

concentrados conjuntamente en cuanto que, al ser límites los Sectores, ubicarse dentro de un mismo término municipal, existir numerosos propietarios que tienen fincas en los referidos sectores, y tener las tierras una clasificación similar, la concentración parcelaria sería más rápida y efectiva.

## II.- Fundamentos de derecho.

1.- Que en base al estudio de las peticiones formuladas por los propietarios y una vez revisado y estudiado los expedientes de concentración parcelaria, se ha podido observar que, efectivamente existen numerosos propietarios incluidos en los Sectores Hidráulicos XV, XVI, XVII y XVIII, que tienen numerosas propiedades comprendidas en los citados Sectores y que unidos en un solo proyecto, la Concentración Parcelaria sería más rápida y eficaz.

2.- Que debido al excesivo tiempo transcurrido desde la firmeza de las bases y publicación de los proyectos de concentración, resulta necesario la elaboración de un «Nuevo Proyecto de Concentración», de forma que, una vez actualizadas las bases de concentración, se pueda trabajar sobre datos ciertos y cercanos y no sobre datos desfasados y lejanos.

3.- Que resulta preciso la elaboración de un nuevo proyecto de concentración, donde se recojan las modificaciones devenidas desde la exposición de las Bases hasta el momento presente, unificando lo realizado en el proyecto de los Sectores Hidráulicos XV, XVI, XVII y XVIII, en un solo proyecto que se llamará «Proyecto unificado de concentración», que será objeto de encuesta en la forma que establece el artículo 197 en relación con el artículo 209.1 de la Ley de Reforma y Desarrollo Agrario.

Es decir, la encuesta se abrirá mediante avisos insertos tres días en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, haciendo público que durante el periodo de treinta días, a contar desde la última inserción, estarán expuestos en el Ayuntamiento y en cualquier otro lugar que se considere conveniente, los documentos correspondientes y para mayor seguridad jurídica, se hará la consiguiente publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», y se notificará a los propietarios individualmente, la exposición del Proyecto Unificado de Concentración para que en ningún caso exista indefensión.

En su virtud;

### Resuelvo

1.- UNIFICAR, a los efectos de Concentración Parcelaria, los expedientes administrativos de la Zona Regable Oriental del Campo de Cartagena, Sectores III y IV; Subperímetro: Sectores Hidráulicos XV, XVI, XVII y XVIII (Cartagena), hasta la finalización del referido proceso.

2.- Se proceda a la exposición pública de un proyecto de concentración una vez que sea aprobado por esta Dirección, en el que respetando los datos aportados anteriormente, refleje las modificaciones que se

hayan podido producir desde la publicación de las bases de concentración.

Murcia, 29 de septiembre de 2005.—El Director General de Regadíos y de Desarrollo Rural, **Julio A. Bernal Fontes**.

## Consejería de Trabajo y Política Social

**11623 Resolución de 4-10-2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de Asociación Empresarial de Investigación Centro Tecnológico de la Construcción Región de Murcia. Exp. 41/05.**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de Asociación Empresarial de Investigación Centro Tecnológico de la Construcción Región de Murcia, (Código de Convenio número 3002862) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 5-09-2005 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 4 de octubre 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**.

### Texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la Asociación Empresarial de Investigación Centro Tecnológico de la Construcción Región de Murcia y sus Trabajadores

#### Capítulo I. Ámbito del Convenio.

##### Artículo 1. Ámbito de aplicación.

1. - El presente Convenio regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones entre la Asociación Empresarial de Investigación Centro Tecnológico de la Construcción Región de Murcia y los trabajadores contratados.

**Artículo 2. Duración y vigencia.**

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», si bien sus efectos económicos serán al día 1 de enero de 2005.

La duración será de tres años, entendiéndose prorrogado por la tática por periodos anuales, si no media denuncia formal practicada por alguna de las dos partes con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de su finalización.

**Artículo 3. Condiciones más beneficiosas.**

1. - Las condiciones que se establecen en este Convenio, tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para la empresa comprendida en su ámbito de aplicación.

2. - A la entrada en vigor de un nuevo convenio o disposición legal aplicable, la empresa afectada podrá absorber y compensar los aumentos o mejoras que aquéllos contengan de las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, siempre que éstas sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

3. - Se respetaran las condiciones más beneficiosas que con carácter personal, tengan establecidas la empresa al entrar en vigor este Convenio.

**Capítulo II. – Jornada.****Artículo 4. Jornada.**

La jornada laboral para todo el personal incluido en este convenio, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, desarrolladas de lunes a viernes, ambos inclusive, con un total anual de 1748 horas.

En el periodo comprendido desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre, ambos inclusive, los trabajadores afectados prestarán sus servicios en régimen de jornada intensiva, con horario de 8 a 15 horas, debiendo ajustar el resto del año, su jornada semanal hasta completar el cómputo de horas.

Para los trabajadores afectados tendrán la consideración de festivos, los días que se fijen en el Calendario del Convenio Regional de la Construcción.

**Artículo 5. Vacaciones.**

Los trabajadores a quienes comprende este convenio, disfrutaran anualmente de un mes de vacaciones retribuidas.

1. - Las vacaciones se disfrutaran por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

2. - El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho

al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

3. - El disfrute de las vacaciones, como norma general y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido.

4. - Los turnos de vacaciones se programarán entre los representantes legales de los trabajadores y la dirección de la empresa, debiéndose hacer dicha programación antes del día 15 de mayo de cada año.

5. - Las vacaciones serán disfrutadas entre el 15 de mayo y el 30 de septiembre, sin que puedan ser sustituidas por compensación en metálico estando prohibido por tanto su prorrateo en el salario diario.

Excepcionalmente y por necesidades ineludibles de alguna de ambas partes, que deberá ser apreciada de común acuerdo entre las representaciones sindicales antes indicadas y la empresa, podrá ser acordada otra fecha distinta de disfrute de vacaciones. En caso de desacuerdo se someterá al arbitraje de la Autoridad Laboral, sin iniciarse las vacaciones hasta que la misma resuelva.

**Artículo 6. Licencias.**

1. El trabajador, previo aviso de al menos 48 horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Durante 15 días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Por 3 días naturales por nacimiento o adopción de un hijo.
- c) 1 día por matrimonio de hijos.
- d) 3 días naturales por fallecimiento del cónyuge o persona con la que se conviva de forma estable y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) 3 días naturales, por enfermedad grave del cónyuge o persona con la que se conviva de forma estable, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) 1 día por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.
- h) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica.
- i) En los casos de muerte de algún compañero del mismo centro de trabajo, la empresa concederá cuatro horas de permiso para la asistencia al entierro, si es en

la misma población, o de un día si es en localidad distinta. Dicha licencia no será retribuida.

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

Cuando por los motivos expresados en los apartados b) d) y e), el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en 3 días naturales.

2. - En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado de ausencia, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

En el supuesto de que, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, el trabajador perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en la empresa.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del veinticinco por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

3. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de su retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad. En el caso de que la madre y el padre trabajen, este permiso podrá ser disfrutado únicamente por uno de ellos.

4. El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

El ejercicio de este derecho por parte del trabajador durante los primeros nueve meses de vida del menor, es incompatible con el previsto en el apartado 3 del presente artículo.

### **Capítulo III. – Retribuciones.**

#### **Artículo 7. Salario Base.**

El salario base pactado en el presente convenio, es el que para cada una de las categorías figuran en la Tabla Salarial del Anexo 1.

El salario para el primer año de vigencia del presente convenio será establecido en la Tabla Salarial del Anexo 1. Para el año 2006, segundo año de vigencia del presente Convenio, el incremento salarial será del I.P.C. nacional del año anterior, fijado por el I.N.E., a aplicar sobre las tablas salariales de 2005. Y para el año 2007, tercer año de vigencia del Convenio, el incremento será del I.P.C. nacional del año anterior, fijado por el I.N.E., a aplicar sobre las tablas salariales del 2006.

En todo caso, y como condición más beneficiosa se respetarán las mejores condiciones económicas que a la entrada en vigor de este convenio vinieran disfrutando los trabajadores.

#### **Artículo 8. Gratificaciones extraordinarias.**

En los meses de julio y diciembre, percibirán los trabajadores incluidos en este Convenio, una mensualidad de su salario base, en cada uno de ellos.

Igualmente, por todo el mes de marzo, los trabajadores percibirán una gratificación, consistente en una mensualidad del salario base, en concepto de paga de beneficios.

#### **Artículo 9. Otras ayudas.**

El trabajador que cumpla 25 años de servicio en la empresa percibirá, por una sola vez, una mensualidad íntegra de sus haberes.

#### **Artículo 10. Locomoción.**

Será de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios propios a disposición del trabajador, ya sea abonándole la compensación correspondiente por kilometraje, que para el año 2005 tendrá una cuantía de 0,17 euros kilómetro.

#### **Artículo 11. Dietas.**

1. - La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2. - El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3. - Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, solamente satisfará el 20% de la dieta completa.

4. - Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

5. Las dietas o media dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquel podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

6. El importe de las dietas serán:

- a) Dieta completa: 50 euros.
- b) Media dieta: 15 euros.

#### **IV. – Condiciones Laborales y Sociales.**

##### **Artículo 12. Contratos de Duración Determinada.**

A tenor de lo previsto en el párrafo 1-b, del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se amplía la duración máxima del «Contrato de Duración Determinada», por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos a nueve meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si la duración del contrato inicial fuese inferior a la duración máxima indicada, se podrá realizar una sola prórroga hasta completar el periodo máximo.

##### **Artículo 13. Periodo de Prueba.**

Seis meses para titulados y tres meses para el resto.

##### **Artículo 14. Preaviso.**

En caso de cese voluntario por parte del trabajador, el plazo de preaviso será de un mes para el director-gerente; y de quince días para el resto, debiendo comunicarlo por escrito a la Empresa, que vendrá obligada a acusar recibo del mismo trabajador. El incumplimiento por parte del trabajador de la notificación del preaviso, supondrá la pérdida de un día de retribución, por cada día que se ha dejado de preavisar.

La empresa vendrá obligada asimismo a preavisar con quince días, al trabajador con un contrato superior a un año. El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día de retribución por cada día que se ha dejado de preavisar.

##### **Artículo 15. Póliza de seguro.**

Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este convenio:

1. En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las Tablas Salariales del Convenio aplicable vigentes en cada momento.

2. En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

- |                                  |             |
|----------------------------------|-------------|
| Invalidez absoluta por accidente | 60.000,00 € |
| Fallecimiento por accidente      | 60.000,00 € |

3. En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a los herederos del causante.

4. La indemnización pactada en este convenio se descontará de las cantidades a que la empresa pudiera ser condenada en virtud de su Responsabilidad Civil Patronal en la jurisdicción correspondiente, salvo aquellas derivadas de responsabilidad civil subsidiaria de un procedimiento penal.

Ambas partes acuerdan fijar como fecha del hecho causante a efectos del presente artículo, aquella en que se produzca efectivamente el accidente de trabajo o enfermedad profesional, cualquiera que sea el momento jurídico en que pueda ser declarada la Invalidez de trabajador.

5. La empresa estará obligada a entregar a los representantes de los trabajadores, o en su defecto a los mismos, fotocopia de la póliza suscrita.

##### **Artículo 16. Comisión Paritaria.**

Para atender cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del presente convenio, se constituirá una Comisión Paritaria, que estará formada por los negociadores de este convenio, el director, como representante del centro, y representantes de los trabajadores.

1. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.

c) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.

d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

2. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 5 sin que se haya emitido resolución o dictamen.

3. Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promueven ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

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

5. La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

#### Artículo 17. Revisión.

Llegando el 1 de enero de 2006 las tablas salariales del presente convenio serán objeto de revisión por la Comisión Paritaria, en los términos fijados en el artículo 7.º.

#### Artículo 18. Solución extrajudicial de conflictos colectivos.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia, y su Reglamento de aplicación, que vincularan a la totalidad de los centros de trabajo y trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo.

### Anexo 1

#### Tabla Salarial

Con efectos desde el 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2005

Grupo I - Titulados	Salario Base Mensual	Retribución Anual
Director - Gerente	1.600,00	24.000,00
Titulado Universitario Grado Superior	1.400,00	21.000,00
Titulado Universitario Grado Medio	1.100,00	16.500,00
Bibliotecario	1.000,00	15.000,00

Grupo II - Administrativos	Salario Base Mensual	Retribución Anual
Jefe Superior	1.100,00	16.500,00
Jefe de Primera	1.050,00	15.750,00
Oficial de Primera	975,00	14.625,00
Oficial de Segunda	925,00	13.875,00
Telefonista - Recepcionista	800,00	12.000,00
Auxiliar Administrativo	800,00	12.000,00
Grupo III - Personal de Laboratorio	Salario Base Mensual	Retribución Anual
Encargado de Laboratorio	1.100,00	16.500,00
Técnico Analista	1.000,00	15.000,00
Analista de Primera	975,00	14.625,00
Oficial de Primera	875,00	13.125,00
Auxiliar de Laboratorio	825,00	12.375,00
Peones y mozos	750,00	11.250,00

## Consejería de Industria y Medio Ambiente

### 11642 Convenio de colaboración suscrito entre la Consejería de Industria y Medio Ambiente de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y la Asociación Española de Normalización y Certificación.

#### Resolución

Visto el Convenio de colaboración suscrito entre la Consejería de Industria y Medio Ambiente de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y la Asociación Española de Normalización y Certificación, de conformidad con la autorización otorgada por el Consejo de Gobierno en sesión de 27 de mayo de 2005 y teniendo en cuenta que tanto el objeto del Convenio como las obligaciones establecidas en el mismo regulan un marco de colaboración que concierne al interés público de esta Consejería, y a los efectos de lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto Regional 56/1.996, de 24 de julio, sobre tramitación de los convenios en el ámbito de la Administración Regional

#### Resuelvo

Publicar en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», el Convenio de Colaboración suscrito entre la Consejería de Industria y Medio Ambiente y la Asociación Española de Normalización y Certificación, para impulsar actividades de normalización y promoción de la calidad en la Región de Murcia, autorizado por el Consejo de Gobierno en sesión de 27 de mayo de 2005.

Murcia, 4 de octubre de 2005.—La Secretaria General, **M.ª Reyes Sánchez Gómez**.