

Los residuos no peligrosos se gestionarán de acuerdo con la legislación vigente y en las instalaciones autorizadas para la gestión de los mismos.

Dada la naturaleza de la actividad, se estará a lo dispuesto en la Ley 11/1997 de 24 de abril, de Envases y Residuos de Envases, cuyo cumplimiento deberá ser en todo momento observado durante el funcionamiento de la actividad. De igual forma, en función de las cantidades y materiales de los envases susceptibles de ser puestos en el mercado, en el caso de ser de aplicación, se deberá elaborar el correspondiente plan empresarial de prevención en base a lo establecido en el Real Decreto 728/1998, de 30 de abril por el que se aprueba el Reglamento para el desarrollo y ejecución de la Ley 11/1997, de Envases y Residuos de Envases.

Las zonas destinadas al almacenamiento temporal de los residuos deberán techarse convenientemente con el objeto de impedir la entrada de precipitaciones atmosféricas en los cubetos.

8.- Programa de vigilancia ambiental:

El programa de vigilancia ambiental garantizará el cumplimiento de las medidas correctoras contenidas en el Estudio de Impacto Ambiental y las incluidas en el presente anexo de prescripciones técnicas. Consistirá básicamente en el seguimiento de las actuaciones tendentes a minimizar los impactos durante las fases de construcción y explotación.

Este plan de vigilancia incluirá todas las medidas y equipos necesarios para que el funcionamiento de las instalaciones sea lo más efectivo posible y garantizará el control efectivo de las aguas de lavado, la adecuada gestión de los residuos generados en cualquiera de las fases del proceso así como el mantenimiento de las instalaciones.

Destinará los residuos generados a la correcta gestión de los mismos (reutilización, reciclado, valorización), y estas operaciones de gestión estarán debidamente autorizadas.

En cualquier caso se mantendrá la segregación de flujos, de los distintos residuos producidos y de los vertidos generados, tratando de forma individualizada cada uno de ellos.

Consejería de Trabajo y Política Social

6630 Convenio Colectivo de Trabajo para Unión CAEC, S.L. Expediente 22/02.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Unión CAEC, S.L. (Código de Convenio número 3002662) de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 31-05-2002, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 3-06-2002, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24-03-1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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, 19 de junio de 2002.—El Director General de Trabajo.—Por delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

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. Ámbito territorial.

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

Artículo 3. Ámbito personal.

Este convenio afecta a todo el personal de la empresa.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia (BORM)» y finalizará el 31 de diciembre de 2004.

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 INE para el conjunto nacional, durante el año anterior.

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 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.

Porteros - vigilantes.

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.

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:

Conserje mayor.

Responsable de grupo de trabajo de personal de n-1.

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.

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:

Oficial administrativo.

Conductor especializado (camiones pesados, 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.

Vendedor, responsable de tienda.

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.

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.

Diplomado en Informática.

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 | 8.000,00 | 666,67 | 4,80 |
| 2 | 8.300,00 | 691,67 | 5,00 |
| 3 | 8.900,00 | 741,67 | 5,10 |
| 4 | 9.800,00 | 816,67 | 5,50 |
| 5 | 11.000,00 | 916,67 | 6,00 |
| 6 | 12.000,00 | 1.000,00 | 6,50 |

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 | 375,00 | 0,21 |
| 2 | 450,00 | 0,25 |
| 3 | 525,00 | 0,29 |
| 4 | 600,00 | 0,33 |
| 5 | 600,00 | 0,33 |
| 6 | 600,00 | 0,33 |

Artículo 16. Plus de nocturnidad.

Se abonará por día efectivamente trabajado durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana. Si se trabajara menos de ocho horas, durante dicho período horario, se abonará por las horas realmente trabajadas.

| Nivel de puesto | Importe bruto por día | Importe por hora trabajada |
|-----------------|-----------------------|----------------------------|
| 1 | 7,50 | 0,94 |
| 2 | 7,50 | 0,94 |
| 3 | 7,50 | 0,94 |
| 4 | 9,00 | 1,16 |
| 5 | 9,00 | 1,16 |
| 6 | 9,00 | 1,16 |

Para los puestos en los que se trabaje habitualmente en régimen de tres turnos rotativos, podrá pactarse una retribución fija mensual por este concepto. El importe a percibir corresponderá al de las nocturnidades teóricas anuales del cuadrante de turnos dividido por doce meses.

Artículo 17. Compensación de transporte.

Se percibirá por día efectivamente trabajado a jornada completa (ocho horas) y la mitad de dicho importe cuando se trabaje a media jornada o menos.

El importe bruto hasta la primera revisión será de 3,00 euros/día.

Artículo 18. 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 19. Revisión Salarial.

Anualmente se revisarán los salarios en un punto por encima del IPC previsto por el Gobierno para el año en curso, aplicado al plus de transporte, siempre que dicho plus no exceda del 20% del salario base, en cuyo caso se aplicará el incremento del IPC sobre todos los conceptos retributivos.

Régimen de trabajo

Artículo 20. Jornada de trabajo.

Durante la vigencia del presente Convenio la jornada será de mil ochocientas horas de trabajo efectivo, de las cuales se reservan dieciséis para formación obligatoria.

En los centros de trabajo de la empresa los horarios concretos se adaptarán a los usos establecidos generalmente por las oficinas y despachos de la localidad en a que esté ubicado el centro de trabajo.

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

Cuando se trabaje en otra empresa en la que su jornada anual sea inferior a la del presente convenio, la diferencia de jornada será a cuenta de las vacaciones anuales.

Artículo 21. 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 | 4,90 | 5,84 |
| 2 | 5,00 | 5,94 |
| 3 | 5,38 | 6,32 |
| 4 | 5,75 | 6,91 |
| 5 | 6,56 | 7,72 |
| 6 | 7,20 | 8,36 |

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 22. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de veintiún días laborables para todos los trabajadores, o de treinta naturales si se toman de forma ininterrumpida.

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 23. Complementos salariales en I.T. (Absentismo).

Las partes firmantes reconocen el grave problema que para la Empresa supone el absentismo y de igual modo entienden el quebranto económico que supondría para el trabajador el no percibir alguna compensación complementaria a la que marque la Ley, por ello, acuerdan las siguientes mejoras:

- El primer día de baja no se complementará.
- El segundo y el tercer día se complementarán hasta el ochenta por ciento del salario bruto a percibir de los conceptos retributivos básicos, (sin plus transporte).
- Del cuarto día en adelante, se complementará hasta el noventa por ciento del salario bruto a percibir de los conceptos retributivos básicos, (sin plus transporte ni nocturnidad)

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 24. 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 25. Evaluación de riesgos y planes de emergencia.

La empresa realizará 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 26. 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.

Artículo 27. Premio de estímulo a la Prevención de accidentes.

Siendo objetivo básico de la Empresa y de la Representación de los trabajadores la consecución de «CERO» accidentes, y al objeto de estimular el logro de dicho objetivo, se establecen dos actuaciones:

1. Todo trabajador con la antigüedad mínima de un año que no haya tenido accidentes en un año natural, antes del 31 de marzo del año siguiente se le abonará un premio de 60 euros.

2. Si el número de jornadas pérdidas por accidentes laborales no supera los 10 días entre toda la plantilla durante un año natural, se le abonará a todo el personal con la antigüedad mínima de seis meses un premio de 60 euros, siempre y cuando el trabajador continúe en la plantilla de la Empresa el 31 de marzo del año siguiente.

Ambos premios no son incompatibles entre si.

Artículo 28. 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, 7.000 euros.
- Invalidez total por accidente laboral, 7.000 euros.
- Invalidez absoluta por accidente laboral, 7.000 euros.