
Formación de 1er. año.	513,00 €	7.695,00 €
Formación de 2.º año	540,61 €	8.109,22 €

Consejería de Trabajo y Política Social

10242 Resolución de 12-08-2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Limpieza Municipal de Lorca S.A. (LIMUSA). Exp. 30/05.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de Limpieza Municipal de Lorca S.A.(LIMUSA), (Código de Convenio número (3001422) de ámbito EMPRESA, suscrito con fecha 02-08-2005 por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo de Trabajo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Murcia a 12 de agosto de 2005.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 20.09.1999), **Pedro Juan González Serna.**

Convenio de empresa Limpieza Municipal de Lorca S.A.

Capítulo I

Artículo 1. Ambito territorial.

El presente Convenio Colectivo Laboral, afectará a todos los trabajadores de la empresa LIMPIEZA MUNICIPAL DE LORCA S.A. (LIMUSA), dedicados a la actividad de limpieza pública, recogida de basuras, conservación de alcantarillado y tratamiento de residuos sólidos, en el municipio de Lorca, que regula en Convenio Regional y General del sector.

Para el caso de que la empresa suma otras actividades diferentes a la señalada, los trabajadores dedicados a las mencionadas actividades se regirán por el Convenio del sector aplicable o, en su caso, por el específico de empresa que se negocie.

Artículo 2. Ámbito Personal.

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que ocupe la empresa, tanto fijo como eventual o interino, al que preste su servicio en la actualidad y al que pueda ingresar en el futuro.

Artículo 3. Duración.

La duración del presente Convenio de Empresa, tendrá vigencia del 1 de enero de 2004 a 31 de diciembre de 2007.

Artículo 4. Denuncia.

Cualquiera de las partes componentes del Convenio podrá denunciar el mismo con dos meses, como mínimo de antelación y en la fórmula que establece el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de no ser denunciado se prorrogará su vigencia hasta el 31/12/2008, no sufriendo modificación ninguno de sus artículos, excepto lo establecido en el capítulo III, Condiciones Económicas que sufrirán un incremento igual al aumento experimentado por el IPC nacional real durante el año 2007 más 0,75%. Para sucesivos años, en caso de no haber denuncia por ninguna de las partes, la vigencia del Convenio se prorrogará automáticamente de año en año con un incremento porcentual del IPC nacional, más 0,75%, que afectará a todos los aspectos económicos del Convenio.

Capítulo II.

Jornadas, ausencias y descansos.

Artículo 5. Jornada.

La duración de la jornada laboral será de 35 horas semanales, cada trabajador dispondrá diariamente de 20 minutos para el bocadillo, siendo computable como jornada efectiva de trabajo.

Artículo 6. Descansos.

Todos los trabajadores descansarán los domingos y festivos y, el día del Patrón. Para los trabajadores que realicen su trabajo de noche, el descanso se realizará la noche anterior, y la madrugada del día festivo. No obstante se mantendrá para el personal de Planta de Tratamiento de Residuos Sólidos y, Administración la jornada de lunes a viernes, tal y como se viene realizando en la actualidad. Todos los trabajadores descansarán dos días consecutivos sábados a domingo o domingo a lunes.

En el caso de coincidir un descanso (sábado o lunes) con festivo, el trabajador afectado tendrá derecho a un descanso sustitutorio que le será concedido en un plazo no superior a quince días.

Este artículo se interpretará en el sentido de que este descanso de domingos y festivos y el día del Patrón, será aplicable a los trabajadores de turno normal o típico, ya que existen otros trabajadores de turno atípico cuyos días de descanso son consecutivos y no corresponden a los días señalados como descansos para los trabajadores de fines de semana y festivos y con cada uno de ellos existe un acuerdo para sus dos días de descanso consecutivo semanal.

Esta aclaración para los trabajadores de turno atípico se efectúa teniendo en cuenta las particularidades del servicio y la prestación de los denominados 7/7.

Asimismo y en caso de que un trabajador de un turno atípico le coincida un día festivo con su día de descanso semanal, tendrá derecho a un descanso sustitutorio así como al abono del día trabajado como festivo consecutivo.

Artículo 7. Vacaciones.

Las vacaciones serán para todos los trabajadores de 28 días laborables, por cada año natural de trabajo, para aquellos trabajadores con antigüedad inferior a un año, el periodo vacacional será proporcional al tiempo que reste desde su incorporación hasta el 31 de diciembre de cada año.

Para el cálculo de los 28 días laborables, no se tendrá en cuenta, el segundo día de descanso semanal, especificado en el artículo anterior; si se tendrá en cuenta los domingos, festivos y el día del Patrón.

Obligatoriamente las vacaciones se disfrutarán dentro de cada año natural. En el caso de baja definitiva del trabajador, antes del disfrute de sus vacaciones percibirá en su liquidación, la parte económica

correspondiente, en proporción al periodo trabajado. Igualmente el trabajador que cause baja una vez disfrutado los días de vacaciones y antes del 31 de diciembre, le será deducidas en su liquidación las cantidades correspondientes en proporción al exceso de vacaciones disfrutadas.

El sistema de inicio de las vacaciones se establecerá mediante turnos rotativos.

El calendario de vacaciones para todo el personal operario estará expuesto en el tablón de anuncios del cuartelillo antes del inicio del primer turno. Los trabajadores de un mismo turno y centro de trabajo podrán cambiar el turno de disfrute de vacaciones con sus compañeros, de igual categoría, con conocimiento de la Dirección y del Comité de Empresa.

Cuando un trabajador cause baja (IT), por accidente laboral o enfermedad común y, no pueda por este motivo disfrutar sus vacaciones en el turno establecido, perderá su turno y, saldrá en su lugar el compañero de igual categoría del turno siguiente, que acepte ocupar su puesto.

Salvo la excepción anterior, las vacaciones no podrán ser adelantadas, atrasadas o interrumpidas sin consentimiento del trabajador.

Artículo 8. Licencias.

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

a) Tres días laborables por alumbramiento de la esposa o enfermedad grave del cónyuge. En caso de cesárea se ampliará a tres días naturales más.

b) Tres días laborables por intervención quirúrgica u hospitalización de cónyuge, padres, hijos y padres políticos.

c) Dos días laborales por intervención quirúrgica y hospitalización de hermanos y un día laboral en caso de hermanos políticos.

d) Tres días laborables por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos y padres políticos.

e) En cualquiera de los cuatro apartados anteriores, se ampliará el plazo de licencias, tres días naturales más, si obligara a desplazamiento del trabajador. Se considerará desplazamiento cuando el hecho está a más de 60 kilómetros del domicilio del trabajador.

f) Quince días naturales por matrimonio y una gratificación de 557,98 €.

g) Dos días naturales por fallecimiento de tío, sobrino, abuelo, nieto carnales y un día natural en caso de fallecimiento de tío, sobrino, abuelo y nieto políticos.

h) Tres días laborales en caso de defunción de hermanos y tres días naturales en caso de defunción de hermanos políticos. Si obligara a desplazamiento se ampliará a tres días naturales más.

i) Los trabajadores podrán solicitar permisos de hasta nueve días a cuenta de sus vacaciones.

j) En los demás casos no previstos en este artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Se considerará día laboral a efectos de licencias, el segundo día de descanso semanal que no sea ni domingo ni festivo, ni el día del Patrón.

Artículo 9. Excedencias.

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

1. Hacer la solicitud con un mes de antelación.

2. Tener acreditado, como mínimo un año de antigüedad.

3. Que el periodo de excedencia no sea inferior a seis meses, ni superior a tres años.

Al acabar el periodo de excedencia la empresa estará obligada a admitir al trabajador inmediatamente en el puesto que dejó vacante, siempre que la solicitud de incorporación se curse dos meses antes del vencimiento de la excedencia. Las condiciones de trabajo serán iguales a las que tenían en el momento de pedir la excedencia, no computándose, en todo caso a efectos de antigüedad el periodo de la misma.

4. El trabajador contratado para sustituir una excedencia o larga enfermedad, tendrá derecho preferente a ocupar cualquier baja definitiva que pudiera producirse de su misma categoría o similar.

Artículo 10. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán a razón de 18,78 euros por hora extraordinaria, cualquiera que sea su naturaleza, e igual para todas las categorías profesionales que componen la plantilla, la mencionada cantidad permanecerá invariable durante la duración del presente convenio colectivo, es decir, no se incrementará como el resto de conceptos económicos.

A nivel individual, mediante acuerdo entre la empresa con el trabajador, y dando conocimiento al Comité de Empresa, el trabajador podrá realizar trabajos con horas extras, compensando la retribución de las horas extraordinarias por tiempo de descanso.

Por lo que respecta a la limpieza del mercado semanal ésta se efectuará en turno de tarde como se viene realizando en la actualidad, en el caso de que no exista personal voluntario se efectuará con carácter rotativo entre el personal con categoría de peón y turno de tarde que preste servicio el día de mercado.

Artículo 11. Días de lluvia.

En caso de lluvias intensas, y teniendo los trabajadores a su disposición las prendas de protección tales como chubasqueros, botas de goma, etc. la decisión de trabajar se adoptará conjuntamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Capítulo III.

Condiciones Económicas.

Artículo 12. Definición de las retribuciones.

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

Artículo 13. Salario Base.

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

Artículo 14. Antigüedad.

Se estará a lo dispuesto en el Art. 33 del Convenio General del Sector, publicado en el BOE 58 del jueves 7 de marzo de 1996.

Tres bienios al 6% y posteriormente quinquenios al 8%, con el tope máximo del 60% del salario base. Los trabajadores comenzarán a percibir el plus de antigüedad en el mismo mes que se cumpla la misma.

La actualización de los respectivos bienios o quinquenios tendrá lugar a sus vencimientos.

Artículo 15. Pagas Extraordinarias.

La empresa abonará al personal en concepto de Pagas Extraordinarias las cantidades que se especifican en el anexo salarial más la antigüedad que pudiera corresponderles, y que se harán efectivas:

- Una durante los días 10 y 15 de marzo referidas al ejercicio anterior (paga productividad).
- Una durante los días 15 y 20 de junio (paga extra verano).
- Una durante los días 10 y 15 de septiembre (paga septiembre).
- Una durante los días 10 y 15 de diciembre (paga extra de Navidad).

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

Artículo 16. Plus Mantenimiento.

Todos los trabajadores, conductores de vehículos, percibirán el plus de mantenimiento que se especifica en el presente artículo, por comprobación de niveles y presiones de motores, presiones de neumáticos, y estar con el vehículo al inicio de la jornada en el cuartelillo.

Las categorías afectadas por este plus de mantenimiento son las siguientes: Conductor de Recogida, Mecánico, Conductor de Limpieza, Ayudante Mecánico y Conductor Limpiador.

El importe mensual de este plus de mantenimiento será para el año 2004 de 77,91 euros, esta cantidad

se incrementará según la variación del art. 21 de este Convenio.

Artículo 17. Pluses Especiales.

El personal con categoría de conductor y peón afectado por este Convenio percibirá en concepto de toxicidad, penosidad y peligrosidad, un complemento consistente en el 30% calculado sobre el salario base mensual. El resto del personal percibirá en concepto de plus de asistencia, un complemento consistente en el 30% calculado sobre el salario base mensual. Los trabajadores que realicen jornada nocturna de trabajo percibirán un complemento consistente en el 25% del salario base mensual. Se mantiene la denominada prima del Ayuntamiento consistente en 9,02 euros mensuales para los trabajadores con categoría de peón, y de 12,02 euros mensuales para los trabajadores de las restantes categorías. Esta prima al ser un concepto graciable por parte del Excmo. Ayuntamiento de Lorca, permanecerá constante siempre, no sufriendo variaciones y siempre la misma cantidad fija.

Se establece un plus denominado de festividad para aquellos casos en que se produzca la concurrencia de dos festividades consecutivas y una de ellas sea de prestación de servicios con carácter obligatorio por decisión municipal. La cuantía de plus se fija en la cantidad de 137,49 euros por día trabajado. Este plus será de igual cuantía para todas las categorías laborales durante todo el año siempre que no se dicten normas contrarias a las establecidas sobre festivos por la autoridad laboral de ámbito estatal o regional.

Dentro de los calendarios de festivos correlativos podrán ser incluidas otras fiestas de carácter local. No obstante, el número de festivos consecutivos a trabajar obligatoriamente dependerá de lo que establezca el Excmo. Ayuntamiento de Lorca, para cada servicio de acuerdo a las necesidades del mismo.

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

Lo dispuesto anteriormente también se aplicará a otros festivos no correlativos en que pueda ser obligatorio para las empresas la prestación del servicio, total o parcialmente, si bien en este caso, el trabajo será de aceptación voluntaria por el trabajador. El plus anteriormente reflejado solo tendrá validez cuando salga a realizar el servicio la totalidad de la plantilla de recogida y de limpieza.

En caso de no salir la totalidad de la plantilla el pago se realizará como horas extraordinarias.

Se establece un denominado Plus de Productividad Variable Mensual que entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2006, este Plus se abonará por día efectivamente trabajado, considerándose como tales los periodos de Incapacidad Temporal derivada de accidente

de trabajo en cualquier caso y derivada de enfermedad común cuando ésta conlleve hospitalización e intervención quirúrgica y se devengará en la nómina del mes siguiente. La cuantía del mencionado plus se fijará en la Tabla Salarial pactada cada año y supondrá para cada categoría y para el año 2006 una cantidad resultante de aplicar un 0,40% sobre la totalidad de conceptos económicos de la tabla salarial del año anterior salvo el plus Ayuntamiento, en el año 2007 esta cantidad será del 0,35% sobre la totalidad de conceptos económicos de la tabla salarial del año anterior salvo el plus Ayuntamiento.

Artículo 18. Plus de Recogida Doble.

Por este concepto la empresa abonará a sus trabajadores las cantidades que se especifican en el anexo salarial, según las distintas categorías. El denominado plus de recogida corresponde a todos aquellos días posteriores a Domingos y Festivos.

El personal de recogida y limpieza en estos días especificados, terminarán las rutas y distritos que ordinariamente existen en la actualidad. Si por rotura de vehículos, accidente laboral, enfermedad, inclemencias del tiempo, etc., el personal que por estas circunstancias se le prolongara la jornada, le serán computadas como horas extras las que excedan de su jornada laboral.

Para los años 2005, 2006 y 2007 además del incremento del convenio se incrementará en las cantidades de 4,50 € (2005), 5,50 € (2006) y 6,00 € (2007) para las siguientes categorías, peón limpieza, peón especialista, encargado de brigada, auxiliar administrativo, conductor limpiador, guarda, lavacoches, conductor de limpieza, ayudante mecánico y controlador.

Artículo 19. Plus de Transporte-Distancia.

Por este concepto la empresa abonará a sus trabajadores la cantidad especificada en la tabla salarial para cada categoría.

Artículo 20. Gastos de desplazamientos y Dietas.

Se fijará una dieta de 42,86 euro/diarias, para todo el personal, afectado por este Convenio, cuando el desplazamiento comprenda una jornada completa y un 50% de esta cantidad cuando el desplazamiento comprenda media jornada.

Independientemente se pagará con justificación de facturas, los gastos de hotel y viaje.

Cuando para la realización de desplazamientos se utilice el coche propio se establece una asignación de 0,278 euros por kilómetro.

Artículo 21. Incremento Salarial.

El incremento salarial para el año 2004 será igual al IPC Nacional Real del año 2004 más el 0,5%.

El incremento salarial para el año 2005 será igual al IPC Nacional real del 2005, mas un 0,5 %.

El incremento salarial para el año 2006 será igual al IPC Nacional real del 2006, mas un 1%.

El incremento salarial para el año 2007 será igual al IPC Nacional real del 2007, mas un 1%.

Todos los conceptos retributivos tendrán igual tratamiento, excepto la prima del Ayuntamiento, y las horas extras que permanecen invariables. El plus de recogida doble según lo señalado en su artículo.

Capítulo IV.

Condiciones Sociales.

Artículo 22. Prestaciones Complementarias a la Seguridad Social.

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

B. A estos efectos la calificación de accidente de trabajo será la que corresponda de conformidad con el artículo 115 de la Ley General de la Seguridad Social, Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio La interpretación del concepto de accidente conforme a la citada Ley, corresponde al Comité de Empresa y a la Dirección de los respectivos centros de trabajo, con independencia de que el trabajador, en caso de desacuerdo pueda acudir a la jurisdicción competente.

C. Muerte o Invalidez. La empresa suscribirá una póliza colectiva suficiente de seguro, a favor de los trabajadores para que en el caso de muerte por accidente laboral, enfermedad profesional, o invalidez permanente total o absoluta, igualmente de accidente o enfermedad profesional, los mismos o sus herederos, percibirán una indemnización equivalente a la cantidad de 16.173,35 euros.

En caso de muerte natural, la empresa abonará en concepto de indemnización a sus herederos la cantidad de 2.021,67 euros.

D. Invalidez Permanente. La empresa suscribirá una póliza colectiva suficiente de seguro a favor de sus trabajadores para que en el caso de invalidez permanente, total o absoluta derivada de enfermedad común perciban de una sola vez la cantidad de 2.021,67 euros.

La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores copia de las pólizas de seguro que suscriba dentro de los 30 días siguientes a la publicación de este Convenio.

Si transcurridos 30 días de la publicación de este Convenio, la empresa no hubiese suscrito la póliza de seguro correspondiente y se diera alguna de las circunstancias enumeradas en los párrafos anteriores la indemnización prevista irá a su cargo.

Durante el periodo de tiempo que comprende desde la finalización del Convenio hasta la publicación en el BORM, del nuevo Convenio los trabajadores estarán amparados por la póliza de seguros del Convenio anterior.

En los casos de IT, será facultativo de la empresa y con cargo a esta y obligatorio para el trabajador sin que ello suponga menoscabo de ninguno de sus legítimos derechos, someterse a un reconocimiento médico ante facultativo que designe la empresa, que le será comunicado debidamente, con el fin de comprobar el estado fisiológico del trabajador y su evolución, emitiendo el correspondiente dictamen.

Artículo 23. Jubilación.

A fin de facilitar el necesario relevo generacional y de facilitar nuevo empleo, para todos los trabajadores de la empresa la jubilación será obligatoria a los 65 años, siempre que las disposiciones legales vigentes que regulan esta materia así lo permitan y en las condiciones y con los requisitos exigidos por las mismas, y en todo caso, tal y como determinan los artículos 1 y 2 publicados en el RD. 1194/85, de 17/07/85, asimismo se podrán acoger a la jubilación parcial de acuerdo con el Decreto 1991 de 31/10/84, en las condiciones que en el mismo se determinan. En este caso los trabajadores, no tendrán derecho al sistema de gratificaciones y premios previstos en este artículo para los casos de jubilación anticipada.

De lo reflejado anteriormente respecto a la jubilación obligatoria quedarán exentos aquellos trabajadores que no hayan acumulado las cotizaciones necesarias para tener derecho a la pensión de jubilación.

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

EDAD	AÑOS DE SERVICIO					
	8	13	18	23	28	33
60	11	13	14	15	16	17
61	7	9	10	11	12	13
62	5	7	8	9	10	11
63	3	5	6	7	8	9

(Las unidades reflejadas se refieren a pagas de salario base).

Los efectos de antigüedad se tomará la que se especifica en nómina o recibo de salarios para que el trabajador tenga derecho a las cantidades reseñadas, debe avisar a la empresa con un plazo de antelación de dos meses. En el caso de que el plazo de carencia de 8 años establecido en el párrafo segundo, se haya contabilizado en más de una empresa o Ayuntamiento se seguirán criterios de proporcionalidad para el nacimiento de las respectivas obligaciones entre empresa cedente o cesionaria.

No obstante la materialización del pago corresponderá al último concesionario o Ayuntamiento siendo repercutible el precio de jubilación, en su cuantía proporcional al resto de empresas o Ayuntamientos.

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

La empresa acordará con el Comité otras mejoras sociales para favorecer la jubilación anticipada y rejuvenecer la plantilla.

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

Los trabajadores con 59 años o más, o los que hayan soportado una disminución física por accidente laboral, que no sea invalidante podrá solicitar puesto de trabajo más acordes con su aptitud física, en estos casos percibirá el salario correspondiente al nuevo puesto de trabajo.

Artículo 24. Ayuda a minusválidos.

En concepto de ayuda por familiar a cargo del trabajador que sea minusválido físico o psíquico, los trabajadores afectados percibirán la cantidad de 85,73 euros mensuales, siempre que estos familiares convivan con el trabajador y a sus expensas, y hayan sido reconocidos como tales por el INSS.

En todo caso esta cantidad se percibirá con independencia de las establecidas o que se establezcan por el INSS con carácter de prestación.

Artículo 25. Ayuda Escolar.

Todo trabajador tendrá derecho a percibir el 100% del importe de la matrícula o gastos de inscripción tanto si se realizan estudios en colegios estatales o privados así como universidades en concepto de ayuda escolar de cada hijo comprendido entre los dos y veintiséis años ambos inclusive, todo ello previa justificación.

Existirá una ayuda adicional para el caso de hijos que cursando estudios universitarios y entre las edades comprendidas en el párrafo anterior; la precisen para gastos desplazamiento, alojamiento y estancia; siempre a petición razonada del trabajador y cuando el alumno en cuestión obtenga aprovechamiento de tal ayuda en las calificaciones, con el tope máximo de 901,51 euros por curso académico y por cada hijo afectado.

Los trabajadores afectados percibirán una asignación de 64,70 euros anuales, por cada hijo en edades comprendidas entre los 4 y los 16 años que se abonarán al principio del curso.

Artículo 26. Gafas y Prótesis Dentales.

La empresa aportará el 40% de las facturas que por estos conceptos presenten sus trabajadores y siempre referidos a ellos mismos.

Artículo 27. Festividad Patronal.

En la festividad de San Martín de Porres la empresa abonará a sus trabajadores la cantidad de 68,74 euros para el año 2004 (igual todas las categorías), esta cantidad se incrementará según la variación del art. 21 de este Convenio.

Los trabajadores contratados para fines de semana tendrán derecho al descanso del día del Patrón, teniendo en cuenta que el servicio ese día debe quedar cubierto.

Dicha festividad se considerara festiva no recuperable.

Artículo 28. Licencia de Conducir.

Todo conductor que realizando con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, le fuese retirada la licencia de conducir por un tiempo inferior a dos años, la empresa le mantendrá en otro puesto de trabajo, con las retribuciones que al mismo le correspondieran.

Artículo 29. Préstamos.

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar de la empresa préstamos de hasta un importe máximo de 1.803,03 euros, sin intereses y amortizables en el plazo de 24 meses.

A este fin la empresa constituirá un fondo de 30.050,60 euros, este fondo no sufrirá incremento durante la duración del Convenio.

Los préstamos se nutrirán de este fondo, se concederán por la empresa y esta informará periódicamente al Comité de Empresa del estado del fondo.

Artículo 30. Nuevas Contratas.

En este caso la empresa adjudicataria o en su caso el Ayuntamiento se hará cargo de todo el personal que en su día estuviera trabajando dentro de la contrata anterior, respetando la antigüedad, categoría, salarios, y puestos de trabajo sea cual fuere la clase de contrato.

A estos efectos las empresas se obligan a entregar a los respectivos Ayuntamientos relación que incluyan, las condiciones de la plantilla laboral, salarios, antigüedad, etc.

A esta relación prestarán conformidad los representantes sindicales.

Las empresas vendrán obligadas a realizar las nuevas contrataciones tanto por jubilación como ampliación de sus plantillas o cualquier otra causa a trabes de las oficinas de empleo y de igual forma que la Ley determina.

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

Las vacantes que se produzcan en la plantilla de personal de recogida serán cubiertas por personal de limpieza, tanto de día como de noche, respetando el orden de antigüedad entre los inscritos en los turnos

rotativos. Caso de que al que le corresponda por antigüedad después de consultado no accediera a ello de forma voluntaria seguirá la consulta al siguiente y así hasta poder cubrir la vacante.

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

La empresa vendrá obligada a dar notificación a los representantes de los trabajadores en las altas y bajas de los mismos por cualquiera de las modalidades que establece este Convenio.

Los trabajadores contratados según determina el párrafo tercero, de este artículo pasarán a ser plantilla fija terminado su contrato inicial

Artículo 31. Ascensos.

Los trabajadores podrán ascender de categoría profesional siempre que lo soliciten a la empresa a través del Comité de Empresa.

Para ascender de categoría será requisito imprescindible que el trabajador afectado haya realizado al menos dos cursos de formación en la empresa, uno de ellos en materia de prevención y otro en la materia específica del puesto de trabajo a que se refiere el ascenso, en todo caso, se ofrecerán al trabajador la posibilidad de hacerlos antes del ascenso o después en el plazo que se determine.

En ningún caso la empresa podrá contratar personal para ocupar puesto de trabajo cualificados o de superior categoría sin ponerlo en conocimiento del personal de plantilla.

La empresa comunicará a través del Comité de Empresa las vacantes que se produzcan o los nuevos puestos que se creen.

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

Artículo 32. Condiciones mas beneficiosas y derechos supletorios.

1. Las condiciones que se establecen en este convenio tendrán la consideración de obligaciones para la empresa.

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

3. Una vez publicadas las tablas salariales del Convenio Regional de Murcia, de Limpieza y Recogida de Basuras, Limpieza y Conservación de Alcantarillado del año 2000, en el BORM, la Comisión Paritaria del

presente Convenio examinará en cómputo global y anual las diferencias que pudiesen existir en las categorías reseñadas en la mencionada tabla.

Capítulo V.

Acción Sindical y Seguridad e Higiene en la empresa.

Artículo 33. Representantes sindicales.

Tendrán la consideración de representantes sindicales, dentro del seno de la empresa, Comité de Empresa y Secciones Sindicales, estas últimas cuando proceda su constitución de conformidad con el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Ambos disfrutarán indistintamente de las garantías sindicales establecidas legalmente y dedicadas al ejercicio de sus funciones.

El Comité de Empresa dispondrá de 40 horas mensuales, para el ejercicio de su cargo.

El Comité de Empresa pactará con su empresa la acumulación de horas sin que en ningún caso sobrepasen las establecidas en el párrafo anterior, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

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

La empresa descontará a sus trabajadores la cuota sindical previa autorización por escrito.

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

Artículo 34. Seguridad e Higiene en el trabajo.

1. Ropa de trabajo. Al personal afectado por este Convenio, se le facilitará un uniforme de invierno y otro de verano, y serán los representantes de los trabajadores quienes con la empresa acuerden el tipo, modelo, y calidad de dichos uniformes. Los uniformes serán de color verde con franjas reflectantes y constarán de lo siguiente:

El de invierno compuesto de pantalón, prenda de abrigo, camisa, suéter, botas de invierno, guantes y gorra, que se entregará la primera quincena de octubre, cuyo uso será obligatorio.

El de verano se compondrá de lo siguiente: pantalón, camisa de manga corta, calzado apropiado para la estación y gorra. Se entregará en la primera quincena de abril, cuyo uso será obligatorio.

Referente a la ropa de verano en los años pares se les dotará de una chaquetilla y una camisa.

El personal de nueva contratación y por un tiempo superior a tres meses, se les dotará de la uniformidad completa de la época más un pantalón.

La empresa negociará con sus respectivos representantes sindicales la posibilidad de adquirir y entregar un segundo uniforme de verano. Se facilitará guantes,

botas, traje de agua y material reflectante, siempre que sea necesario si bien para la entrega de estas prendas el trabajador devuelva las usadas.

2. Servicios en la empresa.

En cuanto a servicios en la empresa tales como taquillas, duchas, comedores, sala de estar, etc., se estará a lo dispuesto en la reglamentación vigente.

3. Comité de seguridad e higiene.

Respecto de Seguridad e Higiene se estará a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y a sus normas de desarrollo.

Todos los vehículos de recogida dispondrán de un botiquín de urgencia y un depósito de agua potable.

Referente al artículo 34, apartado 1, la uniformidad será obligatoria para Inspectores de Distrito, aunque será del color que estime la empresa.

Para aquellos trabajadores de la empresa a nivel de Administración, percibirán la cantidad proporcional al coste de uniformidad del resto del personal.

Artículo 35. Organización del trabajo.

1. En caso de necesidad perentoria del servicio debidamente justificada y que no haya podido preverse, la empresa podrá efectuar cambio de turno y de servicio durante un periodo máximo de dos días, mediante turnos rotativos entre los trabajadores, dando cuenta al Comité de Empresa.

El Comité de Empresa podrá efectuar si lo estima conveniente reclamación ante la Dirección Provincial de Trabajo, caso de no encontrar justificado el cambio efectuado. En caso de cambio de turno o de servicio por necesidades del mismo que puedan proveerse con antelación, la empresa antes de efectuarlo debe exponer su criterio debidamente razonado al Comité de Empresa, efectuando los referidos cambios de acuerdo con dichos representantes sindicales. En caso de disparidad de criterios se plantearán las posibles divergencias debidamente razonadas, ante la Dirección Provincial de Trabajo, quién resolverá la procedencia. En los cambios que se refieren en los anteriores apartados cuando cesen las causas que motivaron las mismas, cada trabajador volverá a su turno y puesto de trabajo habitual.

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

2. En caso de cambio de ruta de vehículos, o de personal a las distintas rutas la empresa, siempre que pueda proveerlo con antelación lo notificará al Comité de Empresa, antes de que se produzca tal cambio, y caso de no poder preverlo con antelación lo notificará al Comité de Empresa, al día siguiente de producirse el cambio. Trimestralmente la empresa facilitará al Comité de Empresa un informe de las toneladas entre cada ruta y las distancias recorridas en las mismas.

Asimismo el Comité de Empresa elaborará un informe trimestral del incremento producido que tenga incidencia en el servicio con expresión del número de horas extras, en caso de realizarlas. Dicho informe elaborado por los trabajadores concluirá con una propuesta de remodelación de las rutas o creación de nuevos puestos de trabajo que se entregará a la dirección de la empresa.

Artículo 36. Comisión Paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del Convenio, que estará compuesta de forma paritaria por dos trabajadores y dos de la empresa.

Por la parte empresarial:

- D. Juan Antonio Gálvez Peñalver
- D. Francisco I. Gil Eguino.

Por la parte social:

- D. Martín Poveda Pascual
- D. José Romera Sánchez

Cualquiera de las partes que integran la Comisión podrán convocar reuniones, notificándolo a la otra parte con siete días de antelación, y con acuse de recibo. La convocatoria deberá constar de los puntos objeto de la reunión. Las reuniones serán válidas siempre que se hagan en la forma que se establecen, y los acuerdos se realizarán por mayoría simple de los asistentes siendo vinculante para ambas partes.

Ambas partes podrán acudir a las reuniones con los asesores que estimen oportunos.

Son funciones de la Comisión Mixta:

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado, con obligatoriedad de presentarse en la empresa para comprobar si existe la alteración denunciada.
- b) Interpretación del convenio y conciliación facultativa en los problemas colectivos.
- c) Arbitraje en los problemas o cuestiones derivadas de este Convenio.

Artículo 37. Cláusulas adicionales.

1. A lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado publicado en el BOE de fecha 7 de Marzo de 1996 y Estatuto de los Trabajadores.

2. Queda expresamente derogado el Convenio por el que esta empresa se regía con anterioridad, publicado en el BORM n.º 36 de fecha 13/02/01 y la tabla salarial publicada en el BORM n.º 42 de fecha 20/02/2004.

3. Ante una nueva contratación de la empresa a jornada completa aquellos trabajadores que tengan contrato a tiempo parcial tendrán preferencia en esa contratación, para su misma categoría y especialidad, todo ello con el fin de que su contrato pase a ser de jornada completa.

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

- Artículo 23 abono de un determinado número de pagas a salario base por jubilación anticipada según años.
- Artículo 24 ayuda por minusválidos.
- Artículo 25 ayuda escolar.
- Artículo 29 préstamos.
- Artículo 26 fondos de prótesis dentales y gafas.

Artículo 38. Conductor Limpiador.

Conductor-Limpiador será el trabajador en posesión del carnet de conducir de segunda y conduciendo un vehículo para esta categoría desempeña las funciones del Peón de Limpieza.

Artículo 39. Despido improcedente.

En los casos de despido de cualquier trabajador, y el Magistrado sentenciase el despido como improcedente el trabajador tendrá la opción de volver a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía disfrutando o percibir la indemnización correspondiente.

Artículo 40. Lote de Navidad.

La empresa entregará a los trabajadores afectados por el presente Convenio un lote de navidad en esas fechas.

Anexo tabla salarial definitiva Convenio Limusa año 2004 (IPC Real 2003 + 3,2 % + 0,5 %) en euros

CATEGORIAS	SALARIO BASE	EXTRA JULIO	EXTRA NAVIDAD	PAGA PRODUCTIVIDAD	PAGA SEPTIEMBRE	P.R.D.	P.TRANS.	P.YTTO.
PEON RECOGIDA	789,03	1050,63	1050,63	789,03	789,03	147,72	5,53	9,02
GUARDA Y P. LIMPIEZA	789,03	1050,63	1050,63	789,03	789,03	81,44	5,53	9,02
LAVACOCHE Y P. ESPECIALISTA	798,25	1059,86	1059,86	798,25	798,25	81,44	5,53	9,02
CONDUCTOR LIMPIADOR	803,21	1064,80	1064,80	803,21	803,21	92,32	5,53	12,02
MECANICO, ELECTRICISTA Y CONDUCTOR RECOGIDA	830,91	1126,08	1126,08	830,91	830,91	184,65	5,53	12,02
CONDUCTOR LIMPIEZA Y AYUDTE. MECANICO	830,91	1126,08	1126,08	830,91	830,91	92,32	5,53	12,02
ENCARGADO DE BRIGADA; CONTROLADOR Y AUX. ADMINISTRATIVO	830,91	1142,26	1142,26	830,91	830,91	81,44	5,53	12,02
INSPECTOR DISTRITO	870,52	1181,86	1181,86	870,52	870,52	120,01	5,53	12,02
OFICIAL 2ª ADMON. Y ALMACENERO	939,57	1250,91	1250,91	939,57	939,57	120,01	5,53	12,02
OFICIAL 1ª ADMON.	1044,85	1356,18	1356,18	1044,85	1044,85	120,01	5,53	12,02
JEFE ADMÓN. 2ª Y JEFE TALLER	1070,48	1381,82	1381,82	1070,48	1070,48	120,01	5,53	12,02
JEFE DE PLANTA	1109,70	1420,81	1420,81	1109,70	1109,70	120,01	5,53	12,02
ENCARGADO GENERAL	1148,90	1459,81	1459,81	1148,90	1148,90	120,01	5,53	12,02
JEFE ADMON. 1ª Y A.T.S.	1150,60	1461,95	1461,95	1150,60	1150,60	120,01	5,53	12,02
MEDICO	1240,76	1552,09	1552,09	1240,76	1240,76	120,01	5,53	12,02
SUBDIRECTOR	1353,51	1664,83	1664,83	1353,51	1353,51	120,01	5,53	12,02
DIRECTOR	1523,68	1835,03	1835,03	1523,68	1523,68	120,01	5,53	12,02

Consejería de Industria y Medio Ambiente

10278 Resolución de la Dirección General de Industria, Energía y Minas por la que se otorga a la empresa Iberdrola Distribución Eléctrica, S.A.U. la autorización administrativa y la aprobación del proyecto de ejecución de la instalación eléctrica de alta tensión de distribución denominada «Línea eléctrica a 132 kv E-S en S.T. El Pozo de L/El Palmar-Alhama y s.c. entre S.T. Fudepor y S.T. El Pozo» en el término municipal de Alhama de Murcia, y se reconoce, en concreto, la utilidad pública de la misma.

Visto el expte. 3E04AT6506 iniciado por la empresa Iberdrola Distribución Eléctrica, S.A.U., con C.I.F. nº A-95075578 y domicilio a efectos de notificaciones en Madrid, Avenida de Burgos, nº 8-B, Edificio Génesis, en el cual constan y le son de aplicación los siguientes

Antecedentes de hecho

Primero: La empresa presentó solicitud el 21 de diciembre de 2004, al objeto de que por esta Dirección General se otorgue la autorización administrativa, la aprobación del proyecto de ejecución y el reconocimiento, en concreto, la utilidad pública de la instalación eléctrica de alta tensión de distribución denominada «Línea Eléctrica a 132 KV E-S en S.T. El Pozo de L/El Palmar-Alhama y S.C. entre S.T. Fudepor y S.T. El Pozo», situada en el término municipal de Alhama de Murcia, para lo cual aportó proyecto suscrito por técnico competente y visado por el colegio profesional correspondiente, que incluye la relación de bienes y derechos de necesaria expropiación, la afección a fincas de propiedad privada derivadas de la construcción de las citadas instalaciones, separatas técnicas de los cruces y paralelismos con los