

10.- Otras informaciones:

La codificación de la Clasificación Nacional de Productos (CPA-2002), será la siguiente: 45.23.12 "Trabajos de pavimentación para carreteras y calles"

11.- Gastos de anuncios:

El contratista está obligado a satisfacer los gastos de los anuncios de licitación en los Boletines Oficiales así como en la prensa por un importe máximo de 3.000 euros.

12.- Portal informático o página web donde figuren las informaciones relativas a la convocatoria o donde pueden obtenerse los pliegos de cláusulas administrativas:

<http://www.carm.es/op/>

Murcia, 3 de noviembre de 2008.—El Secretario General, José María Bernabé Tomás.

Consejería de Obras Públicas y Ordenación del Territorio

15408 Notificación de resolución de expediente sancionador en materia de carreteras del expediente números: 187/2007.

Por la presente notificación pongo en conocimiento de los destinatarios que se especifican en el Anexo, que en virtud de los expedientes instruidos en esta Dirección General de Transportes y Carreteras en el ejercicio de las competencias atribuidas por el artículo 53 de la Ley 1/1998 de 7 de enero y la Disposición Adicional Primera del Decreto 2/1982 de 9 de agosto, he resuelto imponerles sanciones por infracciones en materia de carreteras.

Y para que conste y les sirva de notificación legal en los términos del artículo 59.5 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, al haber resultado desconocidos en sus domicilios o intentada la notificación, ésta no se ha podido practicar, se inserta la presente notificación en el Diario Oficial de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, haciendo saber a los interesados el derecho que les asiste de interponer recurso ordinario en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente de la presente publicación, ante el Excmo. Sr. Consejero de Obras Públicas, Vivienda y Transportes en los términos del artículo 114 y siguientes de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre. En el caso de su no interposición, la sanción deberá ser satisfecha en el plazo de QUINCE DÍAS contados a partir del siguiente a aquel en que finalizó el plazo para interponer recurso de alzada, y de no hacerse así se procederá a su cobro por vía de apremio.

Murcia, 11 de noviembre de 2008.—El Director General de Carreteras, José A. Guijarro Gallego.

Anexo

N.º Expediente: 187/2007

Denunciado: Ginés Soto López

Último domicilio conocido: C/ Del Senador, N.º 6 Piso 1 PTAD

Hechos: Construcción de muro de bloques a 6 metros de la carretera sin autorización, afectando a la carretera regional F-35, P.K. 6,600.

Norma infrigida: Art. 31 Ley 9/1990. Ley Ctras R.M.

Sanción propuesta: 9.796,50 euros

Fecha denuncia: 2/10/2007

Consejería de Educación, Formación y Empleo

15445 Resolución de 12-11-2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Unión CAEC, S.L.- Exp. 200844110034.

Acta de Acuerdo del III Convenio Colectivo de Unión CAEC, S.L., para los años 2009 a 2013.

Por la Empresa:

Gregorio Zornoza Fernández

Por los Trabajadores:

Francisco Gutiérrez Zornoza

En los locales de la Sociedad UNION CAEC, S.L. y a las 18 horas del día 3 de octubre de 2008, se celebra reunión entre ambas partes, para acordar las nuevas condiciones económicas para los trabajadores afectados por el convenio para los años 2009 a 2013.

Primer Punto.-

Se acuerda el texto del III Convenio Colectivo para Unión CAEC, S.L. y sus trabajadores que se adjunta para los años 2009 hasta 2013 ambos inclusive.

Segundo Punto.-

Se acuerda hacer efectiva la subida pactada para el año 2009 a partir del 1 de octubre del presente año.

Y si más asuntos que tratar se da por finalizada la reunión a las 18,30 horas en el lugar y fecha arriba indicados

Por la Empresa: Gregorio Zornoza Fernández

Por los trabajadores: Francisco Gutierrez Zornoza

Resolución de 12-11-2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Union CAEC, S.L.- Exp. 200844110034.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, 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 en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de UNION CAEC, S.L. (Código de Convenio número 3002662) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 3-10-2008 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

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

Murcia, 12 de noviembre de 2008.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo. (Resolución de 01.10.2007), Pedro Juan González Serna.

Convenio Colectivo de la Empresa “Unión CAEC”, S.L.

Objeto, ámbitos y aspectos generales

Artículo 1. Objeto y ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo tiene ámbito de empresa y regula las relaciones laborales entre la empresa “Unión CAEC, S.L. y sus trabajadores en los ámbitos que se señalan a continuación.

Artículo 2. Ambito territorial.

Este Convenio Colectivo afecta a todos los centro de trabajo de la Empresa ubicados en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 3. Ambito personal.

Este convenio afecta a todo el personal de la empresa.

Artículo 4. Ambito temporal.

El Convenio entra en vigor el día uno de enero de 2009 y finalizara el treinta y uno de diciembre de 2013.

Artículo 5. Denuncia y negociación.

La denuncia del presente Convenio deberá realizarse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su finalización.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio Colectivo un mes antes de finalizar la vigencia del actual.

Caso de no efectuarse la denuncia en el tiempo y forma previstos en el párrafo anterior, se entenderá automáticamente prorrogado por años naturales, incrementándose en este caso, los conceptos retributivos en el aumento que

se derive de aplicar a los mismos el IPC fijado por el Gobierno para el conjunto nacional, para el año siguiente.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las mejoras de las condiciones aquí pactadas, que puedan derivarse de cualquier normativa laboral presente o futura, que afecten de forma particular o sean de general aplicación, solo tendrán eficacia si consideradas en su conjunto y computo anual resultan más beneficiosas a lo establecida en este Convenio.

Artículo 7. Comisión mixta.

Se acuerda establecer una Comisión mixta de carácter paritario, para interpretar y conciliar, en su caso, todas las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio.

Esta Comisión estará compuesta por un representante de cada parte firmante y podrá contar con asesores ocasionales o permanentes para estudiar y tratar materias de su competencia.

Organización del trabajo

Artículo 8. Principios generales.

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa.

Sin menoscabo de lo establecido en el párrafo anterior, la Dirección de la empresa informará a la representación de los trabajadores de la modificación o implantación de nuevos sistemas de trabajo.

La organización del trabajo tiene como objetivos principales que la empresa alcance los adecuados niveles de productividad mediante la óptima utilización de los recursos humanos y materiales y pueda facilitar a sus clientes los servicios más eficaces en calidad y precio.

Artículo 9. Cambio de puesto.

Los puestos de trabajo son intercambiables dentro de un mismo nivel, sin más condición que el abono, en cada caso, de los pluses específicos (turnicidad y nocturnidad) que correspondan al puesto desempeñado.

Clasificación profesional

Artículo 10. Consideraciones generales.

El sistema de clasificación recoge todos los niveles y categorías profesionales que pueden existir en la empresa, tanto de forma continuada como temporal, lo que no supone que todos los niveles o categorías deban existir en cada centro de trabajo o estar cubiertos en un momento dado. Su cobertura en cada caso dependerá de las necesidades de la empresa y de los sistemas de contratación utilizados, siempre de acuerdo con los criterios de la Dirección y de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, quien determina las funciones y tarea a realizar en cada puesto. La “descripción de niveles” y los “ejemplos” de puestos de trabajo que se incluyen en cada nivel de los que se establecen a continuación, no constituyen una relación exhaustiva de los puestos incluidos en dicho nivel. Dichas descripciones están orientadas, exclusivamente, a permitir la clasificación profesional de los

trabajadores a efectos de la aplicación del presente Convenio.

Artículo 11. Descripción de los niveles de clasificación.

Nivel 1.

Criterios generales: Tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con alto grado de dependencia, que requieren perfectamente esfuerzo físico y/o atención no exenta de responsabilidad. No precisan una formación específica pero necesitan un periodo de aprendizaje y adaptación al puesto. Puede utilizar máquinas de oficina u otras que requieran un mínimo adiestramiento. Tienen una supervisión directa y sistemática.

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a los impartidos en FP1.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen los puestos y actividades que por analogía son equiparables a los siguientes:

Auxiliares administrativos.

Conserjes, ordenanzas y personal que realiza encargos, recados, recogida de correspondencia y gestiones sencillas.

Peones.

Todo tipo de actividades manuales, utiliza máquinas sencillas que requieren un mínimo adiestramiento, tareas de carga y descarga, limpieza, acondicionado, envasado, transporte manual, almacenaje y otras tareas subalternas y de peonaje.

Se incluyen también en este nivel a los trabajadores durante su periodo de aprendizaje de los diversos puestos de trabajo.

Nivel 2.

Criterios generales: Tareas que aunque se ejecutan con instrucciones concretas, requieren conocimientos profesionales y aptitudes prácticas específicas, existe un cierto grado de iniciativa en la forma de ejecutar el trabajo, pero la responsabilidad está limitada por trabajar a partir de normas y procedimientos claramente establecidos y/o por una supervisión cercana pero no siempre presente. Supervisa los trabajos del personal de inferior categoría que colabora en el desempeño de sus funciones.

Formación: Conocimientos equivalentes a FP2 completados por el desempeño de su profesión durante un periodo limitado de tiempo. Requiere un aprendizaje mínimo en el puesto de trabajo.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen los puestos y actividades que por analogía son equiparables a los siguientes:

Oficial carretillero.

Conductor.

Todo tipo de tareas especializadas y auxiliares realizadas en producción, mantenimiento, laboratorio, oficina técnica, almacén y/o en cualquier otra dependencia o unidad funcional de tipo técnico.

Nivel 3.

Criterios generales: Tareas realizadas de forma autónoma, con instrucciones generales que requieren iniciativa por parte del trabajador y criterios profesionales en la toma de decisiones u forma de ejecución, implica responsabilidad de los trabajos realizados con una supervisión esporádica. Supervisa los trabajos del personal de inferior categoría que colabora en el desempeño de sus funciones

Formación: Conocimientos equivalentes a FP2 completada con experiencia profesional en tareas similares y un periodo de aprendizaje específico para el puesto de trabajo.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen los puestos y actividades que por analogía son equiparables a los siguientes:

Jefe de equipo

Oficial administrativo.

Conductor especializado (camiones pesados, carretillas, máquinas especiales, etc.).

Tareas realizadas con dominio total de una profesión concreta en producción, mantenimiento, laboratorio (analista), oficina técnica (delineante) y/o cualquier otra organización funcional de tipo técnico. Implicando adicionalmente el cuidado y mantenimiento de los aparatos, máquinas y equipos utilizados.

Nivel 4.

Trabajos ejecutados con total autonomía y responsabilidad, realizados siguiendo pautas generales y criterios de máxima cualificación dentro de una profesión. Supervisa los trabajos del personal de inferior categoría que colabora en el desempeño de sus funciones, tiene la responsabilidad de integrar, coordinar y supervisar las tareas realizadas por operarios de niveles inferiores organizando y dirigiendo los trabajos y responsabilizándose de los resultados. Así como la realización de tareas complejas, con objetivos definidos, con total autonomía y responsabilidad.

Formación: Conocimientos equivalentes a módulos profesionales de ciclo formativo superior, completado con un periodo amplio de aprendizaje específico para el puesto y experiencia en el desempeño de diversos puestos de nivel inferior dentro de la propia empresa.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen los puestos y actividades que por analogía son equiparables a los siguientes:

Jefe administrativo

Encargado general / Contramaestre/ Dispatcher.

Nivel 5.

Además de realizar tareas similares a las establecidas para el nivel 4, deberá ejecutar trabajos de gran complejidad técnica, con alto contenido intelectual y/o desempeñar un puesto para el que se exija estar en posesión de una titulación específica de grado medio.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado medio, completada con una amplia experiencia en puesto de trabajo similares.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen los puestos y actividades que por analogía son equiparables a los siguientes:

Graduado Social o Técnico de relaciones laborales.

Diplomado en Ciencias Empresariales

Ingeniero Técnico

Nivel 6.

Realiza tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad, con conocimientos técnicos muy especializados y/o desempeña un puesto para el que se exija estar en posesión de una titulación específica de grado superior.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado superior, completada con una amplia experiencia en puesto de trabajo similares.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen los puestos y actividades que por analogía son equiparables a los siguientes:

Abogado o Licenciado en Derecho.

Economista o Licenciado en Ciencias Empresariales.

Licenciado en Informática.

Ingeniero Superior.

Psicólogo y/o Sociólogo.

Artículo 12. Tabla de clasificación.

Nivel Categoría

1 No especializado.

2 Especialista.

3 Profesional.

4 Profesional muy cualificado. Mando intermedio.

5 Titulado medio.

6 Titulado superior.

Sistema de retribuciones, conceptos y tablas salariales

Artículo 13. Sistemas retributivos.

Los salarios a percibir por los trabajadores de la empresa sea cual sea su condición serán los mismos para cada categoría y puesto de trabajo, si bien se establecen dos sistemas retributivos distintos en función de los tipos de contrato y duración de los mismos.

A) El personal a tiempo completo, fijo o eventual con contrato superior a los seis meses, percibirá un salario bruto anual abonado por meses o días. Son de aplicación, en este sistema, los conceptos y tablas siguientes:

Salario de clasificación, plus de turnidad, plus de nocturnidad y compensación de transporte

B) El personal contratado a tiempo parcial o eventual con contrato no superior a los seis meses percibirá su retribución por horas realmente trabajadas. En este sistema de retribución se aplicaran los conceptos y tablas siguientes:

Salario global, plus de nocturnidad y compensación de transporte.

Artículo 14. Salario de clasificación.

Corresponde a la retribución devengada por el desempeño de un puesto de trabajo de acuerdo con la clasificación profesional y nivel establecido. Incluye si existiera, peligrosidad, toxicidad y bocadillo.

El importe anual de este concepto se abonará en 12 pagas al año.

Importes brutos en euros hasta la primera revisión:

Nivel del puesto	Salario retributivo tipo "A"		Salario retributivo tipo "B"
	Bruto anual	Bruto mensual	Salario por hora trabajada
1	10.022,53	835,21	5,57
2	10.354,64	862,87	5,75
3	10.944,88	912,07	6,08
4	12.455,09	1.037,92	6,92
5	16.019,72		1.334,97 8,90
6	17.449,28		1.454,10 9,69

Artículo 15. Plus de turnidad.

Se aplica al personal que trabaja a tres turnos rotativos de forma continua, es decir incluyendo sábados, domingos y festivos. Se abona durante los días trabajados en este régimen, e incluye el pago de la turnidad y trabajo en festivos que deban realizarse según el cuadrante de turnos establecido en cada caso. Este concepto se abonará en 12 pagos mensuales de igual importe.

El importe bruto, hasta la primera revisión, será para los distintos niveles el siguiente:

Nivel del puesto	Importe bruto anual	Importe por hora trabajada
1	450,20	0,25
2	450,20	0,25
3	450,20	0,25
4	450,20	0,25
5	675,30	0,38
6	675,30	0,38

Artículo 16. Plus de nocturnidad.

Se abonarán por día efectivamente trabajado durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana 0,65 €/ hora con respecto a la hora ordinaria. Si se trabajara menos de ocho horas, durante dicho período horario, se abonará por las horas realmente trabajadas.

Artículo 17. Plus de festivo

El valor de cada hora efectiva de trabajo realizada en día de domingo o festivo se incrementará en 0,65 €.

Artículo 18. Compensación de transporte.

Se percibirá una compensación mensual cuyo valor será el 20% del IPREM, que establecerá el Gobierno de manera fija cada año.

El importe bruto mensual se abonará en el caso de que trabajen todos los días laborables del mes, de no ser así, se calculará la proporción correspondiente.

Artículo 19. Salario global.

Se aplicará este concepto al personal de "Régimen retributivo B" en sustitución de los conceptos salario de clasificación y plus de turnidad, en su caso. El importe por hora trabajada será la suma de los importes fijados en las tablas salariales de ambos conceptos y en él están incluidas las pagas extras y la parte proporcional de vacaciones.

Artículo 20. Revisión Salarial.

Anualmente se revisarán los salarios en un punto por encima del IPC previsto por el Gobierno para el año en curso.

Régimen de trabajo

Artículo 21. Jornada de trabajo.

Durante la vigencia del presente Convenio la jornada será de mil ochocientas horas de trabajo efectivo.

En aquellos casos en los que el personal realice jornada continua mínima de 6 horas, el tiempo de descanso por bocadillo será computado como de trabajo efectivo.

El personal que trabaje en los servicios contratados para otras empresas se adaptará a los horarios y/o cuadrantes turnos establecidos en dichos contratos.

Artículo 22. Horas extraordinarias, horas complementarias y descansos compensatorios.

Criterios generales:

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan la jornada anual pactada.

Todas las horas extraordinarias deberán ser autorizadas por la Dirección de la empresa.

Se consideran dos tipos de horas extraordinarias:

1. Las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes. El precio de estas horas extraordinarias será el siguiente:

Nivel del puesto	Importe por hora	Importe por hora
		Nocturna o festiva
1	6,00	7,00
2	6,00	7,00
3	6,00	7,00
4	6,00	7,00
5	6,00	7,00
6	6,00	7,00

2. Las restantes horas extraordinarias: Estas serán compensadas mediante descanso durante los cuatro meses siguientes a su realización.

Si por razones de trabajo no se pudieran disfrutar, en el periodo señalado, los descansos compensatorios a los que se tenga derecho, se abonarán los mismos según los importes señalados en la tabla anterior.

Criterios de aplicación al personal eventual: Al personal eventual se le abonarán al precio señalado en la tabla anterior.

Artículo 23. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de veintiún días laborales para todos los trabajadores.

La Dirección de la empresa deberá adoptar las medidas oportunas para que los trabajadores puedan disfrutar de su período vacacional en el preceptivo año natural y podrá excluir como períodos vacacionales aquellos que coincidan con la mayor actividad de la propia empresa o de las empresas a las que se les esté dando servicio, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

Para el personal en régimen de turnos las vacaciones vendrán establecidas en los cuadrantes anuales.

Artículo 24. Complementos salariales en I.T. (Absentismo).

La cuantía de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral es:

- Durante el período comprendido entre el cuarto y el vigésimo día, ambos inclusive, de permanencia de baja: 60 por 100 de la base reguladora. De este período, tan sólo a partir del día décimo sexto es a cargo del INSS si se trata de empresa no colaboradora.

- A partir del vigésimo primero día de baja: 75 por 100 de la base reguladora.

La cuantía de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional es del 75 por 100 de la base reguladora.

Pero se establece un plus del 3% respecto al salario base en para cumplimentar el salario en compensación a cuando se falte por enfermedad.

La Dirección de la empresa podrá acordar la suspensión del complemento cuando las circunstancias lo aconsejen, siempre tras oír a la representación de los trabajadores y a los Servicios Médicos de la Empresa.

Prevención de riesgos y salud laboral

Artículo 25. Delegados y responsables de prevención.

La Dirección de la Empresa nombrará un responsable de seguridad y el representante de los trabajadores será Delegado de Prevención.

Artículo 26. Evaluación de riesgos y planes de emergencia.

La empresa mantendrá actualizada la correspondiente evaluación de riesgos para cada puesto de trabajo y determinará los medios de protección.

Estos estudios se actualizarán, al menos, cada dos años y cuando resulte necesario en función de los cambios que se puedan producir en las instalaciones y equipos.

Artículo 27. Formación en prevención.

Se establecerá una formación específica para los responsables de prevención señalados anteriormente y para los mandos y técnicos responsables del centro. Esta formación será actualizada de forma permanente.

Para el resto del personal se realizará, en el periodo de un año, un curso de formación básica en seguridad que

será actualizado, al menos, cada dos años o antes si fuera necesario en función de cambios en las instalaciones y equipos.

Las horas de formación se retribuirán como horas de trabajo excepto las iniciales que tengan su fundamento la futura incorporación a la empresa

Artículo 28. Premio de estímulo a la Prevención de accidentes.

En el caso de que no concurra ningún accidente en la empresa durante un año natural, se le abonará a todo trabajador una gratificación de 60 €

Artículo 29. Seguro por fallecimiento o invalidez en accidente de trabajo.

Las Empresa contratará una póliza de accidentes para todos sus trabajadores que cubra los siguientes capitales:

• Muerte por accidente laboral.	10.000 €.
• Invalidez total por accidente laboral.	10.000 €.
• Invalidez absoluta por accidente laboral	10.000 €.

Consejería de Educación, Formación y Empleo

15447 Resolución de 13-11-2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Confitería, Pastelería y Repostería (Obradores y Despachos).- EEXP. 200844110035.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, 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 Deposito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de Confitería, Pastelería y Repostería (Obradores y Despachos), (Código de Convenio número 3000305) de ámbito Sector, suscrito con fecha 17-10-2008 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

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

Murcia, 12 de noviembre de 2008.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma. El Subdirector General de Trabajo. (Resolución de 01.10.2007), Pedro Juan González Serna.

Convenio Colectivo de Trabajo para Confitería, Pastelería, Masas Fritas y Turrónes de la Región de Murcia, para los años 2008 y 2009.

Índice

Capítulo I Disposiciones Generales

Artículo 1 Ámbito de aplicación (Territorial y funcional)

Artículo 2 Ámbito temporal (vigencia y duración)

Artículo 3 Denuncia y prórroga

Artículo 4 Derecho Supletorio

Artículo 5 Compensación y absorción

Artículo 6 Condiciones mas beneficiosas

Capítulo II Empleo y contratación

Artículo 7 Clasificación de los trabajadores según su permanencia y contratación

1.1 Personal de Plantilla

1.2 Personal Eventual

Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción

Contrato para la Formación

Contrato en Prácticas

Contrato de Interinidad

Artículo 8 Extinción de los contratos de duración determinada

Artículo 9 Periodo de prueba

Artículo 10 Forma del contrato y copia básica

Artículo 11 Estabilidad en el empleo

Artículo 12 Empresas de trabajo temporal

Capítulo III Organización del trabajo

Artículo 13 Grupos profesionales (Clasificación Profesional)

Artículo 14 Movilidad funcional

Capítulo IV Jornada de trabajo y descansos

Artículo 15 Jornada de trabajo y descansos

Artículo 16 Trabajo en festivos

Artículo 17 Vacaciones

Artículo 18 Horas extraordinarias

Artículo 19 Calendario laboral

Capítulo V Interrupciones no periódicas de la prestación laboral

Artículo 20 Licencias (Permisos retribuidos)

Capítulo VI Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 21 Excedencias

Capítulo VII Salarios

Artículo 22 Política salarial, retribuciones e Inc. Sal.

Artículo 23 Conceptos y complementos salariales

Salario base

Antigüedad

Pagas extraordinarias