

Y, en prueba de su conformidad, las partes que intervienen firman el presente documento por triplicado ejemplar, en el lugar y fecha al comienzo indicados.

Por la Consejería de Agricultura, Agua y Medio Ambiente.—El Consejero, **Antonio Cerdá Cerdá**.

Por la Fundación Instituto Euromediterráneo de Hidrotecnia.—El Presidente, **Adolfo Fernández Aguilar**.

Murcia, 19 de septiembre de 2002.—El Secretario General, **José Fernández López**.

Consejería de Agricultura, Agua y Medio Ambiente

9254 Edicto por la que se notifica la Orden de 17 de mayo de 2002 del Consejero de Agricultura, Agua y Medio Ambiente, relativa a la declaración de la existencia de un pago indebido a favor de la Comunidad de Regantes «San José» de Jumilla.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 49.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, por la presente se hace saber a la Comunidad de Regantes «San José» de Jumilla, con C.I.F. G-30553432, cuyo último domicilio conocido es Finca «El Hornillo», Paraje El Aljuzarejo, 30520-Jumilla, que mediante Orden de la Consejería de Agricultura, Agua y Medio Ambiente se ha declarado con fecha 17 de mayo de 2002, la existencia de 1 pago indebido a favor de la Comunidad de Regantes «San José de Jumilla, por una cuantía de treinta y seis mil novecientos veintiún euros con cincuenta céntimos (36.921,50 €).

Intentada por dos veces la notificación sin haberse podido practicar, y para conocimiento de la interesada y efectos oportunos, se significa que contra dicha Resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponer, potestativamente, recurso de reposición ante el Consejero de Agricultura, Agua y Medio Ambiente, en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente a su publicación, o bien impugnada mediante recurso contencioso administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, en el plazo de 2 meses contados a partir de su notificación, sin perjuicio de que ejercite cualquier otro que estime oportuno.

Murcia, 19 de septiembre de 2002.—El Director General de Regadíos y Desarrollo Rural, **Julio A. Bernal Fontes**.

Consejería de Trabajo y Política Social

9260 Convenio Colectivo para Industrias del Caucho (Calzado, Zapatillas Vulcanizadas e Industrias Afines). Expediente 34/02.

Visto el expediente de Convenio Colectivo para Industrias del Caucho (Calzado, Zapatillas Vulcanizadas e Industrias Afines) (Código de Convenio número 3000195) de ámbito Sector, suscrito por la Comisión Negociadora del

mismo, con fecha 30-7-2002 y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 4-9-2002, 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.

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 a 12 de septiembre de 2002.—El Director General de Trabajo. Por delegación de firma (Resol. 20-9-99). El Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DEL CALZADO, ZAPATILLAS VULCANIZADAS, CAUCHO E INDUSTRIAS AFINES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MURCIA.

CAPITULO I

ARTÍCULO 1.- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo afectará a todas las empresas y trabajadores de la Región de Murcia, que se dediquen prioritariamente a la fabricación de calzado y zapatillas vulcanizadas, y a la actividad del caucho u otros productos afines.

Las representaciones social y económica, por el principio de autonomía de la voluntad de las partes en la negociación colectiva, consideran que no es necesaria la integración de este Convenio en el nacional del Calzado, porque aunque se trate de la misma actividad y sector productivo, prefieren localizar la negociación colectiva a nivel regional, por ser el presente Convenio más ventajoso en cómputo anual para los trabajadores, que el Convenio nacional.

ARTICULO 2.- Ámbito personal.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal de las empresas incluidas en el artículo anterior, con las exclusiones y limitaciones establecidas en la Ley.

ARTICULO 3.- Ámbito temporal.

Este Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia. Su duración será de dos años, y su vigencia del 1 de Enero de 2002 al 31 de Diciembre del 2.003.

Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 2002, de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo de retribuciones y los atrasos derivados de la retroactividad se abonarán por las empresas dentro del mes siguiente a la firma del Convenio.

ARTICULO 4.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

ARTICULO 5.- Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y situaciones actuales implantadas en diversas empresas que impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador en relación con las convenidas en el presente Convenio, subsistirán como garantía personal para los que vinieran disfrutando de ellas y mientras dure su vinculación a la empresa. Están dentro de estas condiciones:

1.- La jornada normal de trabajo más favorable al trabajador.

2.- Las vacaciones de mayor duración que las pactadas.

3.- Las condiciones especiales referentes a accidentes, enfermedades y maternidad.

4.- Las primas, destajos o incentivos a la producción, salvo lo establecido en el apartado 7, del art 7º, y con las garantías de los mínimos que se venían disfrutando.

CAPITULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTICULO 6.

La organización práctica del trabajo con sujeción a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad de la dirección de la Empresa.

ARTICULO 7.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1.- La exigencia de al actividad normal.

2.- Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanza, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.

3.- Fijación tanto de los «índices de desperdicios», como la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.

4.- La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta en todo caso la determinación de las cantidades de trabajo y actividad a rendimiento normal.

5.- Si por motivo de la implantación de un sistema de rendimiento e incentivos, en una o varias secciones, que componen la fabricación, alguno realizase una cantidad o calidad de trabajo superior a la actividad normal de su cargo de trabajo por hombre/hora, deberá percibir un incremento del 25 por ciento de su salario base como mínimo, hasta la implantación definitiva del sistema.

6.- La realización durante el período de organización del trabajo de modificaciones y métodos, tarifa, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y material, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.

A estos efectos, el trabajador, conservará, independientemente de los rendimientos que consiga con

los nuevos valores de tiempo, la media de las percepciones que hubiese obtenido durante las 12 semanas anteriores a la iniciación de la prueba.

Durante el período de prueba, el trabajador no podrá ser sancionado por no alcanzar el mínimo exigido cuando las causas sean ajenas al trabajador e imputables al propio sistema.

Si durante el período de modificación, el trabajador o trabajadores afectados, obtuvieran rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen, debiendo en cualquier caso, remunerárseles con el total de las cantidades a percibir por dicho concepto de incremento del rendimiento, una vez aprobadas las correspondientes tarifas.

En el caso de que las tarifas a que se refieren los dos párrafos anteriores no llegasen a establecerse definitivamente, se abonará la actividad superior, proporcionalmente a lo que excede de la actividad normal.

7.- La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas de las nuevas condiciones que resultasen de aplicar el cambio de un determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

8.- La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere la categoría y clasificación profesional de los mismos, puedan comprenderla con facilidad.

ARTICULO 8.

El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo será el siguiente:

1.- Para el establecimiento de un sistema de rendimiento en base a prima o incentivos, la fijación de la actividad normal y óptima, y cambio de método de trabajo o revisión del sistema existente, la empresa informará al Comité de Empresa o Delegados de Personal de tales circunstancias, dicho informe será presentado a los representantes de los trabajadores con quince días de antelación de la implantación de los nuevos sistemas o de la revisión del actual.

2.- Limitar hasta el máximo de cuatro semanas la experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.

3.- Finalizado el período de experimentación y en el plazo máximo de quince días, será preceptivo el informe de los representantes de los trabajadores, expresando su conformidad o desacuerdo, con el dictamen de sus técnicos.

En caso de conformidad o aquiescencia tácita, se pondrá en vigor el nuevo o revisión del anterior

En caso de desacuerdo y sin perjuicio de la implantación provisional del nuevo sistema o revisión, el Comité de Empresa o Delegados de Personal, a través de la Dirección provincial de Trabajo, requerirán la intervención del Gabinete de Productividad del Ministerio de Trabajo, de la Dirección General de Trabajo, para que a la mayor brevedad, comprueben la corrección o incorrección del nuevo sistema, asumiendo las partes el dictamen o informe de dicho Organismo, y elevando a definitivo el informe de éste, que será homologado por la Dirección Provincial de Trabajo.

4.- En todo caso, la Empresa viene obligada a exponer en los lugares de trabajo la especificación de las tareas asignadas a cada puesto, así como las tarifas aprobadas.

5.- Cuando las necesidades de explotación lo aconsejen, podrá ser establecido en las empresas a las que afecta el presente Convenio, el trabajo por tareas, destajos y otros incentivos, cuya realización es voluntaria por los trabajadores particularmente afectados. Asimismo, si las circunstancias de la explotación lo aconsejan, podrán ser suprimidos o suspendidos los incentivos, previa notificación al Comité de Empresa o Delegados de Personal, cuando exista falta de trabajos y pedidos.

ARTICULO 9.

Los aumentos salariales que se pacten, toman en consideración:

1.- Que los trabajadores se comprometen a seguir manteniendo los rendimientos actuales, salvo que estén en período de prueba.

2.- Que el rendimiento que actualmente justifica la percepción del salario por jornada, será considerado rendimiento normal en las empresas en que existe acuerdo entre empresas y trabajadores, sea cual sea la denominación científica, cuantitativa de tal rendimiento actual.

3.- Que en aquellas empresas en que existen discrepancias sobre el rendimiento normal-base salarial, se deja a salvo el derecho de las partes a promover su revisión, para acomodar el rendimiento normal base a las base científica cien.

4.- Que en aquellas empresas que están pendientes de aplicación de cronometraje o sistemas de control, se entiende que aceptan el rendimiento normal-base salarial del cien científico.

CAPITULO III CLASIFICACIÓN PERSONAL

Sección I.ª- Clasificación por razón de la permanencia al servicio de la empresa.

ARTICULO 10.-

Por razón de la permanencia al servicio de la empresa, los trabajadores se clasifican: fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales e interinos.

Son trabajadores fijos los admitidos en la empresa sin pactar modalidad especial alguna, en cuanto a duración.

Son trabajadores contratados por tiempo determinado, los que contraten por tiempo cierto, expreso o tácito, o para obras o servicios definidos, siempre que así se pacten por escrito. También los contratados con cualquiera de las modalidades de contratación temporal, establecidas legalmente.

Son trabajadores eventuales, aquellos admitidos para realizar una actividad excepcional o esporádica en la empresa, siempre que así conste en el contrato, que se hará siempre por escrito. Si se incumpliera este requisito o el trabajador superara el tiempo de la actividad para la que fue contratado, adquirirá la condición de fijo.

Se pacta expresamente que se podrán contratar trabajadores con carácter eventual por circunstancias de la

producción, por períodos anuales, pero con una duración máxima de doce meses de trabajo efectivo, dentro de un período de dieciocho meses, de acuerdo con el art. 15.1.b) del R.D. 1/95, de 24 de Marzo, y Ley 63/97, de 26 de Diciembre.

Son trabajadores interinos, los que ingresen en la empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador en un Servicio Militar, excedencia especial, enfermedad o situación análoga y cesarán sin derecho a indemnización al incorporarse el titular. Si el trabajador fijo ausente no se reintegrase en el plazo correspondiente, la dirección de la empresa podrá prescindir del trabajador interino, resolviendo el contrato en el momento correspondiente al término de la reserva del puesto, siempre que ello constase por escrito; en otro caso, el interino pasará a formar parte de la plantilla de la empresa con carácter fijo, ocupando el último puesto de su grupo y categoría profesional.

Con independencia de todo lo expuesto, se realizarán preferentemente contratos fijos continuos, fijos discontinuos y eventuales, éstos últimos con la limitación del 20% sobre el total de la plantilla de cada centro de trabajo.

Se crea una comisión compuesta por la Asociación de Fabricantes del Calzado de Murcia, y la Federación de Industrias Químicas de CC.OO., cuyo objeto es estudiar y establecer el desarrollo de los fijos discontinuos en lo que se refiere a campaña o campañas así como los llamamientos y ceses. Asimismo resolverán sobre las categorías profesionales más adecuadas para esta figura del fijo discontinuo, que se crea «ex novo» con la vigencia del Convenio, aunque su desarrollo está condicionado a los acuerdos que se alcancen en la Comisión anteriormente indicada., por lo que no se efectuaran contratos de esta naturaleza hasta que se clarifique totalmente el contenido de los repetidos acuerdos.

La Comisión estudiará y elaborará propuestas, con el objeto de eliminar la economía sumergida del sector.

Esta misma Comisión se fija entre otros menesteres un periodo máximo de seis meses, fijándose la primera reunión el día 4 de septiembre del presente año, con posteriores reuniones mensuales, al menos una por mes. En la primera reunión quedan emplazadas las partes para discutir en primer lugar sobre los fijos discontinuos y su desarrollo y los acuerdos alcanzados por la Comisión, se remitirán a la Dirección General de Trabajo para su publicación en el BORM como parte integrante del presente Convenio Colectivo, y a partir de esa fecha se podrán formalizar los contratos fijos discontinuos en las condiciones consensuadas.

Con respecto a la limitación del 20% de la eventualidad, no tendrá efecto hasta que no se alcance el acuerdo en el desarrollo de la regulación de los trabajadores fijos discontinuos.

Sección 2ª. Clasificación funcional

ARTICULO 11.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que efectúan, serán clasificados en los grupos siguientes:

- a) Técnicos y administrativos.
- b) Especialistas y no cualificados.

ARTICULO 12.

Se mantienen las categorías incluidas en el Convenio anterior y que aparecen en la tabla de retribuciones. En el plazo de tres meses las partes se comprometen a efectuar los estudios pertinentes para establecer el nomenclátor de categorías profesionales o grupos profesionales.

Sección 3.ª Denuncia del Convenio**ARTICULO 13.**

Denuncia. En caso de no ser denunciado el Convenio por ninguna de las partes, se entenderá prorrogado de año en año, excepto en las condiciones económicas, que serían negociados por las partes.

ARTICULO 14.

La denuncia del Convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes, por escrito ante la Autoridad Laboral con un mes al menos de antelación a la fecha de expiración o de alguna de sus prórrogas.

CAPITULO IV**INGRESOS, ASCENSOS, PLANTILLAS Y ESCALAFONES,
TRASLADOS, CAMBIOS DE PUESTO Y CESES****ARTICULO 15**

Ingresos. El ingreso de los trabajadores fijos se ajustarán a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para trabajadores de edad madura, minusválidos, cabezas de familia numerosa, etc.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interinos o con contrato por tiempo determinado, y también los hijos, siempre que reúnan las adecuadas condiciones de idoneidad, de aquellos trabajadores de la misma empresa que estuvieran en activo, en situación pasiva, o hubieran fallecido. Para nuevo ingreso será requisito imprescindible estar inscrito en la Oficina de Empleo.

En cada centro de trabajo o empresa, la dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar.

El empresario comunicará al Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. Los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, velarán por su aplicación objetiva.

ARTICULO 16.

Período de prueba. El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable, según la índole de los puestos a cubrir y que, en ningún caso, podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal Técnico titulado: 6 meses.
- Personal Técnico no titulado: 3 meses.
- Administrativos: 2 meses.
- Especialistas: 1 mes.
- Trabajadores no cualificados: 15 días.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta por escrito. Durante el

período de prueba, por la empresa y el trabajador, podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos en la plantilla, computándose, a todos los efectos, el período de prueba. La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

ARTICULO 17.

Ascensos. Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. Las categorías profesionales que impliquen funciones de mando o confianza, tales como las de técnicos titulados, contramaestre, capataz, jefe de organización de primera, jefe de proceso de datos, jefe de explotación, jefe de primera administrativo, jefe de ventas, propaganda y/o publicidad, inspector delegado, conserje, cobrador y guarda jurado, serán de libre designación por la empresa.

2. Automáticamente, por el mero hecho de cumplir los dieciocho años, los aspirantes administrativos serán promovidos auxiliares y los botones a cualquier categoría profesional de las que integran el subgrupo de subalternos. Los aprendices, una vez concluido su contrato de aprendizaje, ascenderán a la categoría de oficial de segunda o tercera, según el subgrupo al que corresponda.

3. Para el resto de las categorías profesionales, las empresas establecerán un único turno de méritos, en base a un sistema de cómputo de los mismos, de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: antigüedad en la empresa, titulación adecuada y valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, expediente laboral, haber desempeñado función de superior categoría y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

En parejas condiciones de idoneidad, se atribuirá el ascenso al más antiguo.

El sistema de valoración confeccionado por la Dirección será preceptivamente dictaminado por el Comité de Empresa o los Delegados de Personal, en su caso. En el supuesto de que se produjese desacuerdo por estimar los representantes de los trabajadores que el sistema carece de objetividad, en reunión conjunta, ambas partes tratarán de negociar una solución concordada. Si a pesar de ello fuera materialmente imposible alcanzar el acuerdo, quedará abierta a los trabajadores la vía de reclamación ante la Inspección de Trabajo.

A los efectos de asegurar la representación del Comité de Empresa en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los ascensos, éste designará dos representantes que participarán en tribunales, concurso-oposición, concurso de méritos, etc..., con voz y sin voto. Asimismo harán constar en acta levantada al efecto sus salvedades.

ARTICULO 18.

Plantillas. Las empresas confeccionarán cada dos años las plantillas de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprende cada categoría profesional, con la separación y especificación por grupos y subgrupos.

Sin perjuicio de la promoción del personal existente por la vía del ascenso, las empresas podrán amortizar las vacantes que se produzcan.

ARTICULO 19.

Escalafones. Con carácter único o por centros de trabajo, las empresas confeccionarán anualmente los escalafones de su personal en dos modalidades diferentes:

a) General, que agrupará a todo el personal de la Empresa, en orden a la fecha de ingreso de cada trabajador, sin distinción de grupos ni categorías profesionales.

b) Especial, que agrupará a los trabajadores por grupos y subgrupos profesionales, y dentro de éstos, por categorías.

El orden de cada trabajador en los escalafones, vendrá determinado por la fecha de alta en la respectiva categoría profesional, dentro del grupo o subgrupo de que se trate. En caso de igualdad, decide la antigüedad en la Empresa, y sin ésta es igual, la mayor edad del trabajador.

Con la misma periodicidad indicada, las empresas publicarán los escalafones para conocimiento del personal, quien tendrá un plazo de treinta días, a partir de dicha publicación, para reclamar ante la empresa sobre la situación que en el mismo se le haya asignado. Si la empresa no contestase en el plazo de sesenta días a la reclamación del trabajador, se entiende que accede a la solicitud formulada.

ARTICULO 20.

Traslados. Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado, podrán efectuarse por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y el trabajador, por necesidades del servicio y por permuta.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado y previa aceptación de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas parte.

3. Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen, podrá la empresa llevar a cabo el traslado aunque no llegue a un acuerdo con el trabajador, siempre que se le garanticen como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse. La facultad que se concede a las empresas solamente podrá ser ejercitada con el personal que lleve al servicio de la empresa menos de cinco años, tan sólo por una vez, y según el orden inverso al de antigüedad. Esta limitación, no afecta al personal técnico titulado. En todo caso, el traslado, percibirá previa justificación, el importe de los siguientes gastos: locomoción del interesado y sus familiares que convivan con él, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres, una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real. Las empresas vendrán obligadas asimismo a facilitar al traslado vivienda adecuada a sus necesidades, con unas características similares a las que viniera disfrutando, y si esto no fuere posible, abonarán al traslado la diferencia de renta.

4. Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa, categoría, grupo y subgrupo, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquélla decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

ARTICULO 21.

Traslado del centro de trabajo. En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicárselo al personal con un año de antelación, siempre que sea posible, y salvo casos de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

a) Lugar donde se proyecta trasladar la fábrica, y b) Posibilidades de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario a la propuesta de traslado. En cualquier caso, el personal tendrá derecho a percibir las indemnizaciones fijadas en el anterior artículo.

Si algún trabajador hubiese realizado gastos justificados con motivo del traslado y éste no se lleva a efecto por la empresa, tendría derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

ARTICULO 22.

Cambios de puesto de trabajo. En los casos de obreros adscritos con carácter forzoso a un grupo distinto al suyo, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su categoría.

Los trabajadores remunerados a destajo, con primas o en destajos, que supongan la percepción de complementos especiales de retribución, no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediasen causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requieran. En todo caso, este cambio tendrá carácter provisional y sólo podrá durar mientras subsistan las circunstancias excepcionales que lo motivaran, no pudiendo la empresa contratar nuevo personal para trabajar a destajo y con prima en las labores en que anteriormente se ocuparon dichos trabajadores, sin que éstos vuelvan a ser reintegrados a sus anteriores puestos de trabajo.

ARTICULO 23.

Trabajos de distinta categoría. Las empresas, en caso de necesidad, podrán destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría profesional a la suya, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de una categoría superior, este cambio no podrá exceder de 75 días naturales ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las causas que la hayan motivado. En los demás casos, cuando el desempeño de la categoría superior sobrepase los 75 días naturales ininterrumpidos, el trabajador adquirirá automáticamente el derecho a seguirla desempeñando en propiedad. La retribución, en tanto se desempeñe la categoría superior, será la correspondiente a la misma.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede

reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité o en su caso de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se trate de una categoría inferior, esta situación no podrá prolongarse por período superior a cuarenta y cinco días naturales ininterrumpidos, ni ochenta días laborales alternos en el transcurso del año, conservando, en todo caso, la retribución correspondiente a su categoría. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana y las empresas, de acuerdo con los delegados de personal o Comité de Empresa, evitarán que los desempeños de inferior categoría se reiteren con el mismo trabajador. Si el cambio se hiciera por petición del trabajador, su salario se acomodará a la nueva categoría profesional.

ARTICULO 24.

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

- Personal Técnico: 2 meses, salvo para los subgrupos de Administrativos, Técnicos de Oficina y personal de ventas, propaganda y/o publicidad, que será de 1 mes.

- Personal Especialista y no cualificado: 15 días.

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 aviso.

La empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación con el límite de los días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

CAPITULO V

POLITICA SALARIAL

ARTICULO 25.

Para el primer año de vigencia del Convenio se incrementarán los salarios del año 2001 en un 3%, con una revisión que garantizará la mejora del poder adquisitivo en el 0,30%. Al término de la vigencia del primer año del Convenio, la Comisión Paritaria se reunirá para efectuar el ajuste salarial, si procediera.

Para el segundo año de vigencia, es decir el 2003, se pacta como incremento salarial el IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado para ese año, con una revisión salarial que garantizará el 0,5% sobre el IPC real de ese mismo año.

En la tabla de salarios anexa al presente Convenio, se establece la retribución del año 2002, supeditada al posterior ajuste salarial, si procediera.

ARTICULO 26.- Plus de antigüedad

Hasta el 31 de Diciembre de 1997, fecha en que terminó la vigencia del anterior Convenio, el complemento por antigüedad estaba pactado en base al tenor literal siguiente:

Los incrementos económicos por antigüedad se calcularán a razón de dos trienios al 5% y tres quinquenios al 10% del salario base, con el tope máximo del 40%, salvo de derechos adquiridos o en trámite de adquisición, entendiéndose por tales los referentes a aquellos trabajadores que habiendo alcanzado en el año 1.988 el 40% de antigüedad, puedan alcanzar el 60% como garantía «ad personam».

Tal y como se estableció en Convenios anteriores, a partir del 1 de Enero de 1998, los trabajadores contratados por las empresas bajo cualquier tipo de modalidad contractual, no generarán ni adquirirán el complemento o plus de antigüedad.

A aquellos otros trabajadores que al 31 de Diciembre de 1997 hubieran adquirido el 40% de antigüedad, es decir el tope máximo, se les congeló la cantidad que por el plus venían percibiendo a la mencionada fecha de 31 de Diciembre de 1997, y esa cantidad, se incorporó en su retribución como Plus Personal, sin incrementos de futuro.

Aquellos otros trabajadores que al 31 de Diciembre de 1997 estuvieran en trámite de adquisición de cualquier quinquenio, una vez lo consoliden, quedará congelada la posibilidad de seguir devengando mas quinquenios. Durante el período transitorio de adquisición del tramo temporal correspondiente, hasta la congelación, verán incrementado el plus de antigüedad que hasta esa fecha tuvieran reconocido, en el porcentaje pactado como incremento en el presente Convenio. Adquirido el quinquenio, se congelará también el importe de la cantidad que en ese momento vinieran percibiendo, sin incrementos de futuro.

En el Anexo II del presente Convenio, se transcriben los salarios bases que sirven de cálculo del Plus de Antigüedad para aquellos trabajadores que ya hubieran adquirido el tope máximo del 40% y que es el que estaba en vigor a 31 de Diciembre de 1997, y también el que servirá de módulo de cálculo para aquellos otros trabajadores que estén en trámite de adquisición del último quinquenio.

ARTICULO 27.- Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadoras durante la noche, comprendidas desde las 22 horas hasta las 6 de la mañana, serán incrementadas en un 25% cada una de ellas.

ARTICULO 28.- Pagas extraordinarias.

A todo el personal comprendido en el presente Convenio, se le abonarán dos pagas extraordinarias anuales (una de verano y otra de Navidad), a percibir por los trabajadores el 15 de Julio y el 21 de Diciembre respectivamente, de 30 días cada una de ellas, a razón de salario base y antigüedad en su caso.

ARTICULO 29.- Paga de beneficios.

Consistirá en una paga de 30 días de salario base y antigüedad en su caso, que se abonará por mitad en la primera quincena de Marzo y en la primera de Octubre.

ARTICULO 29-bis.- Paga de Permanencia.

Los trabajadores que tengan antigüedad de quince años en la Empresa, y se encuentren en activo, percibirán al momento de alcanzar dicha cifra, en concepto de paga de permanencia, una gratificación consistente en una mensualidad de salario base y antigüedad sin procede, y asimismo los que alcancen los 25 años de permanencia en la Empresa y se encuentren en activo en ese momento, percibirán otra paga de igual cuantía.

A los trabajadores que tengan derecho a las mismas, por haber cumplido la antigüedad en la Empresa, en la forma antes expuesta, se les abonará la primera de ellas dentro del plazo de 90 días a partir de la publicación del Convenio Colectivo; y en el caso de que en un mismo trabajador concorra el derecho a las dos pagas, se le abonarán en el plazo de 120 días.

CAPITULO VI**JORNADA DE TRABAJO, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES****ARTICULO 30.- Jornada de trabajo.**

La jornada anual durante la vigencia de los tres años del Convenio, será de 1.816 horas de trabajo efectivo.

Para hacer más racional el trabajo en las empresas, y adecuarlo al sistema productivo de las mismas, y con sometimiento expreso a la duración máxima anual de la jornada indicada en el párrafo anterior, ambas partes determinan dos períodos globales de jornada, que a efectos del presente Convenio, denominan de Alta o Baja Producción.

El período de Alta Producción, y salvo pacto en contrario entre empresa y comités, se acuerda que con carácter general, éste comprenda el período de tiempo que va del 15 de Enero al 15 de Abril, y los meses de Julio, Agosto y Septiembre de cada año.

Se entiende por período de Baja Producción, el comprendido entre el 1 de Octubre al 15 de Enero, y del 15 de Abril al 30 de Junio.

En el período de Alta Producción, la jornada diaria será de nueve horas y media, sin que ninguna de estas horas tenga el valor de extraordinaria, y en períodos de Baja Producción, la jornada máxima diaria, será de seis horas y media.

El exceso de jornada, tanto en uno como en otro período, que exceda de las pactadas con carácter diario, tendrá la consideración de extraordinaria.

Del día 1 al 15 de Diciembre de cada año, la empresa y el comité de empresa se reunirán para efectuar las compensaciones a que hubiera lugar para la aplicación estricta de la jornada de trabajo, en cómputo anual, y se establecerán, si procede, los correspondientes descansos, u otra forma de compensación.

Con relación a la jornada continuada que pudiera establecerse en cualquier empresa de las afectadas por el presente Convenio, se estará a los pactos entre éstas y los representantes de los trabajadores, pero con el respeto lógico del tope máximo anual de la jornada.

Con relación a los trabajadores afectados por contratos temporales, la duración máxima de su jornada semanal, será de 40 horas.

ARTICULO 31.

Horas extraordinarias. En materia de horas extraordinarias, se estará a las disposiciones vigentes.

ARTICULO 32.

Calendario laboral. En el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», las empresas señalarán, con intervención del Comité de Empresa o delegados de personal, el calendario laboral para el año siguiente.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como la fijación de los puentes.

ARTICULO 33.

Vacaciones. El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio, será de treinta días naturales para todas las categorías. Dichas vacaciones se establecerán por turnos en las distintas empresas, disfrutándose en dos períodos de tiempo, de los que quince días naturales ininterrumpidos, se disfrutarán en el período comprendido entre el 15 de Julio al 15 de Octubre, y los otros 15 días, coincidiendo con las fiestas de Navidad. Todo ello salvo pacto en contrario en las empresas sobre el disfrute de las vacaciones.

En todo caso, y de acuerdo con lo establecido en el art. 30, en relación con los períodos de alta y baja productividad, si la empresa concede vacaciones ininterrumpidas a su personal en el período comprendido entre el 1 al 21 de Agosto, y por ese número de días, tal período de vacaciones se considerará de baja productividad, y por tanto se considerará de alta productividad ese mismo período de tiempo en cualquiera de los otros meses que con carácter general se habían considerado no productivos en el art. 30.

La empresa que no establezca con sus trabajadores este sistema de disfrute de vacaciones en los días indicados del mes de Agosto, al conceder a los trabajadores las vacaciones reglamentarias, éstas siempre coincidirán en 15 días de disfrute con período de alta producción y 15 días con períodos de baja producción.

El inicio del disfrute de las vacaciones no podrá coincidir con sábado, domingo ni festivo.

CAPITULO VII**DESPLAZAMIENTOS, DIETAS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS****ARTICULO 34.**

Desplazamiento y dietas. Los gastos necesarios de viajes y desplazamientos que efectuó el trabajador por orden de la empresa, serán satisfechos por la misma a la vista de la justificación detallada que le presente el trabajador, el cual percibirá como anticipo a cuenta 11^ª. por día completo.

ARTICULO 35.

Licencias. El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.

2. Tres días por alumbramiento de la esposa, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificada

enfermedad o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

3. Tres días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, o hermanos, que podrá ampliarse, previa justificación, a otros dos cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto, o a un día en los casos de abuelos y nietos.

4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos en la fecha de la celebración de la ceremonia.

5. Durante un día por traslado de su domicilio habitual o durante dos días si el traslado es fuera de la localidad de la anterior residencia.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que éste disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

7. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

En cuanto a los señalados en los números 1 a 3 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso, según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

ARTICULO 36.

Licencias sin sueldo. Por necesidad de tipo personal, se podrán pedir licencias no retribuidas de hasta tres meses, no pudiendo el trabajador durante su disfrute, realizar ninguna actividad retribuida por cuenta ajena o que haga competencia a la propia empresa. Las empresas resolverán, favorablemente la solicitud en el plazo máximo de diez días, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente el proceso productivo. Para tener derecho a una nueva licencia, deberá transcurrir, como mínimo un plazo de dos años, desde la fecha de terminación de la anterior.

ARTICULO 37

Excedencias. Los trabajadores con dos años de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a tres meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que, en ningún caso, se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades de trabajo, y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

En cuanto a los derechos de excedencia reconocida a la mujer trabajadora por el Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el mismo.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos dos años de servicio efectivo en la empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría, si no existiese vacante en la categoría propia y si en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante

ARTICULO 38.

Excedencias especiales. Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las siguientes causas:

a) Nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgieran discrepancias a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquélla como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

b) Una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad laboral transitoria, y durante el tiempo en que el trabajador perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.

c) La incorporación a filas para prestar el servicio militar con carácter obligatorio o voluntario por el tiempo mínimo de duración de éste, reservándose el puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

El personal que se halle cumplimiento el servicio militar podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal superior a un mes, en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar, siendo potestativo de la empresa dicho reingreso con los trabajadores que disfruten permisos de duración inferior al señalado.

d) Asimismo podrán solicitar el paso a la situación de excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior y mientras dure el ejercicio de su mandato.

ARTICULO 39. Asistencia a consultorio médico.

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo en el mismo día o en el siguiente como máximo. Serán consideradas faltas de asistencia justificada no retribuida o recuperable de acuerdo con la empresa, la salida al médico para acompañar a un familiar de primer grado enfermo, justificándolo como en el caso anterior.

CAPITULO VIII REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 40.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

ARTICULO 41.

Graduación de faltas. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

ARTICULO 42

Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
2. 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.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aunque cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podría ser considerada como grave o muy grave según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. La blasfemia habitual.

ARTICULO 43.

Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes.

1. Mas de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de 30 días.
2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un período de 30 días.
- 3.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la S.Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
- 4.- Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
- 5.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 6.- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- 7.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por el.
- 8.- Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- 9.- La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería par alas instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
- 10.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

11.- La embriaguez, fuera del acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa.

12.- La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, y habiendo mediado comunicación escrita.

ARTICULO 44.

Faltas muy graves. Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- 1.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
- 2.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- 3.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- 4.- La condena por delito o robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autoría, y en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.
- 5.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.
- 6.- La embriaguez habitual.
- 7.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa, o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
- 8.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares que convivan con los mismos, así como a los compañeros y subordinados.
- 9.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- 10.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- 11.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.
- 12.- El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 13.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
- 14.- El abuso de autoridad por parte de los jefes siempre será considerado como falta grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento del director de la Empresa.

ARTICULO 45.

Régimen de sanciones. Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita motivada al trabajador afectado, excepto las sanciones verbales.

En cualquier caso la empresa dará cuenta al Comité de Empresa o Delegados de Personal, al mismo tiempo que al

propio afectado, de toda sanción que imponga, salvo en las de despido, en que antes de la imposición de la sanción se deberá oír al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

ARTICULO 46.

Sanciones máximas. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal; amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; inhabilitación por un período no superior a dos años, para el ascenso; traslado forzoso a otra localidad y despido.

ARTICULO 47.

Prescripción. La facultad de la Empresa para sancionar caducará para las faltas leves a los tres días, para las faltas graves a los 15 días y para las muy graves a los treinta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión.

CAPITULO IX

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTICULO 48.

En cuantas materias afecten a Seguridad e Higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los siguientes criterios de declaraciones generales.

I. PRINCIPIOS GENERALES

I.1. Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos, admisibles a sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral, los valores límites umbral utilizados por los S.S.S.H. del Ministerio de Trabajo.

I.2. En cada centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posterior análisis por el S.S.S.H. Los resultados del muestro serán puestos a disposición de las partes interesadas.

I.3. Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior, sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo, en todos los casos, fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.

I.4. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando:

a) Su generación.

b) Su emisión.

c) Su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los

mismos. En todo caso, esa última medida será excepcional y transitoria, hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión de riesgo.

I.5. En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los referidos valores límites umbral.

I.6. Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse por la Seguridad Social como ocasionada por las condiciones de trabajo, será a los efectos de este Convenio, considerada como una enfermedad profesional.

I.7. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño o a la salud del trabajador derivado del trabajo, obligará, en forma perentoria, a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

I.8. Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador, derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad e Higiene con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

I.9. En el supuesto de que en una determinada fabricación no existieran normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencia en materia y prevención de riesgos para las empresas filiales con matriz extranjera, éstas estarán obligadas a mantener los mismos niveles y medios que en su país de origen.

I. 10. Las empresas se comprometen a presentar el Plan de Evaluación de Riesgos en el plazo de treinta días a partir la publicación del Convenio en el B.O.R.M., a los Delegados de Prevención que existan en las empresas.

En el caso de no existir delegados de prevención, se nombrarán los mismos y se les entregará la documentación anteriormente indicada.

CAPITULO X

REGIMEN ASISTENCIAL

ARTICULO 49.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, que ocupen más de 500 trabajadores en una misma localidad, vendrán obligadas a mantener un Economato Laboral de acuerdo con lo previsto por el Decreto de 21 de Marzo de 1958, la Orden Ministerial de 12 de Junio de 1958 que lo desarrolla, y el R. Decreto 1.883/78, de 26 de Julio, por el que se actualizan las disposiciones vigentes relativas a Economatos Laborales.

Las empresas no obligadas a mantener Economatos Laborales, en virtud de lo dispuesto en el párrafo anterior, deberán intentar agruparse con otras de la misma población para constituir un colectivo o alternativamente solicitar la incorporación de sus trabajadores a otros Economatos o Cooperativas de Consumo, legalmente establecidas radicantes en el lugar.

ARTICULO 50.

Comedores de empresa. En cuanto a comedores de personal, las empresas acordarán con los Comités de las mismas o Delegados de Personal en su caso, el régimen al que deban ajustarse en el cumplimiento de las disposiciones vigentes sobre comedores de personal.

ARTICULO 51

Prendas de trabajo. Las empresas proveerán con carácter obligatorio y gratuito, al personal que por su trabajo lo necesite, de las siguientes prendas de trabajo:

Técnicos: dos bastas al año.

Personal obrero: un mono o buzo en invierno y camisa y pantalón en verano.

En las industrias que fabriquen o manipulen ácidos u otras materias corrosivas, se determinará conjuntamente con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, la dotación adecuada, en cantidad y calidad, con la que se ha de proveer a los integrantes de los distintos grupos profesionales, para su mejor protección frente a los citados agentes.

Asimismo, será obligatorio para las empresas, dotar de ropas y calzado impermeables al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie, en régimen de lluvias frecuentes y a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

CAPITULO XI

ASPECTOS SOCIALES

ARTICULO 52.

Aprendizaje. El período será como máximo de 32 meses y durante el mismo el aprendiz percibirá su salario según contrato, que se formalizará con trabajadores de 16 y hasta los 19 años. El trabajador con este tipo de contrato, percibirá la retribución que para esta categoría profesional se establece en los Anexos II; III y IV, durante toda la duración del contrato.

El período de aprendizaje se computará a todos los efectos incluida antigüedad, a los aprendices que se contraten a partir de la entrada en vigor de este convenio, y también respecto de aquellos cuyos contratos estuvieran vigentes en dichas fechas, pero sólo a partir de la misma.

Este tipo de contrato, es independiente del regulado también como aprendizaje, en la Ley 10/94, de 19 de Mayo, que se regulará por sus propias cláusulas, y de formalizarse, deberá especificarse claramente que es distinto del estipulado en los párrafos anteriores.

ARTICULO 53.

Jubilación. Durante la vigencia exclusiva del presente Convenio, los trabajadores afectados por el mismo, podrán solicitar la jubilación a los 64 años con la consiguiente contraprestación simultánea por parte de las Empresas en las que presten sus servicios jóvenes trabajadores o perceptores del Seguro de Desempleo en igual número al de jubilaciones anticipadas que se pacten.

ARTICULO 54.

Complemento durante la incapacidad laboral transitoria.

En los casos de accidente laboral, las empresas completarán la prestación económica hasta el 100% del salario de Convenio.

En los casos de I.L.T. por enfermedad común o accidente no laboral, las empresas satisfarán el

complemento necesario para cubrir hasta el 85% del salario del Convenio, si dicha incapacidad excede los 16 primeros días y sólo a partir del día 17.

En el caso de que se precise hospitalización, el complemento será de hasta el 100% de salario de Convenio, que pagarán durante el período de tiempo que dure dicha hospitalización.

ARTICULO 55.

Prestación económica por hijos subnormales y minusválidos.

A aquellos trabajadores que tengan hijos subnormales o minusválidos, reconocidos por el Instituto Nacional de la Seguridad Social como tales, las empresas abonarán una prestación económica en cuantía de 144,24 Euros por cada hijo en tales condiciones, en el mes de octubre, y con cargo a los fondos que a tal efecto arbitre la Asociación Provincial de Empresarios del Caucho.

Con carácter subsidiario, y en defecto de pago por dicha Asociación, las empresas responderán del abono de dicha prestación.

ARTICULO 56.

Indemnización complementaria por muerte o invalidez total o absoluta.

Las empresas vendrán obligadas a abonar 12,32 euros anuales al trabajador que le presente la correspondiente póliza de seguro que cubra los riesgos de accidente y enfermedad, y que sea suscrita por el mismo. Esta cifra se hará efectiva en los dos años de vigencia del Convenio.

ARTICULO 57.

Pluriempleo. Durante la vigencia del convenio, las empresas se comprometen a no contratar a ningún trabajador que esté prestando servicios en otras empresas simultáneamente.

ARTICULO 58.- Contratos de trabajo temporales.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTICULO 59.

En las empresas que ocupen a más de 150 trabajadores, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representadas por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa.

Los derechos y obligaciones de los Delegados Sindicales y de las secciones sindicales, así como el número de aquéllas, salvo la reducción de 150 trabajadores, vienen establecidos en el artículo 10 de la ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1.958.

ARTICULO 60

Los Delegados de Personal, de forma anual y miembros del Comité de Empresa, de forma mensual, podrán disponer de sus horas sindicales a favor de otro y otros delegados o miembros del Comité, que acumularán para asistencia, previamente justificada y documentada, de cursos de formación profesional y sindical.

ARTICULO 60. bis

Las empresas vienen obligadas a entregar a los Comités de Empresa o Delegados de Personal la copia básica de los contratos de trabajo que en la misma se efectúen, de acuerdo con lo establecido al respecto en la Ley 2/91, de 7 de Enero.

**CAPITULO XII
COMISION PARITARIA MIXTA****ARTICULO 61.**

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Estará compuesta por cinco miembros representantes de los trabajadores y cinco de los empresarios, miembros todos de la Comisión Negociadora del Convenio.

La Comisión Paritaria Mixta estará asesorada por los técnicos que ambas partes soliciten. Será convocada a petición de cualquiera de las partes, con siete días de antelación, y será presidida por la persona que designen ambas partes.

Destacan entre funciones de la Comisión Paritaria del Convenio, el seguimiento del cumplimiento del mismo, la constitución de una comisión sobre estudio, vigilancia y control de trabajo efectuado por las empresas de economía sumergida y la puesta en conocimiento de las circunstancias de esas empresas ante la Inspección Provincial de Trabajo. Dicha Comisión se dotará de un reglamento de funcionamiento interno.

Asimismo es función de la Comisión Paritaria la realización de estudios que afecten a la organización del trabajo, nueva tecnología y productividad, así como de las categorías y grupos profesionales para adecuarlas a la realidad del sector, en la forma establecida en el art. 26 del presente Convenio.

ARTICULO 62.- Circunstancias económicas.

Aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de la aplicación del régimen salarial establecido en el presente Convenio, deberán pactar expresamente con sus representantes legales de los trabajadores en las mismas, la inaplicación de los incrementos salariales establecidos durante la vigencia del presente Convenio, estableciendo las condiciones de la misma y su duración, así como las cláusulas de recuperación de los incrementos salariales dejados de abonar.

En todo caso, de no existir acuerdo al respecto entre la Empresa y los representantes de los trabajadores en la misma, cuando aquella pretenda establecer las condiciones de descuelgue en cuanto a incrementos salariales, en base a su situación económica, deberá acreditar tal situación ante la Comisión Paritaria del Convenio, que se reunirá en el plazo de quince días a partir de la solicitud de la Empresa, para el examen y comprobación de las causas que motivan la pretensión de la empresa.

La Comisión Paritaria dictaminará sobre dicha pretensión, tras el examen de la documentación económica presentada por la Empresa, que será similar a la exigida

para los expedientes de regulación de empleo en el art. 51 del E.T. y Decreto 696/80, de 14 de Abril.

Tras la comprobación de todos los datos, la Comisión Paritaria emitirá dictamen que aunque no tendrá efecto vinculante, sí concretará la realidad de la pretensión empresarial sujeta a su consideración. De no dictarse el indicado dictamen en el plazo de quince días hábiles a partir de la solicitud del mismo, se entenderá como rechazada la solicitud de la empresa, en cuanto a la posibilidad de descuelgue.

En todo caso, tras el informe de la Comisión Paritaria, y ante la inexistencia de acuerdo de descuelgue con los representantes legales de los trabajadores, la empresa, si mantiene su pretensión, se someterá a un arbitraje obligatorio con persona especialista en la materia, que será elegida tanto por ella como por los representantes de los trabajadores, asumiendo la resolución del arbitro. Si no existe acuerdo en la designación del arbitro, se insaculará el mismo entre tres personas que designen ambas representaciones, y será el elegido el encargado de resolver la cuestión, que será aceptada por las partes.

El plazo para la designación del arbitro se establece en el período de quince días hábiles a partir del dictamen que emita la Comisión Paritaria, o del momento en que se entienda denegado por no emisión del mismo.

ARTÍCULO 63.- Empresas de trabajo temporal.

Los trabajadores de empresas de trabajo temporal que presten servicios en las empresas a las que afecta el presente Convenio, mediante contratos de puesta a disposición, sólo podrán realizar trabajos que no sean de carácter habitual o permanente en el proceso productivo de la empresa.

Cuando los trabajadores de puesta a disposición realicen tareas que sean habituales y permanentes en la empresa, se considerarán trabajadores fijos de plantilla a todos los efectos.

A los trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal, que presten servicios en las empresas del sector, les serán de aplicación las tablas de salarios del presente Convenio.

ARTICULO 64.- Planes de formación.

Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen a presentar en el plazo de seis meses desde la firma del mismo, un plan de formación sectorial. A tal fin se creará una comisión entre la parte social y la empresarial, con una representación al 50% por cada una de las partes, que se encargará de la elaboración y seguimiento del plan de formación.

DISPOSICION FINAL

En todo lo no previsto o regulado por el presente Convenio, serán de aplicación las normas que sobre la respectiva materia vengan establecidas o se establezcan en la Legislación General y Estatutos de los Trabajadores.

Se declara expresamente derogada cualquier tipo de Ordenanza Laboral que pudiera servir anteriormente de referencia normativa al presente Convenio, ya que ambas partes consideran que el mismo contempla todos los aspectos que deben regular sus relaciones laborales, salvo

el ya expresado de la definición de los grupos y categorías profesionales, que queda pendiente de estudio y pacto, y que serán las partes las que libremente determinen, sin referencia a cualquier nomenclátor de alguna Ordenanza.

II. COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE

II.1. En los centros de trabajo se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene, en los términos y forma establecidos en la Ley 31/95 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

II.2. Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad e Higiene, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarias para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de su prevención.

II.3. Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se le efectúe. Tendrán también derecho a que estos resultados le sean facilitados.

III. VIGILANCIA DEL RIESGO

III.1. El Comité de Seguridad e Higiene podrá requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

III.2. Aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

IV. SERVICIOS DE MEDICINA

HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

IV.1. El Comité de Seguridad e Higiene conocerá la actividad de los servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo de las empresas, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

IV.2. La información recogida por estos servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad e Higiene tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

V. PROGRAMAS, PRESUPUESTOS Y CONTROLES

El Comité de Seguridad e Higiene será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como el montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Acto seguido emitirá opiniones y dictamen acerca del mismo.

VI. TECNOLOGIA Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

El Comité de Seguridad e Higiene deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

VII.

Las partes asumen en un todo el contenido de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente.

ANEXO I

Se establece con carácter obligatorio el presente formato de recibo de finiquito, que será firmado por los trabajadores cuando cesen voluntariamente en la prestación de sus servicios en las empresas. Dicho finiquito será de color azul y para la firma del mismo podrá asesorarse el trabajador de los Delegados de Personal en la Empresa.

RECIBO DE FINIQUITO

He recibido de la Empresa.....
la cantidad de Euros, desglosada en los siguientes conceptos:

- €, parte proporcional extra Navidad.
- €, parte proporcional extra Julio.
- €, parte proporcional beneficios.
- € parte proporcional vacaciones.
- € salarios devengados y no percibidos.
- € otros conceptos salariales o extrasalariales.

Con el percibo de la indicada suma, doy por saldada y finiquitada la relación laboral que me unía con la Empresa, como consecuencia de mi cese voluntario en la misma.

Lugar, fecha y firma del trabajador.

ANEXO II

Tabla de retribuciones para el año 2002

Categorías	Salario Base	
	Base mes	Anual
APRENDIZ 16-19 AÑOS	464,93	6973,97
PEON	758,30	11374,61
AYUDANTE ESPECIALISTA	774,90	11623,54
PROFES. 2ª INDUSTRIA	799,84	11997,64
PROFES. 1ª INDUSTRIA	824,71	12370,66
OFIC.3ª OFIC. AUXILIAR	799,84	11997,64
OFIC.2ª OFIC. AUXILIAR	824,71	12370,66
OFIC.1ª OFIC. AUXILIAR	825,31	12379,70
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	758,30	11374,61
OFIC. 2ª ADMINISTRATIVO	824,71	12370,66
OFIC. 1ª ADMINISTRATIVO	825,31	12373,51
JEFE DE ADMINISTRAC.	874,55	13118,22
ENCARGADO	874,55	13118,22
CONTRAMAESTRE	898,92	13483,83
AYUDANTE TECNICO	898,92	13483,83
VIAJANTE	874,55	13118,22

ANEXO III

Base de Cálculo para la antigüedad de los trabajadores que al 31.12.97, estuvieran en trámite de adquisición del próximo quinquenio, y que una vez se alcance, quedará congelado el importe y la posibilidad de seguir devengado aquel, que se aplicará durante la vigencia del Convenio (2002), exclusivamente para éstos trabajadores.

<u>Categorías</u>	<u>Base de cálculo</u>
APRENDIZ 16-19 AÑOS	264,95
PEON	423,72
AYUDANTE ESPECIALISTA	429,32
PROFES. 2ª INDUSTRIA	438,13
PROFES. 1ª INDUSTRIA	446,60
OFIC.3ª OFIC. AUXILIAR	438,13
OFIC.2ª OFIC. AUXILIAR	446,60
OFIC.1ª OFIC. AUXILIAR	455,23
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	423,72
OFIC. 2ª ADMINISTRATIVO	446,60
OFIC. 1ª ADMINISTRATIVO	446,60
JEFE DE ADMINISTRAC.	463,80
ENCARGADO	463,80
CONTRAMAESTRE	509,82
AYUDANTE TECNICO	509,82
VIAJANTE	463,80

4. ANUNCIOS

Consejería de Educación y Cultura

9509 Anuncio de adjudicación de contrato de servicios. Expediente número D.G.C./S.P.E./2-2002.

1.- ENTIDAD ADJUDICADORA.

a) Organismo: Consejería de Educación y Cultura.

b) Dependencia que tramita el expediente: Servicio de Promoción Educativa.

c) Número de expediente: D.G.C./S.P.E./2-2002

2.- OBJETO DEL CONTRATO.

a) Tipo de contrato: Servicios

b) Descripción del objeto: Prestación del servicio de transporte escolar en los Colegios Públicos e Institutos dependientes de la Consejería.

c) Boletín oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación: B.O.R.M. de 16 de julio de 2002.

3.- TRAMITACIÓN, PROCEDIMIENTO Y FORMA DE ADJUDICACIÓN.

a) Tramitación: Urgente.

b) Procedimiento: Abierto.

c) Forma: Concurso.

4.- PRESUPUESTO BASE DE LICITACIÓN: Importe total: 1.564.246 euros

5.-ADJUDICACIÓN:

a) Fecha:5 de septiembre de 2002

b) Adjudicatarios, rutas adjudicadas e importe de la adjudicación.

Contratista: AUTOCARES LÓPEZ FERNÁNDEZ, S. L.

Rutas. 30001291 A – 30013499 A – 30013499 B – 30013499 E –30013530 A - 30013530 B - importe: 136.053,72 euros.

Contratista: AUTOCARES JOAQUÍN CARREÑO MARÍN, S.L.

Ruta: 30001291 D – 30013499 C – 30013499 D - importe: 73.029,48 euros.

Contratista: BELMONTE BUS, S. L.

Ruta: 30001801 A importe: 21.615,24 euros.

Contratista: AUTOCARES NICOLÁS, S.L.

Rutas: 30002350 D– importe: 28.981,98 euros.

Contratista: VIAJES HERMANOS MARTÍNEZ, S.L.

Ruta: 30003494 A - importe: 29.658,12 euros.

Contratista: AUTONIO MUÑOZ BAENA, S.L.

Ruta: 30003822 D – 30013529 A – importe: 51.290,64 euros.

Contratista: AUTOCARES IBEROCAR, S.A.

Ruta: 30004981 A – 30006321 A – 30008674 A – 30008790 H – 121.649,57 euros.

Contratista: AUTOCARES HELLÍN, S.A.

Ruta: 30005120 A - 30008753 D – importe: 54.787,04 euros.

Contratista: TRANSPORTES DE VIAJEROS DE MURCIA, S. L.

Ruta: 30005223 A - 30006392 A – 30008352 A – 30008558 A – 30009435 A – 30009435 B – 30010577 D – 30010899 B – 30010899 D – importe: 272.158,25 euros.

Contratista: AUTOCARES RAYO, S.L.

Ruta: 30005223 B – 30006707 B – 30013566 A – 30013566 B— Importe: 107.967,80 euros.

Contratista: CAMOLOBUS, S.A.

30005375 A – 30005375 B – importe: 70.504,00 euros.

Contratista: ARACIL BUS, S.L.

Ruta: 30006811 A – 30010309 B – 30011880 A – 30011880 B – 30011880 C - importe: 128.417,18 euros.

Contratista: TRANXAVIER, S.L.

Ruta: 30008790 G - importe: 21.489,57 euros.

Contratista: AUTOCARES PATERNA, S.L.

Ruta. 30010051 B – 30010051 C – 30010051 D – 30012896 F – importe: 108.566,49 euros.

Contratista: HIJOS DE PEDRO EGEA SÁNCHEZ, S.A.

Ruta: 30010051 F – 30010051 G – importe: 57.967,50 euros.

Contratista: AUTOCARES GÓMEZ, S.A.

Rutas: 30010097 F – importe: 37.596,57 euros.

Contratista: AUTOCARES RÍOS, S.A.