

La solicitud de propuesta de modificación deberá estar suficiente motivada y deberá presentarse con carácter inmediato a la aparición de las circunstancias que la justifiquen y con anterioridad al momento en que finalice el plazo de ejecución del Proyecto.

**SEXTO.-** El seguimiento de la ejecución del presente Convenio se llevará a cabo a través de una Comisión paritaria formada por cuatro miembros. La Comisión, presidida por la Directora General de Política Social, se reunirá a convocatoria de la Dirección General de Política Social y a propuesta de cualquiera de las partes.

Formarán parte de la misma, en representación de la Administración Regional, la Directora General de Política Social, o persona en quien delegue, y un Técnico de dicha Dirección General.

Por la Mancomunidad de Servicios Sociales de la Comarca del Noroeste, dos representantes designados por la misma.

Serán funciones de la citada Comisión de Seguimiento, velar por lo establecido en el presente Convenio, tratando de resolver las cuestiones que se planteen durante la ejecución del mismo, y fijar los criterios para la ejecución, seguimiento y evaluación del proyecto.

**SÉPTIMO.-** Los servicios competentes de la Consejería de Trabajo y Política Social podrán, en uso de su facultad inspectora, de oficio o a instancia de parte, comprobar la veracidad de los datos alegados por la Mancomunidad de Servicios Sociales de la Comarca del Noroeste y el destino dado a los fondos obtenidos, especialmente afectados a su fin.

**OCTAVO.-** Al Convenio es aplicable el Capítulo Quinto, del Título II, del Decreto Legislativo nº 1/1999, de 2 de diciembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Hacienda de la Región de Murcia.

**NOVENO.-** En cualquier tipo de publicidad realizada sobre el objeto de este Convenio, se hará constar la colaboración del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

**DÉCIMO.-** El presente Convenio se podrá resolver por cualquiera de las siguientes causas:

- Por mutuo acuerdo expreso de las partes, en sus propios términos.
- Por incumplimiento o irregularidades graves en la ejecución del Convenio.
- Por las demás establecidas en la legislación vigente.

**UNDÉCIMO.-** La Jurisdicción Contencioso-Administrativa será la competente para resolver las cuestiones litigiosas que pudieran suscitarse entre las partes, en el desarrollo del presente Convenio, dada su naturaleza administrativa, sin perjuicio de lo previsto en el acuerdo sexto del mismo.

**DUODÉCIMO.-** El presente Convenio estará vigente durante los años 2001, 2002, 2003 y 2004, de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes, que deberá producirse con al menos tres meses de antelación al cierre del ejercicio económico correspondiente.

De esta vigencia se excluyen las cantidades económicas expresadas en el acuerdo segundo que deberán ser actualizadas cada año, en función de las dotaciones presupuestarias del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Comunidad Autónoma y Entidad Local, a través del correspondiente Protocolo anual,

El Convenio podrá ser prorrogado por voluntad expresa de las partes por un nuevo periodo cuatrienal, con la misma precisión, en cuanto a las aportaciones económicas de las partes, prevista en el apartado anterior.

Ambas partes manifiestan su conformidad con el contenido íntegro de las cláusulas de este Convenio, y en prueba de conformidad lo firman y rubrican en triplicado ejemplar.

Por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, el Consejero de Trabajo y Política Social, **Antonio Gómez Fayrén.**—Por la Mancomunidad de Servicios Sociales de la Comarca del Noroeste, el Presidente, **Jesús Navarro Jiménez.**

## Consejería de Trabajo y Política Social

### 12775 Convenio colectivo de trabajo para Industrias Pimentoneras. Expediente 40/01.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo para industrias pimentoneras (Código de convenio número 3001175), de ámbito Sector suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 19-11-2001 y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 4-12-2001, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24-03-1991, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como por las disposiciones de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección General de Trabajo

#### 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, 7 de diciembre de 2001.—El Director General de Trabajo.—Por Delegación de firma.—El Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna.**

#### CAPÍTULO I

##### ARTÍCULO 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

1.- El presente Convenio Colectivo de trabajo, afectará a todas las Industrias dedicadas a la molturación de la cáscara de pimentón y el personal que en ellas preste sus servicios. Se considerará que integran dicha industria las fábricas y explotaciones que se dedican a la preparación, elaboración y transformación de la cáscara de pimiento en pimentón o pimiento molido y a las plantas extractoras de oleoresina.

2.- También afectará al personal de los secaderos de pimientos correspondientes a las industrias comprendidas en el apartado anterior.

3.- Su ámbito de aplicación será el de la Región de Murcia.

4.- El presente Convenio Colectivo es de obligada aplicación para todas las empresas y trabajadores de la Industria Pimentonera, comprendidos en el apartado primero del presente artículo, con exclusión de cualquier otro que pueda pactarse durante el período de vigencia.

#### **ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TEMPORAL.**

La duración de este Convenio será desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año 2001. Entrará en vigor a partir de su publicación en el B.O.R.M.

Los efectos económicos tendrán carácter retroactivo al día 1 de Enero de 2.001.

No obstante, el efecto económico de lo contenido en el artículo 24 del presente Convenio Colectivo, entrará en vigor a partir de su publicación en el B.O.R.M., no teniendo por tanto efecto retroactivo.

#### **ARTÍCULO 3.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.**

Las condiciones que se establecen en este Convenio Colectivo tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

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

Se respetarán las condiciones más beneficiosas, que con carácter general tengan establecidas las empresas a la entrada en vigor de este Convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores.

#### **ARTÍCULO 4.- DENUNCIA Y PRÓRROGA**

El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado a su finalización. En cuanto a la prórroga, se estará a lo dispuesto en el artículo 86.2 del E.T.

#### **ARTÍCULO 5.- CONCURRENCIA DE CONVENIOS**

El presente convenio, mientras se encuentre vigente, no podrá verse afectado por lo dispuesto en otro convenio de distinto ámbito, salvo que, mediante acuerdo entre La Asociación Empresarial y Las Organizaciones Sindicales firmantes así lo establezcan.

En lo no dispuesto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento y en concreto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **ARTÍCULO 6.- PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO**

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado, acordado y suscrito por la Comisión Negociadora del mismo; de un lado, por representantes de la Asociación de Fabricantes y Exportadores de Pimentón y Derivados y Condimentos (AFEXPO), y de otro, la Federación de Alimentación, Bebidas y Tabacos de UGT Murcia y Federación Agroalimentaria de CC.OO. Murcia, en representación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Los componentes de la Comisión Negociadora son:

##### **Por la parte empresarial**

José Miguel Sánchez Franco y

José Antonio Villa Molina, Asesor de la Asociación de Fabricantes y Exportadores de Pimentón y Derivados y Condimentos (AFEXPO).

##### **Por la parte social**

Antonio Zomeño Muñoz

José Garrigós Nicolás

Juan Antonio Ortega Sabater

María del Mar Ibáñez Moreno

Fernando Peñaranda Peñaranda

Andrés Peñalver Legaz

Antonio Piqueras García

Fuensanta Sánchez Celdrán

Manual Ballesteros Díaz

Miguel Martínez González

Francisco Moreno Sernal

Ginés Avilés Mincilla

Francisco Franco Sánchez

Felipe García Provencio, Asesor de la Federación Alimentación, Bebidas y Tabacos, de U.G.T.

Santiago Navarro Meseguer, Asesor de la Federación Agroalimentaria de CC.OO

## **CAPÍTULO II**

### **Empleo y contratación**

#### **ARTÍCULO 7.- CONTRATACIÓN.**

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido ó por una duración determinada.

**Eventuales: Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción (duración determinada)**

Son aquellos que son contratados como tales, bien sea por acumulación de tareas, exceso de pedidos, así como para atender exigencias circunstanciales de la producción o mercado, aún tratándose de la actividad normal de la Empresa; debiendo a tal fin, suscribir el correspondiente contrato.

Estos contratos, previstos en el artículo 15.1 b) del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración de hasta 12 meses, dentro de un período de 18 meses.

En el caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal (12 meses), podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de los 12 meses anteriormente indicados.

##### Contrato de Interinidad

Este contrato tiene como objeto sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva.

Su duración sera mientras subsista la reincorporación del trabajador sustituido a la reserva de su puesto de trabajo, o la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto de trabajo.

##### Contrato para la Formación

El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años, que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad, cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 2 años.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación (2 años), el trabajador/a no podrá ser contratado bajo ésta modalidad por la misma ó distinta empresa.

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

La retribución del trabajador/a contratado para la formación será, como mínimo, del 80% y 90% durante el primer y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

El número máximo de trabajadores para la formación por centro de trabajo que las empresas pueden contratar no será superior a la siguiente escala:

Nº de Trabajadores	Nº de contratos para la FORMACION
Hasta 5	1
Hasta 10	2
Hasta 25	3
Hasta 40	4
Hasta 50	5
Hasta 100	8
Hasta 250	10 ó el 8%

#### **ARTÍCULO 8.- EXTINCIÓN DE LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.**

El/la trabajador/a que preste servicios en la empresa mediante contrato de duración determinada, a la finalización de éste, tendrá derecho a percibir una indemnización económica de 8 días de su salario (incluidos todos los conceptos retributivos del Convenio) por cada año de servicio, o la parte proporcional si la prestación de servicio es inferior al año.

Se excluyen de ésta indemnización los contratos de interinidad, de inserción y formativos.

La indemnización pactada, se ajustará a lo que indique la Legislación Laboral vigente en cada momento.

#### **ARTÍCULO 9.- FORMA DEL CONTRATO Y COPIA BÁSICA**

El empresario entregará a los representantes de los trabajadores Copia Básica de todos los contratos, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación. La copia básica contendrá los datos del contrato a excepción del DNI, domicilio, estado civil y cualquier otro que pudiera afectar a la intimidad personal.

#### **ARTÍCULO 10.- PERIODO DE PRUEBA**

La duración máxima del periodo de prueba para los técnicos titulados será de 6 meses y para el resto de trabajadores de 2 meses.

Transcurrido el periodo de prueba, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

### **CAPÍTULO III**

#### **Organización del trabajo**

#### **ARTÍCULO 11.- GRUPOS PROFESIONALES (Categorías Profesionales).**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, se comprometen, durante un período máximo de tres meses a

partir de la firma de éste, a desarrollar el presente artículo, en base al documento presentado por la parte social en junio de 2001. En el momento de alcanzarse el acuerdo, se remitirá a la Autoridad Laboral para su publicación en el BORM.

#### **ARTÍCULO 12.- MOVILIDAD FUNCIONAL**

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías equivalentes.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en Convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Éstas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho en todo caso a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida ó de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Jornada de trabajo y descansos**

#### **ARTÍCULO 13.- JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS**

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a Sábado, de tal forma que ningún día se puedan realizar más de nueve horas.

Como norma general para la jornada continuada, será de 40 horas semanales.

El personal afectado por este Convenio realizará la jornada intensiva durante tres meses, en el período comprendido entre el 15 de mayo y el 31 de agosto.

Las empresas podrán elegir la fecha de comienzo de dicho período, y en caso de necesidad para estos meses, las empresas, de acuerdo con sus trabajadores, acordarán si dicha jornada de 35 horas semanales se realiza de forma partida.

Las horas ordinarias anuales de trabajo efectivo para el año 2001 quedan fijadas en 1.762.

Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se estableciera una jornada inferior a la aquí pactada, tan pronto se publicara en el B.O.E. y entrara en vigor, la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá a instancia de cualquiera de las partes al objeto de adecuar la misma de

acuerdo con las necesidades de la empresa y los trabajadores. La jornada intensiva será de 35 horas.

#### **FESTIVIDAD**

Con independencia de lo previsto en el Calendario Laboral de la Provincia, será festivo no recuperable el segundo día de la Pascua Navideña. Cuando éste sea festivo, su disfrute, pasará al inmediato hábil siguiente.

#### **ARTÍCULO 14.- VACACIONES**

El personal sujeto a este Convenio tendrá derecho al disfrute de un período de 31 días naturales de vacaciones.

Los turnos de vacaciones se programarán de común acuerdo entre empresas y trabajadores.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho en ese año al disfrute de la parte proporcional de vacaciones que le correspondan, y el personal que cese por cualquier causa tendrá derecho a una compensación en metálico correspondiente a la parte proporcional de vacaciones no disfrutadas.

### **CAPÍTULO V**

#### **INTERRUPCIONES NO PERIÓDICAS DE LA PRESTACIÓN LABORAL**

#### **ARTÍCULO 15.- LICENCIAS RETRIBUIDAS**

El trabajador/a, avisándolo con la debida antelación, justificándolo y acreditándolo debidamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresa:

- Durante 15 días en caso de matrimonio.
- Durante 3 días en los casos de muerte o enfermedad grave de los padres, cónyuges e hijos del trabajador.
- Durante 2 días en los casos de muerte o enfermedad grave de los abuelos o nietos del trabajador y por alumbramiento de la esposa.
- En caso de intervención quirúrgica, se ampliará a otros 3 días para cualquiera de los supuestos anteriores. ( licencia máxima será de 6 y 5 días respectivamente).
- En los casos previstos en el caso de muerte o enfermedad grave de los abuelos o nietos del trabajador y por alumbramiento de esposa, el tiempo de ausencia se ampliará hasta 3 días, cuando el trabajador necesite realizar al efecto, un desplazamiento de, al menos 50 kilómetros. (licencia máxima será de 6 y 5 días respectivamente).
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo para tal fin, que podrán optar por dividir en dos fracciones de media hora cada una de ellas.
- La trabajadora gestante, avisándolo con la debida antelación, podrá ausentarse del trabajo 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.
- Los trabajadores/as, ausentados de su trabajo para asistir a consulta médica, deberán justificarlo convenientemente a la empresa.
- Para el resto de licencias, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Suspensión del contrato de trabajo**

#### **ARTÍCULO 16.- EXCEDENCIAS**

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al computo de la antigüedad de su vigencia, y se concederá por la designación o elección para un cargo publico que imposibilite la asistencia al trabajo. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de 1 año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 2 años y no mayor a 5 años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia, teniendo el trabajador/a excedente derecho a que se conserve el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría o grupo profesional a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

El cómputo de la antigüedad quedará interrumpido durante la vigencia de la excedencia voluntaria a que se refiere este apartado 2.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a dos años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

Igualmente tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que en su caso se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado 3, será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categorías equivalentes.

### **CAPÍTULO VII**

#### **Salarios**

#### **ARTÍCULO 17.- RETRIBUCIONES E INCREM. SALARIAL**

El incremento salarial para el año 2001 será del 4% sobre todos los conceptos retributivos del Convenio.

Se establece una cláusula de revisión salarial con efectos a partir del día 1 de enero de 2002 en el caso de que el IPC real al 31 de diciembre de 2001 supere el 3,5%. El exceso sobre éste porcentaje incrementará el salario a partir del 1 de enero de 2002. En tal caso, la Comisión Paritaria, se reunirá a instancias de cualquiera de las partes para redactar las nuevas tablas salariales.

#### **ARTÍCULO 18.- CONCEPTOS Y COMPLEMENTOS SALARIALES**

##### Salario Base:

El salario base del personal afectado por éste Convenio Colectivo, es el que se determina en la tabla salarial anexa al presente, quedando establecido así para las diversas categorías profesionales. Debiendo aplicarse para el año 2001.

##### Antigüedad-Plus Personal:

El "plus Personal" tendrá efectos a partir del 1 de enero de 1999, y consistirá en una cantidad económica individualizada para cada trabajador, cuyo importe será la suma de los trienios y cuatrienios y que tuviera reconocidos a 31 de diciembre de 1998, más la parte proporcional del trienio o cuatrienio que esté generando.

##### Gratificaciones Extraordinarias:

Las empresas abonarán a su personal en concepto de gratificaciones extraordinarias, una mensualidad en julio y otra en Navidad, del Salario Base, Antigüedad y Plus de Convenio. Estas gratificaciones son las referidas en el artículo 31 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. A efectos de cálculo de esta gratificaciones extraordinarias y al desaparecer el concepto «Antigüedad», a partir del 1 de enero de 1999, éste, se sustituirá por "Plus Personal", en los trabajadores que tengan derecho al mismo.

El personal que esté realizando el servicio militar tendrá derecho a las citadas gratificaciones.

Estas gratificaciones extraordinarias se computarán por semestres, y su abono se realizará el día 15 de julio y el día 20 de diciembre respectivamente.

El personal que cese o ingrese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la gratificación extraordinaria mas próxima devengada y no percibida.

##### Participación en beneficios:

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán en concepto de participación en beneficios, una mensualidad del Salario Base, Antigüedad y Plus de Convenio. Esta paga se hará efectiva en dos entregas, una el 15 de marzo y otra el 15 de octubre. A efectos de cálculo de esta participación en beneficios y al desaparecer el concepto de "antigüedad", a partir del 1 de enero de 1999, éste se sustituirá por Plus Personal", en los trabajadores que tengan derecho al mismo.

##### Plus de Nocturnidad

Se establece un plus por trabajos nocturnos consistente en el 25% de aumento sobre el salario base. Se excluye del mencionado plus salarial, al personal de vigilancia que realice su función durante la noche.

##### Plus de Convenio

Se establece un plus de convenio de carácter mensual y cuyo importe será de 14.020 pts. para el año 2001.

##### Plus de Actividad

Tiene carácter mensual, es cotizable a la Seguridad Social y no influirá ni afectará para el cálculo de cualquier otra

retribución o prestación, como pudieran ser Antigüedad, gratificaciones extraordinarias, etc.

Para el año 2001, queda fijado en 4.248 pts. mensuales.

##### Dietas:

Se establece para los trabajadores afectados por este Convenio con categoría de Viajante, una dieta completa de 9.723 pts. y una media dieta de 5.441 pts. La media dieta se percibirá cuando el personal afectado pueda pernoctar en su domicilio.

El resto del personal que tenga que desplazarse del centro de trabajo por cuenta e interés de la empresa, percibirá los gastos justificados

#### CAPÍTULO VIII

#### **Promoción y formación profesional**

#### **ARTÍCULO 19.- LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LAS EMPRESAS**

El trabajador/a tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Asimismo tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

#### **ARTÍCULO 20.- FORMACIÓN CONTÍNUA**

Las partes firmantes del presente convenio consideran primordial que la formación continua en las empresas se convierta en un instrumento necesario para garantizar la cualificación y profesionalidad de los trabajadores. Por ello, las partes se comprometen durante la vigencia del presente convenio a introducir los mecanismos y procedimientos necesarios para que dicha formación redunde en beneficio de los trabajadores y en consecuencia en las empresas.

Se creará una Comisión Paritaria Sectorial de Formación, la cual gestionará la formación de manera que se imparta con criterios que garanticen el beneficio propio de la formación frente al beneficio económico.

Dicha Comisión se encargará de evaluar en cada caso las necesidades formativas de todos los colectivos de trabajadores y en especial los colectivos con menores índices de formación como pueden serlo los trabajadores no cualificados, de tal manera que la totalidad de la plantilla tenga acceso a la formación continua específica para cada una de las labores que desempeña, facilitando de ese modo la promoción profesional y personal del trabajador.

Se garantiza que durante la vigencia de los acuerdos nacionales sobre formación continua, las empresas y las organizaciones sindicales firmantes, presentarán los distintos planes intersectoriales, agrupados, de empresa o grupo de empresas de manera que quede garantizado cada año que la formación se imparta en las empresas.

#### CAPÍTULO IX

#### **Derechos colectivos**

Son los reconocidos en el título II del ET y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en los cuales se establecen los derechos de los representantes de los trabajadores.

### **ARTÍCULO 21.- COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL**

Los delegados de personal y miembros de Comité de Empresa gozarán de las atribuciones y garantías, que en consideración a su cargo les otorga la legislación vigente en la materia, entre otras cosas, de información, contratación de personal, seguridad y salud laboral, etc.

Para el desempeño de su cometido en las funciones relacionadas con su cargo, los Delegados de Personal electos, tendrán un mínimo de 15 horas mensuales retribuidas, según el Título II del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los miembros del comité de empresa y ésta en su conjunto, observarán sigilo profesional y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale el carácter reservado.

### **ARTÍCULO 22.- DERECHOS SINDICALES**

Los miembros de comité de empresa de cada central sindical, podrán acumular mensualmente entre sí las horas sindicales que legalmente les correspondan. Para que dicha acumulación sea efectiva, será necesario comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de 7 días al final del mes.

Los Comités de empresa y Delegados de Personal dispondrán del correspondiente tablón de anuncios para el ejercicio propio de difusión sindical y laboral, tales como insertar comunicaciones, etc., por parte de los miembros del comité, delegado sindical y de sus sindicatos correspondientes. Igualmente, siempre que las características de las empresas o centros de trabajo lo permitan, dispondrán de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores. En cualquier caso, este local será obligatorio, en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario sin que el ejercicio de este derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

En lo no dispuesto en el presente artículo, será de aplicación lo establecido en el ET y la Ley de Libertad Sindical.

## **CAPÍTULO X**

### **Beneficios sociales**

### **ARTÍCULO 23.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL (I.T).**

Complemento I.T. por accidente de trabajo o enfermedad profesional

Todo trabajador que como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional cause baja en el trabajo, percibirá con cargo a la empresa la diferencia entre el subsidio que abone la entidad aseguradora y el salario real, a partir del día de la baja.

### **ARTÍCULO 24.- INDEMNIZACIÓN POR MUERTE O INVALIDEZ**

Póliza de seguro para indemnización por muerte e invalidez permanente total y absoluta:

Las empresas cubrirán el riesgo de muerte e incapacidad total y absoluta para el trabajo, derivadas ambas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, suscribiendo al efecto una póliza con la cantidad aseguradora que estimen conveniente, en la cuantía de 3.823.635 Ptas.

### **ARTÍCULO 25.- AYUDA POR MINUSVÁLIDOS**

Los trabajadores con los cuales conviva y, a sus expensas un hijo minusválido físico, psíquico o sensorial, recibirán una ayuda con carácter anual por importe de 27.877 pts. Siempre que la minusvalía que presente sea superior al 50%.

### **ARTÍCULO 26.- PREMIO POR DEDICACIÓN**

En el momento en que por razón de la edad se jubile un trabajador, recibirá de la empresa como Premio de Dedicación, el importe de dos meses de salario real que disfrute en aquél momento, siempre que su vínculo a la empresa sea de 10 a 20 años consecutivos y tres meses cuando rebase los 20 años en la misma empresa.

### **ARTÍCULO 27.-AYUDA POR JUBILACIÓN.**

Las empresas afectadas por este Convenio, concederá un complemento por jubilación a aquellos trabajadores que con 15 años de antigüedad en la misma empresa se jubilen voluntariamente durante la vigencia de este Convenio. Su cuantía será la que se especifica en la siguiente escala:

- 60 años, 8 mensualidades.
- 61 años, 7 mensualidades.
- 62 años, 6 mensualidades.
- 63 años, 5 mensualidades.
- 64 años, 4 mensualidades.

Para su percepción habrá de solicitarse de común acuerdo con la empresa, en el plazo de 3 meses con anterioridad al cumplimiento de la edad correspondiente.

Esta ayuda por jubilación es incompatible con el premio por dedicación que establece el artículo 26 del presente Convenio Colectivo.

## **CAPÍTULO XI**

### **Seguridad y salud laboral**

### **ARTÍCULO 28.- ROPA DE TRABAJO**

Las empresas facilitarán a su personal dos prendas de trabajo consistentes en dos monos o buzos para los hombres y dos batas para las mujeres.

### **ARTÍCULO 29.- POLÍTICA PREVENTIVA**

La LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, obliga a la constitución de Comités de Seguridad y Salud que estarán formados por los Delegados de Prevención y la Empresa. Igualmente el empresario está obligado a hacer un estudio inicial sobre evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo de la empresa. Asimismo deberá realizar un Plan de Prevención.

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgo y accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores, de formación de los trabajadores y especialmente de sus representantes.

En consecuencia se creará una Comisión Sectorial de Seguridad y Salud laboral como órgano de representación de

las empresas y los delegados de prevención así como de los Servicios de Prevención, en la cual se establecerán las líneas generales para la aplicación de dicha política preventiva, su organización y la asignación de los medios necesarios.

Dicha comisión se reunirá cada vez que lo solicite al menos una de las partes implicadas, como mínimo, una vez cada semestre.

#### **ARTÍCULO 30.- NORMATIVA APLICABLE**

La normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, estará constituida por la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral

Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley y en sus normas reglamentarias, tendrán carácter de Derecho necesario mínimo indisponible.

#### **ARTÍCULO 31.- DERECHOS y OBLIGACIONES**

##### Derecho a la protección frente a los Riesgos Laborales

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

El empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio, en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

El empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

##### Principios de la acción preventiva

El empresario, aplicará las medidas que integran el deber general de prevención con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, elección de los equipos y métodos de trabajo y producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, condiciones de trabajo, relaciones sociales y factores ambientales en el trabajo.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

##### Evaluación de Riesgos

La acción preventiva en la empresa, se planificará por el empresario a partir de una evaluación inicial de los riesgos,

para la seguridad y salud de los trabajadores, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y en relación con aquellos que estén expuestos a riesgos especiales.

Si los resultados de la evaluación prevista en el apartado anterior lo hicieran necesario, el empresario realizará aquellas actividades de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Estas actuaciones deberán integrarse en el conjunto de las actividades de las empresas y en todos los niveles jerárquicos de la empresa y en todos los niveles de la misma.

Las actividades de prevención, deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el apartado anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

##### Equipos de trabajo :

Se entiende por equipo de trabajo cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo. El empresario adoptará las medidas necesarias para que los equipos de trabajo sean adecuados y garanticen la seguridad y salud de los trabajadores al utilizarlos.

##### Equipos de protección individual:

Se entiende por equipo de protección individual, cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de los riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar por medio de técnicas de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

##### Información a los trabajadores:

El empresario estará obligado a proporcionar a los trabajadores, a través de sus representantes, o en su defecto directamente a los trabajadores, toda la información necesaria en relación con:

1. Los riesgos existentes
2. Las medidas de prevención y las medidas de emergencia, sin perjuicio de informar de forma individual y directa a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo.

##### Formación de los trabajadores:

El empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

Esta formación deberá impartirse al comienzo de la contratación y cuando se produzcan cambios en las funciones o en los equipos de trabajo, debiendo repetirse periódicamente, si fuera necesario, a través de las propias empresas o concertándola con servicios ajenos, y deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

##### Adopción de medidas de emergencia:

El empresario estará obligado a analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma.

Para ello deberá designar al personal encargado de poner en práctica éstas medidas, que deberá ser suficiente en número y tener la formación y el material adecuado, así como organizar las relaciones necesarias con servicios externos.

#### Vigilancia de la salud de los trabajadores:

EL empresario garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función a los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo, cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los Representantes de los Trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

#### Documentación:

El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la Autoridad Laboral la siguiente documentación:

1. Evaluaciones de riesgos
2. Medidas y material de protección y prevención
3. Resultados de los controles periódicos de las condiciones de trabajo.
4. Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores, previstos en el artículo 22 de la LPRL. (vigilancia de la salud)
5. Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesiones que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

#### Consulta a los trabajadores:

El empresario deberá de consultar a los trabajadores, con la debida antelación, de la adopción de decisiones relativas a:

- a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías.
- b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de esas actividades o el recurso a un Servicio de Prevención Externo.
- c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- d) Los procedimientos de información y documentación.
- e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

#### Obligaciones de los Trabajadores

El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

Cada trabajador debe velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, están obligados a:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes.

4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención, sobre cualquier situación que a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la Autoridad Laboral competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

7. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos anteriormente indicadas, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del E.T. (Faltas y Sanciones de los Trabajadores)

### **ARTÍCULO 32.- ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN**

#### 1. Los delegados de Prevención.

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Serán designados por y entre los delegados de personal con arreglo a la escala prevista en el artículo 35.2 de la LPRL.

Lo previsto en el artículo 68 del E.T. en materia de garantías, será de aplicación a los delegados de prevención, en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de las funciones previstas en la LPRL, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del E.T.

#### Sus competencias son:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

- Promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa de prevención.

- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la LPRL. (Consulta de los trabajadores).

- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

#### Sus facultades son:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en la



comprobación del cumplimiento de la normativa de prevención, pudiendo formular las observaciones que crean oportunas.

- Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de LPRL (limitación a los resultados médicos), a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

- Recibir información de los daños ocasionados en la salud de los trabajadores, una vez que el empresario haya tenido conocimiento de ellos.

- Recibir del empresario información que éste haya podido obtener de personas y órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa.

- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer labores de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, así mismo, comunicarse durante la jornada con los trabajadores, pero sin alterar el normal funcionamiento del proceso productivo.

- Recabar del empresario la adopción de medidas preventivas, pudiendo efectuar propuestas al efecto.

- Proponer la paralización de actividades en los casos de riesgo grave e inminente.

- A los delegados de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el E.T. en materia de sigilo profesional.

#### El Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud se constituirá en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 ó mas trabajadores y estará formado por los delegados de prevención de una parte y por el empresario en igual número de delegados de prevención, de la otra.

A través de reuniones, que tendrán un carácter trimestral o cuando lo solicite alguna de sus representaciones, podrán participar los delegados sindicales y los técnicos de seguridad de la empresa, trabajadores especialmente cualificados e, incluso, técnicos de prevención ajenos a la empresa, si lo solicitara alguna de las partes; todos ellos con voz pero sin voto.

Las competencias del Comité de Salud Laboral son:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Las facultades del Comité de Salud Laboral son:

1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

2. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.

3. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y promover las medidas preventivas oportunas.

4. Conocer e informar la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención.

## CAPÍTULO XII

### Interpretación del convenio y resolución de conflictos

#### ARTÍCULO 33.- COMISIÓN PARITARIA

Se crea una comisión mixta paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio.

Será nombrada por la Comisión Negociadora y se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio.

La comisión estará asesorada por los técnicos que ambas partes soliciten.

Será convocada por escrito a petición de cualquiera de las partes con siete días de antelación a su convocatoria, en la que expresarán los puntos a tratar en el orden del día.

En la convocatoria, se entenderá válidamente constituida la Comisión, cuando asista la mayoría simple de cada representación.

Los acuerdos alcanzados en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro.

Las partes se obligan a someter a la Comisión, todas las cuestiones de interés general que se susciten con carácter previo a cualquier acción judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de cualquier tipo de acción legal.

Deberá negociarse bajo el principio de buena fe.

En todo caso, la Comisión se reunirá al término de cada año o durante el mes de enero del siguiente año para actualizar las tablas salariales según lo indicado en el artículo 17.

#### ARTÍCULO 34.- ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.

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 07/02/1997, publicado en el BORM con fecha 1 de marzo de 1997, con el alcance previsto en el mismo y sometido al desarrollo que en el mismo se establece.

## TABLA SALARIAL 2001

CATEGORÍAS	SALARIO	PLUS	PLUS	SALARIO
PROFESIONALES	BASE	CONVENIO	ACTIVIDAD	TOTAL
	Mensual	Mensual	Mensual	ANUAL
Director, Gerente, Admvo.	170.412	14020	4.248	2.817.456
Técnico Titulado	160.756	14020	4.248	2.672.616
Técnico no Titulado	153.668	14020	4.248	2.566.296
Jefe Personal	153.668	14020	4.248	2.566.296
Jefe Admvo.	153.668	14020	4.248	2.566.296
Oficial 1ª Admvo.	145.009	14020	4.248	2.436.411
Oficial 2ª Admvo.	139.773	14020	4.248	2.357.871
Auxiliar Admvo.	129.273	14020	4.248	2.200.371
Oficial 2ª Laboratorio	139.773	14020	4.248	2.357.871
Especialista Laboratorio	130.494	14020	4.248	2.218.686
Auxiliar Laboratorio	129.273	14020	4.248	2.200.371
Viajante	145.009	14020	4.248	2.436.411
Telefonista	129.273	14020	4.248	2.200.371
Maestro Extractora	153.668	14020	4.248	2.566.296
Maestro Molinero	139.149	14020	4.248	2.348.511
Encargado Almacén	139.149	14020	4.248	2.348.511

CATEGORÍAS	SALARIO	PLUS	PLUS	SALARIO
PROFESIONALES	BASE	CONVENIO	ACTIVIDAD	TOTAL
	Diario	Mensual	Mensual	ANUAL
Oficial Extractora	4.815	14020	4.248	2.452.101
Mecanico	4.815	14020	4.248	2.452.101
Electricista	4.815	14020	4.248	2.452.101
Oficial Molinero, Oficial 1ª Auxiliares	4.418	14020	4.248	2.271.466
Conductor Carnet Clase C. Y D.	4.418	14020	4.248	2.271.466
Peón Especialista y Oficial 2ª Auxiliares	4.290	14020	4.248	2.213.226
Peón Extractora	4.244	14020	4.248	2.192.296
Conductor carnet Clase B	4.040	14020	4.248	2.099.476
Ayudante Mecánico	4.040	14020	4.248	2.099.476
Ayudante Electricista	4.040	14020	4.248	2.099.476
Peón, Conserje, Ordenanza, Vigilante, Auxiliar Femenino, Empaquetadora, y Mujer de la limpieza.	4.040	14020	4.248	2.099.476

## Consejería de Tecnologías, Industria y Comercio

**12824 Convenio específico de colaboración suscrito entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia e Iberdrola Distribución Eléctrica, S.A. para el desarrollo de la infraestructura y actividades relacionadas con el servicio eléctrico en el medio rural y semiurbano en la Región de Murcia.**

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****RESOLUCIÓN**

Visto el Convenio específico de colaboración suscrito entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia e Iberdrola Distribución Eléctrica, S.A. para el desarrollo de la infraestructura y actividades relacionadas con el servicio eléctrico en el medio rural y semiurbano en la Región de Murcia, de conformidad con la autorización otorgada por el Consejo de Gobierno en su sesión de 20 de julio de 2.001 y teniendo en cuenta que tanto el objeto del Convenio como

Publicar en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, el Convenio suscrito entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia e Iberdrola Distribución Eléctrica, S.A. para el desarrollo de la infraestructura y actividades relacionadas con el servicio eléctrico en la Región de Murcia, autorizado por el Consejo de Gobierno en sesión de 20 de julio de 2.001.

Murcia, 5 de diciembre de 2001.—El Secretario General,  
**Francisco Ferrer Meroño.**