

con domicilio en C/ Gisbert, n.º 19, de Cartagena, por haber cesado en sus actividades, de acuerdo a lo establecido en el artículo 16.1 del Real Decreto 332/1992, de 3 de abril.

Segundo.- En todo caso, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 16.3 del Real Decreto 332/1992, de 3 de abril, la extinción de la autorización surtirá efectos desde el inicio del próximo curso escolar 2008/2009.

Tercero.- Contra la presente Orden, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse Recurso Contencioso-Administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la notificación o publicación de la misma, de acuerdo a lo establecido en los artículos 14, 10.1.a) y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Asimismo, podrá ser recurrida potestativamente en reposición, en el plazo de un mes y ante el mismo órgano que la ha dictado, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Murcia, 14 de marzo de 2008.—El Consejero de Educación, Ciencia e Investigación, Juan Ramón Medina Precioso.

Consejería de Empleo y Formación

4241 Resolución de 27-03-2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de varios del Convenio Colectivo de Trabajo para Frutas Frescas y Hortalizas (Manipulado y Envasado).- Exp. 200844140005.

Visto el expediente de VARIOS 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, de Varios del Convenio Colectivo de Trabajo de Frutas Frescas y Hortalizas (Manipulado y Envasado) (Código de Convenio número 3000985) de ámbito Sector, suscrito con fecha 28-02-2008 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, 27 de marzo 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.

Acta de la Comisión Paritaria del Convenio de Manipulado y Envasado de Fruta Fresca y Hortalizas de la Región de Murcia

En Murcia, siendo las diez horas del día 28 de febrero de 2008 se reúnen los miembros de la Comisión Paritaria del citado Convenio en los locales de APOEXPA (Asociación de Productores-Exportadores de Frutas y Otros Productos Agrarios), sito en calle San Martín de Porres, 3, 1.º, 30001 Murcia. Integran la Comisión Paritaria del citado Convenio, las siguientes personas:

Representación social: Por UGT, D. Jesús Cámara Meseguer, Dña. M.ª Ángeles García Zubiri y D. Ricardo Ortega Ortega, y CC.OO, D. Angel Torregrosa Carreño y José Ángel Rubio Martínez.

Representación empresarial: Por APOEXPA Dña. Esther Gómez Yelo, D. Joaquín Gómez Carrasco y D. Fernando E. Gómez Fernández con la asistencia de Juan Antonio Gálvez Peñalver.

Ambas partes negociadoras se reconocen como interlocutores válidos y con legitimación y representación suficiente.

Primero.- Se procede a acordar la Publicación del acuerdo de fecha 31 de octubre de 2006 por el que se establecían las definiciones de las Categorías Profesionales dentro del Grupo Profesional de Obreros y del Subgrupo Profesional Almacén/Producción, este acuerdo se une a la presente acta como Anexo I, quedando unido al vigente Convenio Colectivo.

Segundo.- Se procede a incorporar al vigente Convenio Colectivo como Anexo II la necesaria ordenación de Régimen Disciplinario, incorporando la relación de faltas y sanciones al mismo. Este régimen disciplinario entrará en vigor al día siguiente de la publicación en el BORM.

Tercero.- Se procede a la actualización de las tablas salariales con vigencia desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2008 siendo éstas el resultado de aplicar un incremento del IPC Nacional real del año 2007 (4,2%) más un 0,7%, resultando un incremento del 4,9% sobre las tablas salariales del año 2007. Se adjunta como Anexo nº III la Tabla Salarial para su publicación en el BORM. Las tablas salariales señaladas incorporan las modificaciones realizadas con relación a las nuevas definiciones de las categorías profesionales recogidas en el Anexo I.

A tal fin se acuerda:

En virtud de lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan las partes dar traslado del presente Acuerdo a la Dirección General de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Murcia, para su depósito, registro y publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Y en prueba de conformidad, firman todos y cada uno de los asistentes, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Reunida la Comisión Paritaria de Empresas de Manipulado de Fruta Fresca y Hortalizas de la Región de Murcia, el día 31 de octubre de 2006, en los locales de la Federación Agroalimentaria de UGT de Murcia.

De una parte, como representante de la Patronal, D. Juan Antonio Gálvez Peñalver, y Dña. Esther Gómez Yelo.

De otra parte, como representante del Sindicato UGT, D. Jesús Cámara Meseguer, Dña Angeles García Zubiri, y D. Ricardo Ortega Ortega, y como representante de CC.OO., D. Angel Torregrosa Carreño.

Exponen

Se acuerda lo siguiente sobre definición de categorías profesionales.

Grupo Profesional Obreros.

Subgrupo Profesional, Almacén/Producción.

Encargado/a de Almacén:

Es el que, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados y bajo las órdenes de la Dirección de la empresa, dirige, controla y organiza los trabajos del Almacén /Producción, ordenando la ejecución de los trabajos y respondiendo ante la empresa de su gestión.

Encargado/a de Sección:

Es quien con conocimientos técnicos y prácticos acreditados dirige, coordina y vigila el trabajo del personal dentro de la correspondiente en la que está destinado, siguiendo instrucciones de su superior inmediato y dando instrucciones a encargado de línea. Es responsable de la forma de ordenare aquellos y de su disciplina, así como del correcto funcionamiento de la sección de su cargo. Así mismo es quien maneja máquinas y ordenadores para realizar las labores necesarias para su función, siguiendo instrucciones del encargado de personal.

Encargado/a de Línea:

Es quien, se encarga de distribuir y vigilar a los trabajadores con categoría de "Auxiliar" en las distintas líneas de producción. Controlan para que no falte ningún material que pueda paralizar la producción. Operan y utilizan máquinas electrónicas para el pesado, el calibre, la categoría de la fruta, lote de fabricación fechas, etc. Es responsable de la forma de ordenarse aquellos y de su disciplina, así como del correcto funcionamiento de las líneas de producción a su cargo.

Oficial de 1.ª :

Es el operario/a que, a las órdenes de un encargado o personas que lo supla en sus funciones, conoce y practica todas las operaciones propias del almacén, con especialización y adecuado rendimiento. Puede trabajar individualmente ó en equipo con operarios de igual ó menor categoría, siendo responsable de la calidad del trabajo realizado.

Conductor/a de carretillas u Operador/a de Transporte Interior:

Es quien, como labores básicas y siguiendo instrucciones de un superior, se encarga de transportar en el almacén las materias primas y auxiliares, así como el producto acabado en cajas y/ó palets, manejando y conduciendo carretilla mecánica-eléctrica elevadora, previa formación al efecto.

Recibe las mercancías y las distribuye en los estantes ó lugares señalados, así como carga y descarga de los camiones, coloca el género en plets en las cámaras de refrigeración y dentro de éstas, apila los palets, haciendo la selección por fechas, fincas, tamaño. Igualmente provee de cartón a la máquina montadora del cartón.

Operario/a de Máquinas:

Es quien realiza operaciones distintas a las de "auxiliar de almacén" como por ejemplo, suministrar género a las correspondientes cintas, retirar cajas vacías de las máquinas, etc. Sirve como persona de apoyo a los encargados-as de línea. Y a esta categoría queda asimilada la especialidad de peón de almacén.

Controlador/a de Calidad:

Es quien, bajo la supervisión de su superior (Técnico de laboratorio), realiza obtenciones de muestras, análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, cuida del buen estado de los aparatos y de su homologación.

Igualmente realiza la labor de controlar diaria y periódicamente el estado de la materia prima que se manipula en el almacén, realizando para ello tomas de muestras, temperaturas.

Auxiliar de Almacén:

Es quien realiza las labores propias de envasado y empaquetado de la fruta y/o hortaliza, encargándose de clasificar, seleccionar (estriar), colocar el producto adecuadamente dentro de los envases de cartón, en mallas u otro material, envolver la fruta en papel u otro material, pesar, timbrar y colocar etiquetas.

Y para que así conste, y en prueba de conformidad las partes firman el presente documento.

Régimen disciplinario Convenio Colectivo para Manipulado y Envasado de Fruta Fresca y Hortalizas de la Región de Murcia

A.- Se consideraran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o incumplimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente convenio colectivo.

B.- Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave o muy grave.

C) Se consideraran faltas leves las siguientes:

1.- Tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.

2.- Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

3.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4.- El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo.

5.- Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

6.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7.- El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.

8.- Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

9.- Los altercados sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa.

10.- Las faltas de respeto reiteradas, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

11.- Distraer de forma reiterada a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

12.- La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

13.- No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que haya supuesto riesgo o perjuicio para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

D) Se considerarán faltas graves:

1.- Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período sin causa justificada.

2.- Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

3.- El abandono de puesto de trabajo sin causa justificada que originase un perjuicio grave a la empresa o fuera causa de accidente de trabajo.

4.- No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

5.- El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabaja-

dor, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

6.- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe peligro para la vida o salud, tanto de él como de los otros trabajadores.

7.- Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

8.- La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada, cuyas actuaciones deriven en consecuencias de consideración tanto para la empresa, los compañeros como para el propio trabajador.

9.- Proporcionar datos reservados o información de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.

10.- No advertir de forma inmediata al encargado de cualquier anomalía o situación de riesgo evidente que se aprecie en las instalaciones o locales.

11.- Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

12.- La negligencia grave (por las consecuencias de daños que se deriven) en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

13.- El consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo o constituya un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

14.- La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsas referente a la empresa o centro de trabajo.

15.- Los altercados sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que produzcan escándalo notorio.

16.- El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

17.- La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

E) Se considerarán faltas muy graves:

1.- Más de 10 faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de 20 faltas durante seis meses.

2.- Faltar al trabajo tres o más días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

3.- El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

4.- La trasgresión de la buena fe contractual.

5.- La simulación de enfermedad o accidente y/o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente.

6.-Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntaria e intencionadamente en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

7.- La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

8.- La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

9.- La competencia desleal

10.- Los malos tratos de palabra o de obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

11.- El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves, a sus compañeros o a terceros o daños graves a la empresa.

12.- La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.

13.- La desobediencia continuada o persistente.

14.- Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

15.- El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puesto de mando o responsabilidad, y cuando ello ocasione evidente perjuicio muy grave para la empresa o llegue a ser causa de accidente muy grave para el trabajador, sus compañeros o terceros.

16.- La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

17.- Simular la presencia de otro trabajador utilizando sus documentos personales, su tarjeta en el trabajo, contestando o firmando por él, siendo la falta extensiva tanto al suplantado como al suplantador.

18.- Acoso sexual y moral.

19.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

F) Sanciones, aplicación.-

1.- Las sanciones que las empresas puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

Faltas Leves:

a) Amonestación verbal

b) Amonestación por escrito

c) Suspensión de empleo y sueldo de 1 día.

Faltas Graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días

Faltas Muy Graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días

b) Despido

c) Pérdida de antigüedad total o parcial y/o traslado.

2.- para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

a) el mayor o menor grado de responsabilidad de quien comete la falta

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3.- Prescripción: Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse producido.

4.- Procedimiento sancionador.- Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas muy graves a los representantes legales de los trabajadores, en el que serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

El Comité de Empresa o los Delegados de Personal serán informados por la empresa de las sanciones muy graves.

En lo no previsto en el presente régimen disciplinario se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CONVENIO COLECTIVO PARA MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTA FRESCA Y HORTALIZAS DE LA REGION DE MURCIA				
2008				
Categoría Profesional	SALARIO BASE/MES	TOTAL ANUAL		
Ingeniero, Licenciado y Mercantil	1.806,81	25.295,34		
Ayudante y Técnico Titulado	1.312,78	18.378,92		
Jefe Superior	1.445,12	20.231,68		
Jefe de Primera	1.329,40	18.611,60		
Jefe de Segunda	1.215,81	17.021,34		
Oficial 1.ª Admvo. Ó Programador	1.104,99	15.469,86		
Oficial 2.ª Admvo. Ó Programador	954,18	13.358,52		
Auxiliar Admvo., Ayudante Programador, Telefonista	782,19	10.950,66		
Aspirante de 16 a 18 años	605,21	8.472,94		
Ordenanza, Portero y Vigilante	735,13	10.291,82		
Categoría Profesional	SALARIO BASE/DIA	TOTAL ANUAL		
Empleado/a de limpieza	24,53	10.425,25		
Oficial 1.ª de Oficio	36,83	15.652,75		
Oficial 2.ª de Oficio	28,56	12.138,00		
Ayudante y Técnico Titulado	24,91	10.586,75		
PERSONAL FIJO-DISCONTÍNUO Y EVENTUAL				
Categoría Profesional	SALARIO HORA/GLOBAL	SALARIO HORA EXTRA	SALARIO DIA (8 HORAS) GLOBAL	SALARIO TOTAL ANUAL
Encargado/a Almacén	6,45	7,77	51,60	11.610
Encargado/a de Sección	6,30	7,03	50,40	11.340
Encargado/a de línea	6,29	7,03	50,32	11.322
Control de Calidad	6,29	7,03	50,32	11.322
Carretillero/a	6,20	7,40	49,60	11.160
Peón Máquinas	6,12	7,29	48,96	11.016
Operario/a de almacén	5,80	7,03	46,40	10.440
Operario/a de máquinas	5,90	7,03	47,20	10.620
Auxiliares de almacén	5,80	7,03	46,40	10.440

En el "salario hora global" y "salario día global" se encuentran comprendidas las partes proporcionales correspondientes a sábados, domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario hora global" o "salario día global" aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

A las horas extraordinarias se les aplicará también el correspondiente descuento de Seguridad Social.

El plus de asistencia queda fijado en la cantidad de 0,23 euros/hora para el año 2008.

Consejería de Empleo y Formación

4246 Resolución de 28-03-2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la tabla salarial del Convenio Colectivo de Trabajo para Aparcamientos y Garajes de la Región de Murcia.- Exp. 200844150009.

Visto el expediente de Tabla Salarial 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).