

anticipada dictada por ley, percibirá una mensualidad real y completa de sus haberes de cada 10 años de servicio devengados a la empresa.

CAPÍTULO VIII

ACCIÓN SINDICAL

Artículo 20.- Acción sindical

Tendrán la consideración de representantes sindicales en el seno de la empresa los delegados de personal, los comités de empresa y los que por disposición legal se establezca.

Sus funciones serán las establecidas en las leyes, pudiéndose señalar, entre otras:

- Intervenir en la programación de las vacaciones.
- Ser informados de los despidos y sanciones impuestas a los trabajadores.
- Intervenir en la firma de contratos laborales.
- Vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene.
- Intervenir en la negociación colectiva.

Las horas sindicales se podrán acumular entre delegados de personal o miembros de comités de empresa, en uno o varios componentes de la misma central.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21.- Organización de la Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria estará compuesta por tres vocales de la Comisión Deliberadora de los trabajadores y otros tres vocales de la Comisión Deliberadora de los empresarios, asistidos por sus respectivos asesores.

También se citará para el caso de que sea necesario por ausencia del titular, los correspondientes suplentes.

La Comisión Paritaria podrá reunirse o actuar a petición de alguna de las partes.

Para dar validez a los acuerdos de esta Comisión, será necesaria la paridad entre representantes de trabajadores y empresarios.

Los acuerdos de la Comisión en materia de interpretación son vinculantes a empresas y trabajadores, sin perjuicio del recurso a la jurisdicción competente, dándose traslado de dichos acuerdos a la Autoridad Laboral.

CAPÍTULO IX

FESTIVOS

Artículo 22.- 19 de marzo

El día 19 de marzo se considerará festivo a todos los efectos, debiendo la empresa abonar a sus trabajadores los salarios correspondientes.

Disposición adicional

Si por disposición legal la Administración estableciese un salario mínimo interprofesional superior a alguno de los fijados en esta tabla salarial, teniendo que ser alguno de estos modificados, se aumentará igualmente a todos los

salarios bases relacionados, la cantidad que como resultante de la modificación, se sumará al anterior salario base. Para dicha operación servirá de base los salarios más bajos.

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE ASENTADORES DE LONJA AÑO 2.001

Para los obreros de los asentadores

	Salario Base	Plus Asistencia	Pagas extras	Total Anual
Oficial Administrativo	115.345	9.737	375.246	1.876.230
Auxiliar Administrativo	109.352	9.737	357.267	1.786.335
Conductor	109.352	9.737	357.267	1.786.335
Mozo	109.352	9.737	357.267	1.786.335
Aspirante	86.882		260.647	1.303.231

Artículo 13. Plus de Transporte mensual:

Jornada continuada: 19.639

Jornada partida: 39.279

Consejería de Trabajo y Política Social

8953 Convenio Colectivo de Trabajo para Sistemas Azud, S.A. Expte. 31/01.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo para Sistema Azud, S.A. (Código de convenio número 3002522), de ámbito de Empresa, suscrito para la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 18-6-2001 y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 23-7-2001, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 24-3-1995, 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,

ACUERDA

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 a 24 de julio de 2001.— El Director General de Trabajo, por delegación de firma (Resol. 20-9-99), El Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna.**

TEXTO DEL II CONVENIO COLECTIVO DE SISTEMA AZUD, S.A.

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo, regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor, las condiciones de trabajo de todo el personal que presta sus servicios en la empresa SISTEMA AZUD que se dedica a la fabricación, desarrollo tecnológico, distribución, venta de material y sistemas de irrigación.

Artículo 2.- Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en los centros de trabajo que SISTEMA AZUD, S. A. tiene abiertos o pueda abrir en el futuro.

Artículo 3.- Ámbito personal.

Afectará a la totalidad del personal que pertenezca a SISTEMA AZUD, S. A., tanto fijo como temporal, al que preste sus servicios en la actualidad y al que pueda ingresar en el futuro.

Queda excluido de la aplicación de este Convenio Colectivo el personal de alta dirección sujeto al Real Decreto 1.328/ 1985 de 1 de agosto.

Artículo 4.- Duración y Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», y en cualquier caso en el plazo de quince días desde la firma del mismo; sus efectos económicos, se aplicarán desde el día 1 de enero de 2001.

La duración será por tres años, o sea hasta el día 31 de diciembre del 2003.

Entendiéndose prorrogado tácitamente por períodos anuales, si no media denuncia formal practicada por alguna de las partes negociadoras.

Una vez finalizada su vigencia, mantendrá la totalidad de su contenido normativo y obligacional hasta que sean sustituidos legalmente mediante negociación colectiva, aquellos apartados que previa denuncia sean negociados para años sucesivos.

Artículo 5.- Denuncia.

Cualquiera de las partes componentes del Convenio, podrá denunciar el mismo con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, en la forma que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6.- Comisión paritaria.

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje, mediación y vigencia del cumplimiento del Convenio Colectivo, que estará compuesta por cuatro representantes, dos de la parte social y dos de la parte económica, siendo designado de entre ellos un Secretario de

Actas. Cualquiera de las partes que integran la comisión podrá convocar reuniones notificándolo al Secretario de Actas. La convocatoria deberá contener los puntos que constituyen el objeto de la reunión. Corresponde al Secretario de actas el proceder a la convocatoria formal de la Comisión Paritaria Mixta en el plazo máximo de un mes a contar desde la recepción de la solicitud.

Las reuniones serán válidas siempre que asistan la mitad más uno de sus miembros y se celebren en el lugar, fecha y hora previamente señalados; los acuerdos se tomarán por mayoría simple de los asistentes, siendo vinculantes para ambas partes:

Son funciones de la Comisión Paritaria Mixta:

A) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

B) Interpretación del texto del Convenio Colectivo.

C) Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del convenio, sometiéndose expresamente de conformidad con lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores a la mediación y el arbitraje para la resolución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del texto articulado.

Artículo 7.- Jornada laboral

La jornada laboral será de 40 horas semanales. La jornada de trabajo afectará a todas las categorías profesionales.

Para el personal que realice su trabajo en horario de jornada partida, el horario de trabajo se establece de Lunes a Viernes en horario:

· De mañana de 8,30 a 14.00 - disponiendo el trabajador de 30 minutos de descanso no retribuido para desayuno dentro de las dos primeras horas.

· Y tarde de 16.00 a 19.00.

Se exceptúa el personal que trabaja en fábrica y almacén, cuyo horario de jornada partida, se establece de Lunes a Domingo en horario:

· De mañana de 8,30 a 14.00 - disponiendo el trabajador de 30 minutos de descanso no retribuido para desayuno dentro de las dos primera horas.-

· Y tarde de 16.00 a 19.00

Para el personal que realice el trabajo a turnos la jornada de trabajo se establece de Lunes a Domingo en tres turnos de mañana, tarde y noche con carácter rotativo, estableciéndose el siguiente procedimiento:

a) Entre los componentes de los mencionados turnos existirá la rotación necesaria para evitar el que algún trabajador esté en el turno de noche más de una semana consecutiva.

b) En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediará como mínimo, doce horas.

c) Cuando el trabajador no sea relevado puntualmente, percibirá en compensación al tiempo invertido en espera del relevo, la cantidad que en concepto de horas extraordinarias pudiera corresponderle.

d) La retribución del personal adscrito a la unidad de producción establecido en la tabla salarial anexa engloba y contempla el hecho específico del horario y sistema de trabajo de tres turnos con carácter rotativo no correspondiendo ningún plus o retribución especial añadida por dichas circunstancias.

Para los trabajadores incluidos en este Convenio, serán festivos el día de Nochebuena y el día de Nochevieja, asimismo se considerarán días inhábiles aquellos que tengan tal consideración en los calendarios oficiales anualmente aprobados para la Región y Localidad de Murcia.

Artículo 8.- Vacaciones

Los Trabajadores afectados por este Convenio Colectivo disfrutarán anualmente de 22 días laborales de vacaciones retribuidas, según salario real. Por necesidades de la empresa, las vacaciones podrán ser disfrutadas en períodos inferiores a 22 días laborales, debiendo ser uno de los periodos como mínimo de catorce días naturales consecutivos. La forma de disfrute de las vacaciones se acordará entre la empresa y los representantes de los trabajadores antes del día 30 de marzo de cada año, sirviendo como principios generales a tener en cuenta para la fijación de los períodos de vacaciones, el de rotación de todo el personal, para que no siempre corresponda un mismo período a los mismos empleados y el de coincidencia del disfrute con el período estival, o sea los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre.

Sin perjuicio del párrafo anterior, en ningún caso la duración de las vacaciones, cualquier que sea su forma de disfrute, será inferior a treinta días naturales.

Artículo 9.- Horas extraordinarias.

Con carácter general no se realizarán horas extraordinarias con objeto de favorecer la creación de empleo.

El número de horas extraordinarias, conforme a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores no podrá ser superior a ochenta al año, salvo los supuestos para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias sea cual sea su naturaleza se abonarán con el mismo precio de la hora de trabajo normal, o se compensarán a criterio de la empresa por tiempos equivalentes de descanso retribuido, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 10.- Permisos retribuidos.

Todo trabajador, avisando con la posible antelación y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- A) Por matrimonio: quince días naturales.
- B) Por fallecimiento del cónyuge o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad: tres días naturales.
- C) Un día laboral en caso de traslado de vivienda.
- D) Por enfermedad grave del cónyuge o parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad: dos días naturales.
- E) Por nacimientos de hijos: dos días naturales, ampliables a otros dos días naturales en caso de cesárea o si concurre cualquier otra situación de grave riesgo para la vida de la esposa.

F) Por el tiempo necesario para acudir a la celebración de exámenes, siempre que tenga acreditado previamente ante la empresa que está cursando estudios oficiales (reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura) de cualquier tipo y que justificará con la papeleta del examen.

Artículo 11.- Ausencias.

El trabajador que no justifique su ausencia al trabajo, habrá de recuperar el tiempo de jornada realizada o no percibirá la remuneración total correspondiente a su ausencia. Las bajas por enfermedad, asistencia a consulta médica, etc., deberán estar acreditadas mediante el correspondiente parte médico oficial.

El párrafo anterior se entiende establecido con independencia de lo regulado respecto a las faltas y sanciones por ausencias injustificadas al trabajo.

Artículo 12.- Excedencias.

A) Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómicos o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

B) Excedencia Voluntaria: Los trabajadores con un año de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de dos años y no superior a cinco años, no computándose a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en cada caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. En este supuesto, cuando la excedencia no sea superior a un año, el reingreso será automático.

El reingreso deberá ser solicitado por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria; en caso contrario, causará baja definitiva en la empresa.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso, si no existiera vacante en su Grupo Profesional y sí en uno inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ellas correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su Grupo Profesional.

Artículo 13.- Garantías sindicales.

Tendrán la consideración de representantes sindicales, dentro del seno de la empresa, los miembros de comités de

empresa. Que disfrutarán, de las garantías sindicales establecidas legalmente y previstas para el ejercicio de sus funciones.

Los miembros del comité de empresa dispondrán de un crédito de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

Las funciones de los representantes de los trabajadores serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La empresa descontará a sus trabajadores la cuota sindical previa autorización expresa por escrito.

Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razón de su afiliación sindical.

Artículo 14.- Organización en el trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las normas contenidas en este convenio colectivo y las leyes vigentes, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

La empresa podrá establecer un sistema de organización científica del trabajo según las normas generales que rigen la materia, considerando actividades y rendimientos, previos los estudios técnicos indispensables realizados por equipos de expertos cualificados en la materia.

La empresa valorará según los estudios realizados los puestos de trabajo como consecuencia de la reorganización, modernización, informatización o automatización de sus sistemas y métodos.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su competencia profesional. Si las órdenes dadas comprendiesen menosprecio o abuso de autoridad, no serán de obligado cumplimiento, debiendo ser puestos de hecho en conocimiento de los máximos responsables de la empresa, para que cesen de forma inmediata o se abstengan en el futuro de dar dichas órdenes.

Todo trabajador podrá poner en conocimiento de la empresa, de forma correcta y respetuosa, cuantas dudas, quejas o peticiones, se relacionan con la prestación de su trabajo, bien directamente o por conducto de sus representantes.

El deber primordial del trabajador es la diligencia en el desempeño de su trabajo y la colaboración en procurar la buena marcha de la empresa, obligándose la empresa a poner al alcance de los trabajadores los medios necesarios para que estos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad y salud laboral.

El trabajador cuidará de las máquinas y útiles cuyo uso y manejo se le confíe, las mantendrá en perfecto estado y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan de forma intencionada, por uso inadecuado o abandono.

Queda prohibida la utilización de máquinas y medios de la empresa fuera de la misma o para usos privados y ajenos a la prestación laboral.

Los trabajadores están obligados a mantener el debido sigilo y en su caso el más estricto secreto profesional de todos aquellos conocimientos, datos, informes, etc., de tipo personal o privado, que sobre los miembros integrantes de

su empresa, o asuntos relacionados con ellas tengan acceso por razón de su puesto de trabajo.

Artículo 15.- Movilidad funcional.

Siempre que lo requieran los servicios, la empresa podrá adscribir a un trabajador para realizar tareas distintas de las que de forma habitual viniera prestando, dentro de su titulación académica o grupo profesional. La movilidad funcional en el seno de los servicios se efectuará sin perjuicio de los derechos básicos y profesionales del trabajador.

Artículo 16.- Trabajos de superior e inferior categoría.

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la empresa podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente; cuando desempeñen trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional, comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 17.- Formación profesional.

La empresa considera como de fundamental interés el mejoramiento de la formación de sus empleados, tanto en el aspecto específicamente profesional, como en el de su formación general.

Con el fin de que los trabajadores puedan promocionarse laboralmente dentro de su empresa realizando cursos, seminarios o estudios de interés para la misma, podrán beneficiarse de una ayuda económica que compense los gastos de matrícula desembolsados por el trabajador, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- A) Solicitud por escrito del trabajador.
- B) Que acredite el aprovechamiento en la formación recibida mediante la presentación de la oportuna documentación.
- C) Que sea aceptado libremente por la empresa que debe abonar la citada ayuda económica.

Artículo 18.- Provisión de vacantes y ascensos.

Los trabajadores podrán ascender de grupo y nivel profesional, siempre que lo soliciten a la empresa.

Las vacantes se cubrirán, dentro de cada grupo y nivel profesional, por aquellos trabajadores del grupo o nivel inmediatamente inferior y siempre que reúnan los requisitos de antigüedad y estén calificados como aptos por la empresa o declarados como tales en la prueba de aptitud a que se le someta o bien acrediten estar en posesión de titulación que habilite para el desempeño de dicho puesto de trabajo.

La promoción y ascenso a todos los grupos y niveles profesionales comprendidos en los niveles 1 y 2 serán siempre de libre designación por la Empresa, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo segundo de este artículo.

Artículo 19.- Gastos de locomoción, manutención y estancia.

Las cantidades que se entreguen al trabajador como asignaciones para gastos de locomoción y gastos de manutención y estancia en establecimientos de hostelería serán fijadas atendiendo a las cuantías máximas que a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas sean reconocidas por tales conceptos como exceptuadas de gravamen en cada momento.

Artículo 20.- Periodo de prueba.

De conformidad con lo previsto en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores se establece que para todas las contrataciones que lleve a cabo la empresa afecta por el presente convenio colectivo, el período de prueba para los técnicos y titulados será de cuatro meses, y de dos para el resto de trabajadores.

Estos períodos serán por días naturales de trabajo efectivo, por lo que no computarán en el mismo los períodos de tiempo en los que esté suspendido el contrato de trabajo.

Artículo 21.- Prestaciones complementarias de previsión social.

1.- Todos los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal, derivada de cualquier contingencia - excepto accidente de trabajo -, con necesidad de hospitalización, intervención quirúrgica o postoperatorio percibirán el 100% de su retribución real desde el primer día de baja y hasta el día del alta.

2.- Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia - excepto accidente de trabajo - percibirán el 90% de su retribución real desde el cuarto día de baja hasta el treinta. A partir del día treinta y uno de incapacidad temporal percibirán el 75% de su retribución real.

3.- Para que la empresa complemente las prestaciones referidas en los dos apartados anteriores, en el caso de que la incapacidad temporal haya sido motivada por enfermedad común, será preciso que el trabajador haya cumplido un período de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante - conforme al artículo 130 de la Ley General de la Seguridad Social-.

4.- Todos los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal, derivada de accidente de trabajo percibirán el 100% de su retribución real desde el primer día de baja y hasta el alta.

5.- En los casos de Incapacidad Temporal será facultativo de la empresa y con cargo a ésta, y obligatoria para el trabajador, sin que ello suponga menoscabo de ninguno de sus legítimos derechos, someterse a un reconocimiento médico ante el facultativo que designe la empresa, que le será comunicado debidamente, con el fin de comprobar el estado fisiológico del trabajador y su evolución.

6.- La empresa afectada por este Convenio suscribirá una póliza de seguro colectiva, haciendo entrega de una copia de la misma a los representantes de los empleados, suficiente y en favor de sus trabajadores, para que éstos o sus legítimos herederos perciban en concepto de indemnización las siguientes cantidades siempre que la causa motivadora sea un accidente de trabajo:

- Por muerte o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo: 10.000.000.- ptas.

- Por declaración de invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo por accidente de trabajo: 10.000.000.- ptas.

En caso de inexistencia de dicha póliza de seguros la responsabilidad indemnizadora por dichos eventos, recaerá en la empresa.

7.- La empresa abonará a los legítimos herederos de los trabajadores en activo que fallezcan por causa natural el importe de tres mensualidades de salario real.

Artículo 22.- Jubilación.

Para todos los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo la jubilación será obligatoria a los 65 años.

Excepto los siguientes casos:

A) .- Que el trabajador no tenga cubierto el período de carencia mínimo para su jubilación; en ese caso la edad de jubilación será determinada según el tiempo que falte hasta tener cubierto el período mínimo establecido por la legislación vigente.

B) .- Que por acuerdo expreso y formalizado por escrito, entre empresa y trabajador (éste antes de cumplir los 65 años), se pacte retrasar la edad de jubilación, sirviendo de tope máximo los 69 años de edad.

Artículo 23.- Contratos eventuales.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal dentro de la empresa, los contratos podrán celebrarse con una duración máxima de nueve meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo 24.- Ceses Voluntarios.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

A) Dos meses para los especialistas.

B) Quince días para el resto.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 25.- Definición de las retribuciones.

Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la Empresa.

Artículo 26.- Pago de salarios.

Las retribuciones que se fijan en el presente capítulo se entenderán sobre jornada completa, y, el salario se abonará a fin de cada mes mediante transferencia a la libreta o cuenta corriente que determine en cada momento el trabajador, salvo pacto o acuerdo entre Empresa y Trabajado.

Artículo 27.- Tablas salariales.

Los sueldos o remuneraciones en las diferentes categorías o grupos profesionales que figuran en este Convenio Colectivo, son los que se relacionan en su anexo I - tabla salarial -, donde se refleja el nivel.

Artículo 28.- Incremento salarial.

Para el segundo y tercer año de vigencia del presente convenio colectivo - años 2002 y 2003 -, así como en caso de prórroga, se aplicará sobre las Tablas Salariales que estén en vigor, un incremento retributivo equivalente a la variación anual del Índice de Precios al Consumo Nacional, establecido por el Instituto Nacional de Estadística cada 31 de diciembre.

Artículo 29.- Salario Base.

El salario base del personal afectado por este Convenio es el especificado en el anexo «Tabla Salarial» del presente Convenio para cada uno de los niveles y categorías.

Artículo 30.- Plus de Productividad.

A iniciativa de la empresa podrá establecerse el complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo, consistente en tareas, primas o cualquiera otros incentivos que el trabajador debe percibir por razón de una mayor calidad o de una mayor cantidad de trabajo, vayan unidos o no a un sistema de retribución por rendimiento, que habrá de representar para un trabajador normal y laborioso, con rendimiento correcto, un incremento del 20% como mínimo sobre su salario base. Este sistema, al no tener carácter consolidable, no otorga derecho adquirido alguno para los trabajadores.

Artículo 31.- Beneficio Asistencial y Suplidos.

Este plus extrasalarial tendrá la cuantía que se determina en la columna correspondiente de las tablas salariales aplicables a cada actividad para cada grupo o categoría.

En la columna correspondiente a los beneficios asistenciales y suplidos, se considerarán comprendidos los conceptos extrasalariales de plus de distancia, kilometraje, ropa de trabajo y locomoción y transporte urbano.

Artículo 32.- Pagas Extraordinarias.

Todos los trabajadores a quienes comprende este Convenio, percibirán dos pagas extraordinarias (julio y diciembre) equivalentes a una mensualidad de salario base cada una de ellas, pudiendo efectuar la empresa el abono de

las mismas por prorrateo en doceavas partes del importe total de las dos pagas extraordinarias en cada una de las mensualidades.

El personal de nuevo ingreso tendrá derecho a su devengo proporcionalmente al tiempo trabajado.

El personal que cause baja definitiva en la Empresa tendrá derecho a los devengos proporcionales al tiempo trabajado.

Artículo 33.- Faltas.

Las faltas cometidas por trabajadores serán clasificadas en leves, graves y muy graves.

1.- LEVES.

A) La falta de puntualidad, de hasta cinco días dentro del mismo mes, sin causa justificada.

B) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.

C) La no comunicación con la debida antelación de inasistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.

D) El reiterado olvido de la firma en las listas de asistencia, o de los mecanismos de control.

E) Ausencia del trabajo sin el correspondiente permiso.

F) 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.

G) La incorrección con el público o compañeros de trabajo, cualquiera que sea la situación dentro de la estructura de la Empresa.

H) La embriaguez o el consumo de sustancias psicotrópicas de forma ocasional.

I) La negligencia del trabajador en el uso de los locales, maquinaria, materiales o documentos inherentes al servicio.

J) El incumplimiento leve de los deberes profesionales por negligencia o descuido.

K) El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigible, siempre que no causen perjuicio grave al servicio.

L) El incumplimiento de lo ordenado por un superior dentro de sus atribuciones cuando no repercuta gravemente en el servicio.

M) El incumplimiento de las normas de tramitación en los referentes a los datos personales.

N) La no comunicación por parte de los responsables del grupo de las incidencias producidas entre el personal dependiente jerárquicamente.

Ñ) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/95, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores

2.- GRAVES.

A) La reincidencia por tres veces en faltas leves en un año siempre que no sea la puntualidad.

B) Las faltas repetidas de asistencia sin causa justificada.

C) El abandono del puesto de trabajo, si éste causare perjuicio al servicio.

D) La realización de actividades ajenas al servicio dentro de la jornada de trabajo.

E) La simulación de la presencia de otro trabajador utilizando alteración de los medios de control.

F) El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.

G) La desobediencia a lo ordenado, por un superior, dentro de las atribuciones de su competencia.

H) La manipulación intencionada de cualquier elemento de control.

I) Las faltas notorias de respeto o consideración con el público en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeñan.

J) La embriaguez o consumo de sustancias psicotrópicas en hora de servicio.

K) El encubrimiento, por parte de los responsables del grupo, de la negligencia, falta de asistencia, incumplimiento de deberes profesionales o ausencias del trabajo de los trabajadores a su cargo.

L) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

3.- MUY GRAVES.

A) La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.

B) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

C) Más de cinco faltas injustificadas al trabajo en un período de un mes, más de seis en el de cuatro meses o más de doce en un año.

D) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

E) Las ofensas verbales o físicas a los directivos de la empresa o a los familiares que conviven con ellos o al público que acude a la empresa.

F) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

G) La embriaguez o toxicomanía habitual.

H) Las agresiones verbales o físicas entre trabajadores en horas de servicio.

I) La simulación de enfermedad.

J) Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en los locales, maquinaria, materiales o documentos de los servicios.

K) Condena firme al trabajador por la comisión de los delitos de hurto, robo, estafa o malversación de fondos.

L) El ejercicio de actividades profesionales o privadas incompatibles con el desempeño de su actividad profesional, salvo expresa autorización de la empresa.

M) La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del cargo y que tengan el carácter confidencial, reservado o privado.

N) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/95, de 8 de Noviembre, de Prevención

de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 34.- Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días hábiles, las graves a los 20 días hábiles, las faltas muy graves a los 60 días, a partir del momento en que por la empresa se tenga conocimiento de la comisión del hecho y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 35.- Sanciones.

A) Por falta leves:

1.- Amonestación por escrito

2.- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días

B) Por faltas graves:

1.- Suspensión de empleo y sueldo de 11 días a tres meses

C) Por faltas muy graves:

1.- Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses

2.- Despido

Artículo 36.- Seguridad, Higiene y Salud Laboral.

La empresa facilitará gratuitamente a los trabajadores a su servicio los medios necesarios para la prevención de riesgos y la adopción de las medidas de salud laboral que correspondan y sean adecuadas para la prestación del servicio, atendiendo a las situaciones y condiciones específicas de cada puesto de trabajo.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, así como a la normativa de desarrollo de la misma.

Todos los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa, deberán pasar un reconocimiento médico anual que se realizará dentro de la jornada laboral, con cargo a la empresa, dándoles copia de los resultados del mismo.

Artículo 37.- Clasificación personal.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que se desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente serán clasificados en grupos profesionales. En cada grupo, excepto en el grupo 1, se establecen cinco niveles, cuya clasificación y distribución se realiza atendiendo al grado de experiencia y autonomía, por lo que en el Nivel 1: se encuadran los trabajadores con mayor experiencia y autonomía, siendo los encargados de distribuir el trabajo entre los trabajadores que integran los distintos niveles de este grupo; el Nivel 2: lo conforman los trabajadores que, pese a tener experiencia en el trabajo que realizan, deben atender en todo momento a las pautas fijadas por el nivel superior, Nivel 3, lo conforman los trabajadores con cierta experiencia en el trabajo que realizan, pero con escasa autonomía en el desempeño del mismo; el Nivel 4 lo

conforman los trabajadores con escasa experiencia y autonomía; y, el Nivel 5: lo conforman los trabajadores con nula experiencia, por lo que deben atender en todo momento, en la realización de su trabajo, a las directrices marcadas por los trabajadores que integran los niveles 1, 2, 3 y 4.

La clasificación del personal afectado por esta Convenio Colectivo es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas, si las necesidades y volumen de la empresa en concreto no lo requieren.

Los cometidos profesionales de cada oficio y categoría deben de considerarse como meramente indicativos, pues todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro del cometido propio de su competencia profesional.

Artículo 38.- Definición de los grupos profesionales.

GRUPO 1.- Criterios Generales.

Esta incluido en este grupo el personal que realice operaciones establecidas según instrucciones directas y claramente establecidas de la persona responsable. Solo requiere atención o en su caso esfuerzo físico con un alto grado de dependencia sin necesidad de poseer formación profesional específica.

Formación: Nivel elemental.

Ejemplos: Labores de vigilancia, de limpieza, actividades de mensajería, efectuar recados, recoger correspondencia, actividades de fabricación sin puesto cualificado.

GRUPO 2.- Criterios Generales.

Encuadramos en este grupo al personal que realice tareas auxiliares con alto grado de supervisión, siguiendo un método de trabajo previamente establecido. Sólo requieren una formación profesional elemental.

Formación: Graduado Escolar o equivalente.

Los trabajadores de este grupo podrán realizar las tareas de los del grupo I, además de las siguientes: labores de archivo, reprografía, recepción y demás tareas administrativas que se realicen de forma rutinaria y sencilla; tareas de carga y descarga de materiales, así como la ubicación de la mercancía en los lugares habilitados para ello, utilizando medios de transporte mecánico, siempre bajo supervisión de un superior; tareas de repaso y verificación de productos fabricados, recogida y embalaje y marcaje de los productos, así como el bobinado de las tuberías, utilizando una máquina bobinadora, formando parte de los turnos de trabajo; tareas de limpieza y mantenimiento de las instalaciones productivas.

GRUPO 3.- Criterios Generales.

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación: La equivalente a Graduado Escolar, completada profesionalmente por una formación específica de este carácter o por la experiencia profesional.

Los trabajadores de este grupo podrán realizar las tareas del grupo 2, además de las siguientes: las tareas administrativas reflejadas en el grupo 2 con mayor grado de iniciativa, de operador telefónico, proceso de datos, de registro; tareas complementarias de almacén junto a las de carga y descarga, utilizando medios de transporte mecánicos; funciones de cobro a domicilio a clientes, así como la recepción de pedidos y realización de contactos comerciales siempre con la supervisión de dirección comercial; tareas auxiliares de fabricación junto a una máquina dentro de un turno que complete un proceso productivo, estas tareas habrán de ser realizadas bajo la supervisión del responsable de turno correspondiente; actividades encaminadas a la realización de análisis sencillos y rutinarios así como la toma y preparación de muestras.

GRUPO 4.- Criterios Generales.

Funciones que comprenden la realización de tareas de manera autónoma que requieren un razonamiento por parte del trabajador siempre bajo la supervisión de superiores, pudiendo contar con ayudantes o auxiliares en el desempeño de sus funciones.

Formación: equivalente a B. U. P. o bien E. G. B. más una Formación Profesional.

Los trabajadores de este grupo podrán realizar las tareas de los del grupo 3 además de las siguientes:

- Tareas de contabilización de determinadas partidas, cálculos de costes y de precios a la Vista de ofertas y pedidos recibidos, tramitación de facturación y todo tipo de tareas administrativas de carácter más autónomo que las anteriores; despacho de pedidos, revisión de la mercancía, distribución de salidas de material en los distintos medios de transporte utilizados; tareas de venta de productos mediante visitas a clientes siguiendo programas y rutas establecidas de viaje; operarios especializados en el manejo de las máquinas, así como en el montaje y soldado de piezas; funciones de control y regulación en los procesos de producción que generan transformación de producto; actividades especializadas en la adaptación de los medios informáticos a las necesidades de los usuarios; tareas de análisis de laboratorio implicando la utilización de aparatos especializados, así como obtención de muestras, extensión de certificados, boletines de análisis.

GRUPO 5.- Criterios Generales.

Comprende a este grupo la realización de las funciones de coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas con un cierto nivel de responsabilidad en ordenar el trabajo a un determinado número de colaboradores.

Formación: equivalente al BUP complementado con experiencia profesional o bien estudios específicos necesarios para sus funciones.

Este grupo recoge a los encargados de máquina de cada sección, y sus actividades se asemejan.

Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o una unidad de producción que puedan ser integrado por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior. Sin perjuicio de realizar en caso necesario las actividades propias del grupo 4.

GRUPO 6.- Criterios Generales.

Funciones que consisten en supervisar y coordinar las distintas actividades de los colaboradores, en este

caso concreto nos referimos a los jefes de cada una de las secciones productivas de la empresa. Este grupo al igual que el grupo 5 requiere una responsabilidad para ordenar el trabajo del personal que tiene a su cargo, la diferencia está en que las tareas a ordenar y supervisar son de carácter variado dentro siempre de la misma sección.

Formación: equivalente al BUP complementando con experiencia profesional específica.

GRUPO 7.- Criterios Generales.

Dentro de este grupo se encuadran las funciones consistentes en actividades complejas con objetivos definidos, que requieren a un profesional especializado. Por el carácter teórico de las actividades se requiere de un alto grado de responsabilidad y autonomía.

Se engloban en este grupo el cuadro de técnicos de la empresa.

Formación: Equivalencia a titulación académica de ingeniería de grado medio completada con experiencia profesional.

Ejemplos:

- Tareas de investigación, responsabilidad técnica del laboratorio y supervisión técnica en general de procesos de fabricación, de servicios, organización industrial, etc.

- Análisis de sistemas de informática, responsabilidad de la explotación de un ordenador central.

Quedan también incluidos entre sus funciones la relativas a su sección de los grupos anteriores.

GRUPO 8.- Criterios Generales.

Las tareas y actividades de este grupo son similares al grupo 7; la diferencia a la hora de encuadrar a un trabajador está en la experiencia y aptitud del mismo ante las tareas anteriormente descritas.

Representa mayor grado de responsabilidad que el grupo anterior.

GRUPO 9.- Criterios Generales.

Se incluyen los puestos que requieren un alto grado de autonomía y ejercen su responsabilidad sobre uno o varios sectores de la empresa.

Formación: Niveles superiores o medios con experiencia profesional suficiente para desempeña su puesto.

Ejemplos:

- Funciones de supervisión de todas las tareas administrativas, planificación y ordenación de los trabajos administrativos; funciones de organización de todas las tareas referentes al almacenamiento, distribución, despacho de pedidos, y logística de la empresa; funciones de organizar y planificar las redes de ventas de la empresa, así como de establecer las estrategias comerciales; funciones de planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de informática; funciones de desarrollo de tareas de gestión e investigación a alto nivel, control de calidad y supervisión de las labores técnicas del resto de jefes de sección.

Quedan también incluidas entre sus funciones las relativas a sus secciones de los grupos anteriores.

GRUPO 10.- Criterios Generales.

Las tareas y funciones son similares a las del grupo 9; la diferencia está en la experiencia profesional así como en las aptitudes personales para el desarrollo de las funciones.

Supone un grado de responsabilidad superior al grupo anterior.

GRUPO 11.- Criterios Generales.

Se encuadran en este grupo los jefes y técnicos superiores con el más alto grado de responsabilidad, experiencia y aptitudes para desempeñar las funciones de los grupos 9 y 10.

GRUPO 12. Criterios Generales.

Las funciones de este grupo son las de organizar, dirigir y coordinar las actividades de uno o varios sectores de la empresa, colaborando directamente con la dirección en el establecimiento de objetivos que afecten al buen funcionamiento de la empresa.

Lo integran cargos asimilables a Directores de Sección.

GRUPO 13. Criterios Generales

Las tareas y funciones de este grupo son similares a las del grupo 12, si bien serán factores de iniciativa, conocimientos y complejidad los que debidamente considerados determinarán la inclusión final del trabajador en este grupo profesional.

GRUPO 14. Criterios Generales

Las funciones a desarrollar por el trabajador pretenden dar respuesta a necesidades organizativas y directivas al más alto nivel dentro del entramado empresarial, siendo ejecutadas aquéllas con las máximas delegaciones de mando, responsabilidad y autonomía.

Artículo 39.- Derecho supletorio.

En todas aquellas materias no reguladas específicamente en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación social vigente, constituida básicamente por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

ANEXO I

	SALARIO BASE	BENEFICIO ASISTENCIAL	EXTRAS	BRUTO
Grupo 14				
Nivel 1	426.400	20.800	71.067	518.267
Nivel 2	395.200	20.800	65.867	481.867
Nivel 3	364.000	20.800	60.667	445.467
Nivel 4	343.200	20.800	57.200	421.200
Nivel 5	322.668	20.800	53.778	397.246
Grupo 13				
Nivel 1	303.680	20.800	50.613	375.093
Nivel 2	293.836	20.800	48.973	363.609
Nivel 3	280.800	20.800	46.800	348.400
Nivel 4	271.886	20.800	45.314	338.001

Consejería de Trabajo y Política Social

8954 Convenio Colectivo de Trabajo para Industria Siderometalúrgica y Tendido de Redes Eléctricas. Exp. 32/01.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Industria Siderometalúrgica y Tendido de Redes Eléctricas (Código de Convenio número 3001245), de ámbito Sector suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 24-7-2001 y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 25-7-2001, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24-3-1995, 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,

ACUERDA

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 a 26 de julio de 2001.—El Director General de Trabajo, por delegación de firma (Resol. 20-9-99), el Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna.**

TEXTO DEL CONVENIO**CAPITULO I****Artículo 1º.- Ámbito territorial, funcional y personal.**

El presente Convenio Colectivo obliga a las Empresas y Trabajadores del Sector Metal de la Región de Murcia, tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos y almacenaje, comprendiéndose asimismo, aquellas empresas, centros de trabajo o talleres en las que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines de la siderometalúrgica o tareas de instalación, montaje o reparación incluidas en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios.

También será de aplicación el Convenio Colectivo en las Industrias de fabricación de envases metálicos y boterío cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a 0'5 mm., Tendidos de Líneas Eléctricas e Industrias de óptica y mecánica de precisión.

Estarán asimismo afectadas por el Convenio aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo.

Quedarán únicamente excluidas del ámbito del Convenio Colectivo las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

Artículo 2º.- Periodo de vigencia, entrada en vigor y prórroga.

1º.- La duración del presente convenio será de cuatro años, desde 1 de enero de 2001, al 31 de diciembre del 2.004. Su entrada en vigor, en consecuencia, será de 1 de

Grupo 12				
Nivel 1	254.946	20.800	42.491	318.237
Nivel 2	248.449	20.800	41.408	310.657
Nivel 3	244.234	20.800	40.706	305.739
Grupo 11				
Nivel 1	241.020	20.800	40.170	301.990
Nivel 2	237.120	20.800	39.520	297.440
Nivel 3	223.600	20.800	37.267	281.667
Nivel 4	208.000	20.800	34.667	263.467
Grupo 10				
Nivel 1	196.458	20.800	32.743	250.001
Nivel 2	187.460	20.800	31.243	239.503
Nivel 3	186.389	20.800	31.065	238.254
Grupo 9				
Nivel 1	184.246	20.800	30.708	235.754
Nivel 2	182.104	20.800	30.351	233.255
Nivel 3	178.890	20.800	29.815	229.505
Grupo 8				
Nivel 1	178.355	15.600	29.726	223.681
Nivel 2	176.212	15.600	29.369	221.181
Nivel 3	171.392	15.600	28.565	215.557
Grupo 7				
Nivel 1	167.631	15.600	27.939	211.170
Nivel 2	166.400	15.600	27.733	209.733
Nivel 3	163.280	15.600	27.213	206.093
Nivel 4	160.749	13.520	26.791	201.060
Grupo 6				
Nivel 1	158.430	13.520	26.405	198.356
Nivel 2	155.324	13.520	25.887	194.731
Nivel 3	151.039	13.520	25.173	189.732
Grupo 5				
Nivel 1	145.683	13.520	24.281	183.484
Nivel 2	142.470	13.520	23.745	179.735
Nivel 3	139.256	13.520	23.209	175.985
Grupo 4				
Nivel 1	137.471	13.520	22.912	173.903
Nivel 2	136.042	13.520	22.674	172.236
Nivel 3	134.976	13.520	22.496	170.992
Nivel 4	134.976	8.320	22.496	165.792
Grupo 3				
Nivel 1	133.364	8.320	22.227	163.912
Nivel 2	129.511	8.320	21.585	159.416
Nivel 3	124.800	8.320	20.800	153.920
Nivel 4	119.600	8.320	19.933	147.853
Grupo 2				
Nivel 1	113.547	6.240	18.925	138.712
Nivel 2	110.334	6.240	18.389	134.963
Nivel 3	107.120	6.240	17.853	131.213
Grupo 1				
	103.906	4.160	17.318	125.384