



S U M A R I O

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Educación, Universidades y Empleo

- 12824 Resolución de 25 de julio de 2013 por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del "Convenio tipo entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Educación, Universidades y Empleo y empresas, instituciones, entidades u organismos, para el desarrollo del módulo de prácticas profesionales no laborales". 34242
- 12825 Resolución de 30 de julio de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio y tabla salarial; denominación, Remolcadores de Tráfico Interior de los Puertos de Cartagena y Escombreras. 34247
- 12826 Resolución de 30 de julio de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio y tabla salarial, denominación Estrella de Levante, Fábrica de Cerveza, S.A. 34257
- 12827 Resolución de 1 de agosto de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio; denominación, Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Región de Murcia. 34289
- 12828 Resolución de 1 de agosto de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio, denominación Ayuntamiento de Alhama (personal laboral y funcionario). 34320
- 12829 Resolución de 1 de agosto de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de Tablas Salariales; denominación, Aquagest Levante S.A. 34349
- 12830 Resolución de 1 de agosto de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio y tabla salarial; denominación, Gruinsa. 34353
- 12831 Resolución de 2 de agosto de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio y tablas salariales; denominación, Agrícola, Forestal y Pecuario. 34375
- 12832 Resolución de 16 de agosto de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio y tablas salariales 2013, 2014 y 2015; denominación, Empresas Cosecheras y Productoras del Tomate. 34420

Consejería de Educación, Universidades y Empleo Servicio Regional de Empleo y Formación

- 12833 Resolución de 3 de septiembre de 2013, del Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación, de convocatoria de subvenciones destinadas a la realización de proyectos de formación, correspondientes a la formación de oferta de 2013. 34453



4. Anuncios

Consejería de Obras Públicas y Ordenación del Territorio

12834 Notificación de resoluciones de expedientes sancionadores en materia de transportes. 34461

12835 Notificación de resoluciones de expedientes sancionadores en materia de transportes. 34463

Consejería de Industria, Empresa e Innovación

12836 Notificación por edicto "Interconexión entre L.A.A.T. Los Carriones 20 KV con L.A.A.T. Los Zurdos 20 KV, en el término municipal de Cartagena (Murcia)". Expediente de expropiación forzosa n.º 1J13EX0002. 34465

12837 Edicto de notificación de audiencia de expediente sancionador 3C13PS000034. 34466

12838 Edicto de resolución de expediente sancionador 3C13PS000124. 34467

II. Administración General del Estado

1. Delegación del Gobierno

Secretaría General

12839 Notificación de resoluciones. 34468

2. Direcciones Provinciales de Ministerios

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Dirección Territorial de Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Murcia

12840 Notificación de resoluciones primera instancia. 34469

IV. Administración Local

Cartagena

12841 Resoluciones de imposición de sanción por incumplimiento de la ordenanza municipal sobre la protección y defensa de animales de compañía. 34470

12842 Incoación de expediente sancionador SAN ANI2013/124. 34471

12843 Publicación de anuncio de concesión de subvención a asociaciones y/o entidades ciudadanas. 34472

Jumilla

12844 Anuncio de licitación del contrato administrativo de servicios de limpieza y jardinería de diversas zonas del municipio de Jumilla. 34473

Mazarrón

12845 Acuerdo del Pleno del 14 de agosto de 2013, para establecer régimen de dedicación de distintos concejales. 34475

12846 Exposición pública y anuncio de cobranza-padrón tasa por mercadillos y plazas de abastos Mazarrón y Puerto correspondiente al tercer trimestre del ejercicio 2013. 34478

Murcia

12847 Anuncio para la licitación de contrato de suministro e instalación de materiales para la reposición de la red de datos y telefonía del edificio municipal de Plaza de Europa. (Expte. 439/2013).

34479

Puerto Lumbreras

12848 Anuncio de bases reguladoras del desfile de carrozas de las Fiestas Patronales 2013.

34481

Ricote

12849 Notificación a titular de vehículo abandonado.

34482

12850 Nombramiento de Teniente de Alcalde.

34483

Totana

12851 Exposición y periodo de cobranza de los padrones fiscales de "Puestos en mercado semanal", "Recogida de basura en mercado semanal" y "Puestos en plaza de abastos" del cuarto trimestre del año 2013.

34484

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Universidades y Empleo

12824 Resolución de 25 de julio de 2013 por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del “Convenio tipo entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Educación, Universidades y Empleo y empresas, instituciones, entidades u organismos, para el desarrollo del módulo de prácticas profesionales no laborales”.

Con el fin de dar publicidad al “Convenio tipo entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Educación, Universidades y Empleo y empresas, instituciones, entidades u organismos, para el desarrollo del módulo de Prácticas Profesionales no Laborales”, autorizado el 14 de junio de 2013 por el Consejo de Gobierno y teniendo en cuenta que tanto el objeto del convenio como las obligaciones establecidas en el mismo regulan un marco de colaboración que concierne al interés público de esta Consejería, y a los efectos de lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto número 56/1996, de 24 de julio, por el que se regula el Registro General de Convenios y se dictan normas para la tramitación de éstos en el ámbito de la Administración Regional de Murcia, así como por lo previsto en el artículo 6.6 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la administración pública de la comunidad autónoma de la Región de Murcia,

Resuelvo

Ordenar la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del “Convenio tipo entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Educación, Universidades y Empleo y empresas, instituciones, entidades u organismos, para el desarrollo del módulo de Prácticas Profesionales no Laborales” que se inserta como anexo.

Murcia, 25 de julio de 2013.—El Secretario General, Manuel Marcos Sánchez Cervantes.

ANEXO

CONVENIO TIPO ENTRE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA, A TRAVÉS DE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, UNIVERSIDADES Y EMPLEO Y (NOMBRE DE LA EMPRESA/INSTITUCIÓN/ORGANISMO/ENTIDAD), PARA EL DESARROLLO DEL MÓDULO DE PRÁCTICAS PROFESIONALES NO LABORALES.

Código del convenio _____.

REUNIDOS

De una parte el Excmo. Sr. Consejero de Educación, Universidades y Empleo, por delegación el director D./Dña. _____, con DNI/NIE _____ director del _____, de _____, con código de centro _____, realizada por el artículo cuarto, B) de la corrección de errores de 29 de junio de 2011 a la Orden de 30 de octubre de 2008, en representación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y de conformidad con el artículo 16.2.º de la Ley 7/2004 de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, autorizado para la celebración del presente convenio por Acuerdo del Consejo de Gobierno, de fecha ____ de _____ de 20__.

Y de otra D./Dña. _____, DNI/NIE _____ como representante legal de _____, con CIF/NIF _____ y domicilio en _____, teléfono _____, en lo sucesivo, «la empresa»,

EXPONEN

I. Que la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, dispone en su artículo 6.2 que la participación de las empresas y otras entidades en el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional se desarrollará, entre otros, en el ámbito de la formación de los alumnos en los centros de trabajo y la realización de otras prácticas profesionales, y que dicha colaboración se instrumentará mediante los oportunos convenios y acuerdos.

II. Que el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero por el que se regulan los certificados de profesionalidad, modificado por el Real Decreto 1675/2010, de 10 de diciembre y por el Real Decreto 189/2013, de 15 de marzo, establece en su artículo 5.bis.2 que, en general, la realización del módulo de Prácticas Profesionales no Laborales se realizará a través de convenios o acuerdos entre los centros formativos y los centros de trabajo.

III. Que ambas partes se reconocen recíprocamente capacidad y legitimidad para suscribir el presente convenio, con arreglo a las siguientes

CLÁUSULAS

Primera. Objeto.

El objeto del presente convenio es facilitar el desarrollo del módulo de Prácticas Profesionales no Laborales de los Certificados de Profesionalidad en centros de trabajo de empresas o, en su caso, en aquellos lugares donde ésta desarrolle su actividad productiva, impartidos por los centros públicos de educación de personas adultas de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Segunda. Compromisos que asumen las partes.

La empresa se compromete a:

- Nombrar un responsable para la coordinación de las actividades formativas a realizar en el centro de trabajo, que garantizará la orientación y consulta del alumno, facilitará las relaciones con el profesor-tutor del centro docente y aportará los informes valorativos que contribuyan a la evaluación. A tal fin, facilitará al tutor del centro docente el acceso a la empresa y la realización de actuaciones de valoración y supervisión del proceso.
- Cumplir el programa formativo que previamente haya acordado con el centro docente, a realizar su seguimiento, y a valorar el progreso de los alumnos y, junto con el tutor del centro docente, a la revisión de la programación, si una vez iniciado el período de prácticas, y a la vista de los resultados, fuese necesario.
- Supervisar el documento de seguimiento semanal del que dispone el alumno con las actividades realizadas, que lo hará el responsable de la empresa en colaboración con el tutor del centro docente. En dicho documento figurarán las actividades formativas más significativas realizadas en la empresa semanalmente, con registro de fecha y de los resultados. Asimismo, el responsable de la empresa junto con el tutor del centro docente, cumplimentarán el informe individual de seguimiento y evaluación del alumno.
- Adoptar cuantas medidas sean necesarias para eliminar o minimizar los riesgos a los que puedan quedar sometidos los alumnos. A tal efecto, les informará sobre los riesgos existentes y las medidas dispuestas para su prevención, y les exigirá la utilización de los equipos de protección individual necesarios.
- Informar de la suscripción y del contenido del convenio a los representantes de los trabajadores de los centros de trabajo afectados.

La Consejería de Educación, Universidades y Empleo se compromete a:

- Nombrar un tutor docente que supervisará el desarrollo del módulo de Prácticas profesionales no laborales, así como la documentación de seguimiento y evaluación de las actividades realizadas de cada alumno.
- Elaborar el programa formativo del módulo y a revisar la programación

conjuntamente por el tutor docente y por el responsable de la empresa, si una vez iniciado el período de prácticas, y a la vista de los resultados, fuese necesario.

- Poner a disposición de la empresa la documentación necesaria para la gestión, seguimiento y evaluación de las prácticas de los alumnos.
- Contratar pólizas de seguro que cubran las contingencias de accidente o enfermedad que puedan sufrir los alumnos con ocasión o como consecuencia del desarrollo de las actividades formativas en la empresa, incluidos los desplazamientos entre el domicilio y el centro de trabajo, así como la responsabilidad civil por los daños y perjuicios causados por los alumnos a terceros en el desarrollo del módulo.
- Comunicar los datos correspondientes al convenio a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Tercera. Las prácticas formativas desarrolladas al amparo de este convenio no constituirán relación laboral, funcionarial, estatutaria o contractual entre el alumno y la empresa. No podrán realizar las prácticas formativas en la empresa los alumnos que tengan con ésta un contrato laboral, relación funcionarial o estatutaria, o un contrato civil, mercantil o administrativo, por sí o a través de sociedad, que implique para el alumno el desarrollo de una prestación personal en favor de la empresa. La empresa no podrá cubrir con los alumnos ningún puesto de trabajo, ni siquiera con carácter interino, salvo que se establezca al efecto una relación laboral, funcionarial o estatutaria, previa comunicación al director del centro docente, en cuyo caso, se considerará que el alumno abandona el programa formativo en el centro de trabajo.

Cuarta. Los alumnos no percibirán por parte de la empresa cantidad alguna por la realización de las actividades formativas.

Quinta. En todo momento, los alumnos irán provistos de su documento nacional de identidad (o documento oficial que acredite la identidad, en caso de ser extranjeros) y de un documento acreditativo de su condición de alumno del centro docente.

Sexta. Previa audiencia del interesado y por decisión conjunta o unilateral de cualquiera de las partes firmantes, se podrá decidir que un alumno no continúe desarrollando el módulo de Prácticas Profesionales no Laborales en la empresa, en los siguientes casos:

- a) Faltas repetidas de asistencia o puntualidad no justificadas.
- b) Falta de aprovechamiento.
- c) Actitud incorrecta del alumno o del personal de la empresa.

Séptima. Financiación.

La suscripción del presente convenio no supone gasto adicional al previsto en los presupuestos de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, dedicado a gastos

de personal docente de los centros de educación de personas adultas.

Octava. Comisión de Seguimiento.

Para la aplicación del convenio se constituirá una Comisión de Seguimiento, que estará integrada por el director del centro docente o profesor en quien delegue, que la presidirá, un representante legal de la empresa o trabajador en quien delegue, y un profesor-tutor de los alumnos, que actuará como secretario. La Comisión se reunirá sólo cuando resulte necesario, a iniciativa de su presidente.

Novena. Vigencia.

El presente convenio surtirá efectos desde la fecha de su firma y extenderá su vigencia cuatro años, pudiendo ser prorrogado por plazos de cuatro años, previo acuerdo expreso de las partes.

Décima. Extinción.

El presente convenio podrá rescindirse por cualquiera de las partes, mediante denuncia, que será comunicada a la otra con una antelación mínima de quince días, basada en alguna de las siguientes causas:

- a) Cese de actividades del centro docente o de la empresa.
- b) Fuerza mayor que imposibilite el desarrollo de las actividades programadas.
- c) Incumplimiento de las cláusulas establecidas en el convenio, inadecuación pedagógica de las prácticas formativas o vulneración de la normativa vigente.
- d) Mutuo acuerdo adoptado por el director del centro docente y el representante legal de la empresa.
- e) Voluntad de una de las partes con una antelación mínima de tres meses.

Undécima. Jurisdicción.

Las controversias que pudieran suscitarse en la ejecución del presente convenio, cuando no sean resueltas por la Comisión de Seguimiento, se someterán a la jurisdicción contencioso-administrativa.

Como prueba de conformidad y para que quede constancia, las partes firman el presente convenio de colaboración, que se extiende en cuatro ejemplares y a un solo efecto, en _____, a __ de _____ de 20__.

EL DIRECTOR DEL CENTRO DOCENTE. Fdo.: _____.

EL REPRESENTANTE DE LA EMPRESA. Fdo.: _____.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Universidades y Empleo

12825 Resolución de 30 de julio de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio y tabla salarial; denominación, Remolcadores de Tráfico Interior de los Puertos de Cartagena y Escombreras.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente, 30/01/0096/2013; referencia, 201344110027; denominación, Remolcadores de Tráfico Interior de los Puertos de Cartagena y Escombreras; código de convenio, 30002095011996; ámbito, Sector; suscrito con fecha 20/6/2013, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia 30 de julio de 2013.—El Director General de Trabajo, Fernando José Vélez Álvarez.

Convenio colectivo sectorial para los tripulantes y empresas de remolcadores de tráfico interior en el Puerto de Cartagena

Capítulo I: Ámbito de aplicación

Artículo 1.º- Ámbito personal y territorial.

El presente Convenio, que constituye un todo orgánico e indivisible, tiene carácter normativo y obliga a todas las empresas y sus tripulantes, que comprendidas en el ámbito territorial del mismo, se dedican a la actividad de remolque de buques en Tráfico Interior de Puertos, en sus centros de trabajo del Puerto de Cartagena, entendiéndose como tal las dársenas de Cartagena y Escombreras y la llamada Zona II del Puerto.

Artículo 2.º- Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día uno de Enero de 2013, y finalizará el día treinta y uno de Diciembre de 2019, prorrogándose tácitamente por años sucesivos en todos sus conceptos, si no se denuncia por cualquiera de las dos partes con la antelación mínima de tres meses a su finalización.

Vencido el convenio, las partes se comprometen en el plazo de un mes a constituir la mesa negociadora.

Artículo 3.º- Entrada en vigor y efectos económicos.

Independientemente de la fecha de su firma, de la de su homologación por la Autoridad Laboral y de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, el presente Convenio surtirá todos los efectos pactados a partir del primero de Enero de 2013, en los términos que a continuación se detallan:

Para el año 2013:

Para el año 2013, las tablas salariales serán las que figuran con carácter general en este Convenio y en el anexo I, consecuencia de la aplicación del IPC de año anterior, es decir 2,9%, abonándose los atrasos pertinentes desde el 1/01/2013, hasta la firma de este documento.

Para el resto de los años: 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019,

Se establece que para cada año las tablas salariales se incrementarán en el importe del IPC correspondiente al año anterior que publique el Instituto Nacional de Estadística u Organismo similar, aclarándose que no se aplicaran IPCs negativos.

Artículo 4.º- Unidad de flota.

A efectos de observaciones y cumplimiento del presente Convenio y de la prestación de servicios por parte de los tripulantes, en cada una de las Empresas del ámbito territorial del mismo, se ratifica el principio de unidad de flota, reconociéndose expresamente la facultad de las Direcciones de las Empresas, para decidir sobre transbordos de las tripulaciones entre las unidades que operen en el Puerto de Cartagena.

Artículo 5.º- Condiciones más beneficiosas.

Las normas establecidas en este Convenio tendrán el carácter de mínimas y los pactos y condiciones laborales que viniesen disfrutando los trabajadores a título individual por cualquier norma jurídica subsistirán en sus propios términos, excepto lo dispuesto en el tercer párrafo del artículo nº 29 del presente Convenio.-

Artículo 6.º- Comisión paritaria.

Al objeto de resolver cuantas dudas e interpretaciones puedan surgir como consecuencia de la aplicación de este Convenio, se crea una Comisión Paritaria, integrada por las mismas personas que los son de la Comisión Negociadora, en la actualidad o quienes les sucedan, siendo obligatoria la reunión de ésta a requerimiento de cualquiera de las partes sin que pueda exceder de un plazo de quince días desde la convocatoria. Igualmente es obligatoria la reunión de la Comisión Paritaria, previo a la iniciación de cualquier conflicto colectivo.-

Capítulo II: Organización del trabajo.**Artículo 7.º- Plantilla.**

Las Empresas dispondrán de una plantilla suficiente para atender la marcha normal de sus actividades. De esta forma cada buque tendrá una tripulación

operativa compuesta por un profesional de puente, uno de máquinas y otro de cubierta con titulaciones suficientes, responsables de las funciones que se dicten acorde a su titulación.

Las Empresas redactarán las funciones de cada uno de ellos.

Artículo 8.º- Cuadro indicador.

En todos los remolcadores deberá figurar en sitio visible el cuadro indicador de tripulación mínima del buque. Todos los remolcadores deberán comenzar cualquier clase de servicio con los tripulantes que figuran en el cuadro totalmente cubierto.

Artículo 9.º- Trabajos de inferior o de superior categoría.

Se estará a lo dispuesto a la normativa de legal aplicación.

Artículo 10.º- Trabajos sucios, penosos y/o peligrosos.

La realización por parte del trabajador de aquellos trabajos que se consideran sucios o penosos o peligrosos y durante el tiempo que los mismos duren, tendrá una incidencia en cuanto a su duración de un 50% sobre el salario base diario pactado.

No se entenderá cuanto antecede, la actividad ordinaria y diaria que constituye el remolque portuario en el ámbito del presente Convenio

Artículo 11.º- Sanidad a bordo.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 12.º- Licencias y excedencias.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.-

Artículo 13.º- Jornada laboral, plus de actividad especial.

Se define la jornada laboral, equivalente a 40 horas a la semana con cómputo anual de 1.820 horas.

Los turnos de trabajo se realizarán mediante guardias alternativas de 48 horas a bordo y 48 horas libres, teniendo en cuenta que de cada 48 horas a bordo existe una proporción de 16 horas de trabajo efectivo y el resto de espera (incluidos posibles descansos con total disponibilidad para el servicio) que realiza el personal a bordo del remolcador por así quedar acordado entre las partes firmantes de este Convenio, haciéndose constar que durante la vigencia de este convenio no se sobrepasarán el número de 16 horas de trabajo efectivo como valor medio dentro de las 48 horas a bordo, todo ello en relación con el cómputo global anual de 1820 horas de trabajo efectivo.

De esta forma, y teniendo en cuenta la actividad que se desarrolla, remolque de buques de cualquier tipo y carga que transporten, y así como al tener que distinguir entre trabajo efectivo realizado, tiempo de presencia por razones de espera (incluidos posibles descansos con total disponibilidad para el servicio), expectativas, desplazamientos, averías etc., y al objeto de establecer una mayor claridad sobre las expectativas de retribución sobre las horas de presencia realizadas, se conviene entre las partes, que la Empresa abonará por mes, o en su caso a prorrata de los días trabajados, a los tripulantes, siempre y cuando se mantengan las condiciones organizativas y el número de tripulantes que así se especifica según el Anexo n.º 2 del presente Convenio, así como las condiciones que se expresan en los párrafos siguientes de este artículo, el Plus de Actividad Especial siguiente, según las respectivas categorías profesionales, para el año 2013.

- Patrón Mayor de Cabotaje/ Patrón de Altura	938,99 euros
- Patrón de Cabotaje/Patrón de Litoral	671,49 euros
- Mecánico Naval Mayor/Mecánico Mayor Naval	896,63 euros
- Mecánico Naval de 1.ª Clase/Mecánico Naval	585,27 euros.
- Mecamar / Marinero de Pte. y Máquinas	661,71 euros.

No obstante lo anterior, siempre y cuando se mantengan las condiciones organizativas y el número de tripulantes, los tripulantes que dejaron de percibir como consecuencia de la firma del Convenio del año 1995, los conceptos que hasta el 31 de diciembre de 1994 venían percibiendo dichos trabajadores, denominados: "horas de presencia", "horas estructurales" así como el "Plus vinculación" que en aquella fecha venían percibiendo, sólo y exclusivamente estos trabajadores, percibirán en lugar de las cantidades anteriores, como Plus de Actividad Especial, otras cantidades especificadas como "Ad Personam" que tendrán los valores personales que se pacten con las personas afectadas, denominándose para estos trabajadores "Plus de Actividad Especial Ad Personam" a título individual y específico.

En contraprestación a este Plus de Actividad Especial, además de lo expuesto en los párrafos segundo y tercero de este artículo, los tripulantes efectuarán sin compensación adicional alguna por parte de la Empresa, durante su actividad al servicio de la misma, independientemente del día de la semana y hora del mismo que sea, incluidos festivos, que por el cuadrante organizativo que se une a este convenio (Anexo nº 2) les corresponda realizar su actividad a bordo, todos los servicios de remolque, así como los trabajos propios del remolcador, prolongaciones de jornada con un máximo de una hora a partir de la hora establecida para el cambio de turno, debido al propio desarrollo de la actividad de la Empresa, trabajos de mantenimiento de los remolcadores, así como cualquier otro trabajo o servicio inherente al trabajador, que le sea solicitado por la Empresa.

Al margen de lo descrito anteriormente, las Empresas tienen la facultad para organizar otro tipo de régimen a turnos que mejor convenga al desarrollo normal del trabajo en el puerto, informando previamente a los representantes de los trabajadores, mediante convocatoria de la Comisión Paritaria.-

Se aclara expresamente que la fijación del concepto Plus de Actividad especial, es consecuencia del pacto alcanzado entre la Representación de los trabajadores y la Empresa, y que este se fija en una cantidad bruta mensual, independientemente de las horas de presencia realizadas y el valor hora establecido en Convenio.

Artículo 14.º- Vacaciones.

Todos los tripulantes afectos a este Convenio disfrutarán de su período de vacaciones de 30 días naturales al año, continuados, sin posibilidad de fraccionamiento, o su parte proporcional a los días desde su alta en la Empresa, sustituyéndose a las diversas tripulaciones sucesivamente, por una tripulación operativa.

Para racionalizar el disfrute de vacaciones, se publicará un cuadrante de turnos de vacaciones, que lo confeccionará la representación de los trabajadores de acuerdo con la Dirección de la Empresa, con dos meses de antelación al inicio

de las mismas. Para el año 2013 quedaron fijadas el 1 de Mayo de 2013. Cada año variará el mes de disfrute, mediante la rotación de dicho cuadrante, que estará comprendido preferentemente durante los meses de mayo a diciembre, ambos inclusive.

Capítulo III: Garantías Sindicales.

Artículo 15.º- Garantías Sindicales.

En cuanto a las garantías y derechos de representación colectiva, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Capítulo IV: Otras condiciones laborales.

Artículo 16.º- Equipamiento.

La Empresa facilitará a todo el personal el equipo indispensable para la vida a bordo.

Artículo 17.º- Mejora en caso de enfermedad o accidente.

Durante la incapacidad laboral transitoria de los trabajadores, éstos percibirán el 100% del salario y demás emolumentos pactados, siempre y cuando los quince primeros días de baja no signifiquen desembolso alguno, por motivo de la sustitución de dicha baja, para la Empresa.

Artículo 18.º- Seguro complementario.

Se formalizará un seguro colectivo de vida a favor de todo su personal, cuya garantía de cobertura se recoge a continuación:

A) En caso de muerte, pago a los beneficiarios, cualquiera que fuese la causa de ésta la cantidad de 30.000,00 euros, si el fallecimiento se produjese antes de cesar en la Empresa el trabajador y antes de alcanzar los 65 años de edad.-

B) En caso de invalidez Permanente Total Absoluta o de Gran Invalidez, cualquiera que fuese la causa de tal circunstancia, 30.000,00 euros

C) Si el fallecimiento del asegurado proviene como consecuencia de accidente laboral, y antes de cumplir la edad de 65 años, tanto en el trabajo, como fuera de él, se abonará a los beneficiarios, ampliándose la cantidad descrita en el apartado A) de este artículo hasta la cantidad de 50.000,00 euros.

D) Las cantidades fijadas como capitales garantizados en los supuestos recogidos en los apartados anteriores, serán entregados al propio trabajador, y en caso de muerte a los beneficiarios designados por éste, y en su defecto, y este orden, al cónyuge viudo, a los descendientes, ascendientes o herederos.

E) La prima resultante por la contratación del seguro antedicho, será satisfecha por la Empresa.

F) De la póliza de aseguramiento de las contingencias anteriormente expresadas se hará entrega a cada uno de los trabajadores asegurados y en plazo no superior a quince días.-

G) Los valores de la garantía no serán objeto de revisión anual.

Estas garantías se considerarán válidas siempre y cuando cada uno de los trabajadores afectados cumpla con las obligaciones impuestas por la Compañía Aseguradora.

La percepción de cualquiera de estas indemnizaciones, será incompatible con la percepción correspondiente por "liquidación por cese" (Artículo n.º 21)

Artículo 19.º- Jubilación obligatoria.

Se estará a lo dispuesto por la normativa laboral vigente.

Artículo 20.º- Salidas a la mar.

Los tripulantes de los remolcadores que realicen servicios de cualquier naturaleza fuera de la línea de practica, percibirán un complemento salarial consistente en:

A) Salidas a la mar por un período inferior a doce horas; el 6% del Salario Base pactado en Convenio.

B) Salidas a la mar por períodos superiores a doce horas; el 12% del Salario base pactado en este Convenio.

Artículo 21.º- Liquidación por cese.

Cuando el trabajador cause baja voluntaria en la Empresa, le será abonado el importe de las gratificaciones extraordinarias y el de vacaciones, en proporción al tiempo trabajado desde que se devengó la correspondiente gratificación o se disfrutaron las oportunas vacaciones, así como cuantas cantidades que como liquidación le pudieran corresponder legalmente.

Además la Empresa abonará a los trabajadores y que acrediten una antigüedad mínima de quince años, una vez solicitada a la Dirección su baja voluntaria, las siguientes cantidades que a continuación se detallan:

a) Trabajadores cuya edad esté comprendida entre 55 y el cumplimiento de la edad de 58 años ambos inclusive, la cantidad de 12.368,58 euros.

b) Trabajadores cuya edad esté comprendida entre 58 y el cumplimiento de la edad de 60 años inclusive, la cantidad de 11.750,15 euros.

c) Trabajadores cuya edad esté comprendida entre 60 y el cumplimiento de la edad de 63 años inclusive, la cantidad 11.441,45 euros.

d) Trabajadores cuya edad esté comprendida entre 63 y el cumplimiento de la edad de 65 años inclusive, la cantidad de 11.131,72 euros.

e) Que de la misma forma el trabajador que cumpla 25 años de servicio en la Empresa recibirá 2.473,72 euros.

f) Las cantidades anteriormente mencionadas, serán objeto de actualización anual.

Capítulo V: Condiciones económicas.

Las retribuciones serán las que figuran con carácter general en el Anexo n.º 1 del presente Convenio, para las diferentes categorías profesionales y con la siguiente cadencia (número de veces al año, o parte proporcional caso de no estar de alta en la Empresa durante dicho tiempo):

Artículo 22.º- Salario base.

Se abonará en catorce (14) mensualidades, incluidas Pagas extraordinarias

A los efectos de lo dispuesto en este artículo, el Salario Base es el resultado de refundir en un concepto único los anteriores pluses de embarque, plus convenio y salario base anterior, conceptos que se venían percibiendo hasta la fecha del (31-12-1994), y que dejaron de percibirse a la firma del Convenio del año 1995.

Artículo 23.º- Plus complemento.

Se abonará en catorce (14) mensualidades, incluidas Pagas Extraordinarias.-

Artículo 24.º- Horas extraordinarias.

A los solos efectos de cuantificar las posibles horas extraordinarias que se pudieran realizar fuera de las condiciones de trabajos y turnos estipulados en este Convenio, se abonarán con arreglo a la tabla especificada en el Anexo nº 1 de este Convenio.

Artículo 25.º- Pagas extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán anualmente dos gratificaciones extraordinarias en los meses de Junio y Diciembre, componiéndose las mismas de Salario Base, Plus Complemento y del Plus de Actividad Especial que se irá incorporando a las pagas de la siguiente manera:

Para el año 2013, se incluirá a cada una de las pagas, el 25% del valor del Plus de Actividad Especial de categoría.

Para el año 2014, se incluirá a cada una de las pagas, el 10% del valor del Plus de Actividad Especial de categoría.

Para el año 2015, se incluirá a cada una de las pagas, el 25% del valor del Plus de Actividad Especial de categoría.

Para el año 2016, se incluirá a cada una de las pagas, el 20% del valor del Plus de Actividad Especial de categoría.

Para el año 2017, se incluirá a cada una de las pagas, el 20% del valor del Plus de Actividad Especial de categoría quedando con este último tramo, completada la incorporación del Plus de Actividad Especial a las pagas extraordinarias.

Artículo 26.º- Manutención.

Por cada comida principal, estando embarcado, las empresas abonaran una cantidad a los trabajadores como concepto indemnizatorio para sufragar dicha manutención.-

Artículo 27.º- Ropa de trabajo.

La Empresa entregará a todo su personal las prendas de trabajo necesarias para cada uno de sus tripulantes, siendo obligatorio el uso de las mismas.-

En caso de abonar indemnizaciones económicas, por este concepto, las cantidades que se abonarán serán las especificadas en el Anexo n.º 1 del presente Convenio, quedando en este caso la Empresa exonerada de la entrega de ropa de trabajo.-

Artículo 28.º- Otros pluses como garantía "Ad Personam"

Las partes en su deseo de adaptarse a una retribución por puesto de trabajo y función, suprimieron el concepto de antigüedad mediante la firma del anterior convenio del sector del año 1995, quedando suprimido dicho concepto de Complemento de Antigüedad.-

No obstante para el personal fijo anterior al año 1994, que en el día de hoy, esté en plantilla, y que así se haya pactado expresamente con dichos trabajadores, lo percibirán como complemento "Ad Personam", en las condiciones, porcentajes y plazos marcados por la ley, de norma legal correspondiente.-

Así mismo y durante la vigencia del presente Convenio, y siempre y cuando se mantengan las actuales condiciones de trabajo se abonará un "Plus vinculación" como garantía "Ad Personam" con quienes y en las cantidades que así se han pactado.-

Artículo 29.º- Renuncia a premios y/o remuneraciones o compensaciones derivadas de auxilio y/o salvamento.

Los tripulantes percibirán por este concepto la cantidad de 133,12 euros brutos por mes, o en su caso la parte proporcional correspondiente.-

Con el percibo de dicha cantidad, los tripulantes afectos a este Convenio se dan por totalmente compensados en sus derechos, cuando realicen un auxilio o salvamento marítimo, renunciando al derecho de reclamar cualquier cantidad, así como de interponer cualquier demanda judicial, administrativa o de cualquier tipo, en relación a lo regulado en la Ley 60/62 o cualquier Ley, Convenio Internacional o normativa que regule esta materia, la complemente o sustituya en un futuro a la legislación actual.

Si algún trabajador adscrito a la Empresa tuviese pactado cualquier tipo de acuerdo, ya sea en su contrato de trabajo como cualquier otro tipo de pacto, éste quedará derogado a la firma del presente Convenio, siéndole de aplicación únicamente lo dispuesto en este artículo.

En el caso de remolques en la mar, se estará a lo dispuesto en el artículo n.º 20 del presente Convenio.-

Artículo 30.º- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones de trabajo pactadas en este Convenio, constituyen un todo único e indivisible, por lo que no se podrá por ninguna de las partes firmantes del mismo, pretender la aplicación o modificación de ninguna de sus cláusulas, con independencia de las demás, sino que deberá ser considerado en su totalidad, ya que todas cuantas condiciones económicas se han pactado en el mismo, conforman una globalidad retributiva en cómputo anual, sean cuales sean las actividades y horas que se realicen, dentro del cuadrante organizativo que se adjunta como Anexo n.º 2.-

Si la Autoridad laboral competente, no aprobase las normas de este Convenio y este hecho desvirtuara el contenido del mismo a juicio de las partes, quedará sin efecto la totalidad del Convenio que deberá ser considerado de nuevo por la Comisión Negociadora.-

Artículo 31.º-

La representación Empresarial firmante del presente Convenio del Sector hace constar que por ésta y con libertad de criterio, sin perjuicio de que en su caso se consideren las situaciones personales y laborales de los hijos de los trabajadores fijos en plantilla, el que puedan tener prioridad, en las mismas condiciones, titulaciones y aptitudes, que los que no lo son, para cubrir las vacantes que se puedan producir.

Artículo 32.º - Igualdad de trato y oportunidades.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, etc..

Artículo 33.º - Acoso sexual.

A estos efectos se entiende por:

Acoso Sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad

de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por Razón de Sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Disposición adicional primera.-

En cuanto a clasificación profesional y Faltas y Sanciones, se estará a lo estipulado en la reglamentación vigente, y en especial a la Resolución de (11 de octubre de 2012) de la Dirección General de Trabajo (B.O.E. n.º 261) de (30/10/2012) o norma que la sustituya en el futuro, sobre el acuerdo de las Normas sustitutorias de la derogada Ordenanza de Trabajo en las Embarcaciones de Tráfico Interior de Puertos para un periodo de cinco años a partir del 30 de mayo de 2012, tras acuerdo suscrito por la patronal ANARE y por UGT y CCOO en representación de los Trabajadores.

Disposición adicional segunda.-

A la vista de los Acuerdos alcanzados en el presente Convenio y con relación al articulado del mismo, las partes se comprometen expresamente a mantener la paz social, así como, a no interponer demanda de ningún tipo durante la vigencia del presente Convenio.-

ANEXO : N° 1 (Valor en euros) : AÑO - 2013

Categoría	Salario Base	Plus Complemento	Horas Extras	Ropa de Trabajo
Capitán M. Mercante.....	1.644,38.....	411,11.....	15,81	512
Of. Máquinas 1ª Clase.....	1.557,69.....	389,29.....	14,97	512
Patrón Mayor Cabotaje.....	1.339,62.....	334,94.....	12,88	420
Patrón de Cabotaje.....	1.319,58.....	329,92.....	12,69	420
Mecánico Naval Mayor.....	1.330,67.....	332,66.....	12,80	420
Mecánico Naval de 1ª Clase.....	1.289,38.....	322,35.....	12,40	420
Mecánico Naval de 2ª Clase.....	1.257,01.....	314,22.....	12,09	420
Motorista Naval.....	1.175,53.....	293,88.....	11,30	388
Mecamar/Mar. Pte y Máq.....	1.143,14.....	285,76.....	10,99	374
Engrasador.....	1.156,55.....	289,12.....	11,12	374
Mozo.....	1.116,34.....	279,11.....	10,74	374

ANEXO: N.º 2: Cuadrante organizativo.

(La empresa aportará en este anexo el cuadrante organizativo que regula su actividad).

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Universidades y Empleo

12826 Resolución de 30 de julio de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio y tabla salarial, denominación Estrella de Levante, Fábrica de Cerveza, S.A.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente, 30/01/0083/2013; referencia, 201344110021; denominación, Estrella de Levante, Fabrica Cerveza, S.A.; código de convenio, 30000532011981; ámbito, Empresa; suscrito con fecha 12/06/2013, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 30 de julio de 2013.—El Director General de Trabajo, Fernando José Vélez Álvarez.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA "ESTRELLA DE LEVANTE, FABRICA DE CERVEZA, S.A."

AÑOS 2013 A 2015

Preámbulo

En el presente convenio, las partes negociadoras mantienen el espíritu de avance reflejado en el preámbulo del anterior convenio:

"A la vista de las importantes modificaciones producidas en la legislación laboral, la Dirección de la Empresa junto con la representación de los trabajadores de Estrella de Levante, S.A., han adoptado un conjunto de medidas con la finalidad de crear las condiciones que permitan la creación de empleo fijo, respetándose en todo caso las condiciones actuales para los trabajadores en plantilla a la firma de este convenio.

Con este acuerdo se pretende crear las condiciones para, sin perjudicar a los trabajadores actuales, favorecer y potenciar políticas de generación de empleo.

Es intención de la Dirección de la Empresa favorecer e impulsar nuevas inversiones técnicas, productivas y comerciales, así como potenciar la marca Estrella de Levante, para una mayor viabilidad futura de la Empresa y generar empleo estable”.

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

El presente convenio afectará a toda la plantilla de todos los centros de trabajo de “Estrella de Levante, Fábrica de Cerveza, S.A.”, dedicada a la fabricación de cerveza y malta.

Artículo 2.- Vigencia

Entrará en vigor el día uno de enero de dos mil trece y su duración será de tres años, finalizando el treinta y uno de diciembre de dos mil quince.

Artículo 3.- Prórroga

Este convenio se considerará prorrogado tácitamente, de año en año, si ninguna de las partes lo denuncia ante la autoridad laboral competente con tres meses de antelación al término de la vigencia del mismo.

Cuando sea denunciado el convenio en las condiciones y plazos previstos en el párrafo anterior, aunque las negociaciones de un nuevo convenio se alarguen y sobrepasen la fecha del treinta y uno de diciembre de dos mil quince, éste seguirá en vigor en todos sus términos hasta que no exista un nuevo acuerdo.

No obstante, al término de su vigencia, el convenio podrá ser negociado a petición de cualquiera de las partes, aun cuando no hubiese sido denunciado en los plazos previstos.

Artículo 4.- Incrementos salariales

a) Incremento de convenio:

Años 2013: Las tablas anexas al presente convenio que son el resultado de incrementar en un 1% las del año anterior.

Años 2014 y 2015: Incremento del 1%, sobre las tablas salariales del año anterior.

b) Abono variable años 2013, 2014 y 2015:

Pago de una cantidad cuyo importe se calculará por el resultado de incrementar en un 1,2% las tablas salariales. Este concepto se percibirá cuando el coste por HI (masa salarial/hectolitros producidos) se reduzcan en los parámetros pactados.

Masa salarial: Son todos los conceptos retributivos que perciben los trabajadores en el transcurso de un año natural, incluyendo el coste de la seguridad social (sin tener en cuenta los incrementos pactados en convenio).

Hectolitros producidos: Es el volumen declarado anualmente según la producción realizada en la fábrica en el año natural de que se trate la aplicación (mas menos 1% año anterior).

Objetivo: Reducción de un 1% la masa salarial por HI.

Periodo de liquidación: Semestral

Consolidación en las tablas salariales: Sin consolidación.

Funcionamiento:

Cada mes de Junio se comparará la ratio con el mismo periodo del año anterior. En el caso de que en los 6 primeros meses del año el ratio disminuya un 1% o más, los trabajadores incluidos en la estructura salarial de convenio, percibirán este importe en un solo pago en el mes siguiente.

Si el porcentaje fuera menor del 1%, se pagará la parte proporcional que resulte hasta llegar al 0% en el caso de no mejora.

Cada final de año (Diciembre) se comparará el año actual contra el anterior:

1) Si alcanzada el objetivo marcado y se consigue una reducción del ratio igual o superior al 1%, los trabajadores incluidos en la estructura salarial de convenio, en caso de no haberlo recibido ya según lo previsto en párrafos anteriores, percibirán íntegro este importe para el caso de que en Junio el cumplimiento hubiera sido del 0%, o la cantidad restante de abonar, en el caso de que en Junio el cumplimiento hubiera sido parcial. En ambos casos el abono de la cantidad se realizará en el mes siguiente.

2) Si la reducción del ratio es inferior al 1% pero por encima del 0%, se abonará la cantidad resultante de la que se retraerá la que eventualmente se hubiera percibido en el mes de Junio en caso de cumplimiento parcial, salvo en el caso de que en el mes de Junio se hubiera cumplido el objetivo en cuyo caso no se tendrían que devolver las cantidades percibidas. En caso de haber lugar a pago alguno se realizará en el mes siguiente.

3) Si no se consigue el objetivo de reducción del coste por HI, no se abonará ninguna cantidad, pero tampoco se exigirá la devolución de las cantidades percibidas en el primer semestre.

Artículo 5.- Comisión paritaria de Interpretación

Para las funciones de interpretación y arbitraje del presente convenio y de los problemas o cuestiones derivadas de su aplicación, se constituye una Comisión formada por:

- En representación de la Empresa:

Cinco vocales, si es posible, y en su defecto aquellos o aquellas personas en quienes deposite su representación la Empresa.

- En representación de los trabajadores:

Cinco trabajadores elegidos por el Comité de Empresa, de entre sus componentes o en su defecto de los trabajadores de la Empresa.

El voto global de las dos representaciones, será paritario. Las funciones de interpretación y arbitraje asignadas a esta Comisión, no podrán obstruir en ningún caso la posibilidad de recurso a las jurisdicciones correspondientes.

Ambas representaciones podrán estar asesoradas durante las sesiones de trabajo por cuantos técnicos estimen oportunos, elegidos libremente por ambas partes. Los asesores tendrán voz pero carecerán de voto.

Si no existe acuerdo en la Comisión, se recurrirá en primer término al intento de mediación ante la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de la Región de Murcia, con carácter previo al planteamiento de demanda del conflicto colectivo.

Capítulo II

Organización del trabajo

Artículo 6.- Jornada Laboral

Se pacta el siguiente régimen de jornada:

JORNADA: La jornada laboral será de ocho horas diarias, con media hora de descanso para bocadillo y se establecerá con criterios de flexibilidad organizativa y productiva, respetando en todos los casos los límites legales de descanso.

Todos los trabajadores tendrán derecho a dos días de descanso semanales ininterrumpidos, que serán el sábado y el domingo preferentemente. Este descanso podrá ser modificado por contrato de trabajo individual. No obstante lo anterior, se respetará como garantía personal el cómputo anual de jornada que tuviese acreditado cada trabajador, a título individual, antes de la entrada en vigor de este convenio, si resultase inferior a la aquí convenida.

Los excesos horarios por jornadas individuales más beneficiosas, en cómputo anual, de existir, se compensarán por la Dirección en función de las necesidades productivas de la Empresa sea mediante los descansos correspondientes - pudiendo acumularse por semanas completas sin perjudicar a la organización y necesidades productivas de la empresa - sea mediante su compensación económica (según anexo 2). En todo caso ese posible exceso tiene la consideración de horas de carácter ordinario.

Los complementos por trabajo en sábados y festivos no serán de aplicación para aquellos trabajadores que sean contratados expresamente para trabajar en estos días, total o parcialmente, o que lo tuvieran en su contrato individual establecido en esos días.

El tiempo de trabajo se computará de forma que tanto al principio como al final de la jornada el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

HORARIOS:

Secciones y departamentos a turnos:

Turno de mañana: de seis a catorce horas

Turno de Tarde: de catorce a veintidós horas

Turno de noche: de veintidós a seis horas

Secciones y departamentos que no trabajen a turnos:

Jornada partida: de 8 a 14 horas y de 17 a 19 horas.

Se respetará a título individual como garantía personal, la modalidad de jornada continuada para aquel personal que la viniera realizando antes de la entrada en vigor de este convenio.

Se autoriza a la empresa para realizar contrataciones a tiempo parcial o completo, con distribución irregular de la jornada y sobre la base de jornadas de 12 horas en sábados, domingos y festivos, que podrán complementarse con jornadas de 8 horas.

La empresa podrá establecer, cuando la organización del trabajo lo requiera, turnos de trabajo especiales en régimen de 12 horas en sábados, domingo y festivos durante todo el año o parte de este. Cualquier trabajador de la empresa podrá solicitar voluntariamente su adscripción a esta modalidad de contrato.

Esta modalidad y turno es compatible y adicional a los turnos y jornadas actualmente existentes. En cuanto al horario concreto de estos turnos, este se

fijará una vez oído al Comité de Empresa, garantizándose en todo caso la jornada continuada durante los 7 días de la semana.

JORNADAS ESPECIALES: Los días 24 y 31 de Diciembre serán considerados como días no laborables.

Los trabajadores de turno rotativo, que cubren todos los días del año, están obligados a realizar estas jornadas.

Virgen de las Viñas.-

Con motivo de la festividad de la Patrona del ramo, Virgen de las Viñas, será festivo a todos los efectos la víspera de la Romería de la Fuensanta del mes de septiembre.

Turnos rotativos.-

En las secciones de Central de Energía (Sala de Máquinas) y Maltería, se reconoce expresamente el turno de trabajo rotativo durante todo el año, y los trabajadores de dichas secciones podrán acumular los descansos para semanas sucesivas, de forma que se pueda disfrutar el descanso acumulado por semanas completas.

Pesar y tomar temperaturas en Cervecería y Recuperación de CO₂ y Recuperación de Levadura

Los trabajadores destinados en Cervecería u otras secciones, que por la índole de su trabajo, tengan que personarse en Fábrica en sábados, domingos o festivos para pesar y tomar temperaturas, así como para la recuperación de CO₂ y/o Levadura tendrán como compensación una gratificación en la cuantía establecida en el artículo 32.

Departamento Comercial.-

Los trabajadores adscritos al Departamento Comercial, y como consecuencia de las especiales características de su trabajo, no estarán sujetos a la jornada ordinaria de trabajo, por lo que percibirán como incentivo por la posible prolongación de jornada la compensación correspondiente.

Flexibilidad del tiempo de trabajo.-

La empresa dispondrá de una flexibilidad de 11 días, todo ello respetando la jornada de trabajo anual. Hasta ese límite la empresa está facultada para realizar la variación de los días en que está ubicada la jornada ordinaria del trabajador establecida en el calendario laboral.

La realización y compensación de las jornadas laborales trabajadas deberá realizarse a razón de jornadas completas.

La compensación de las jornadas laborales trabajadas se realizará con carácter general anexadas a sus respectivos descansos semanales.

Quedan excluidos de la flexibilidad los días 1 de Enero; 6 de Enero; 1 de Mayo; 24, 25 y 31 de Diciembre; y el día de la patrona; así como el fin de semana anterior y posterior del respectivo periodo vacacional.

Modalidades de flexibilidad:

A) Estructural: Con el fin de adecuar la capacidad productiva con la carga de trabajo existente en cada momento, la empresa, previa negociación con el Comité de Empresa, elaborará un calendario – dos meses antes del inicio del respectivo año natural – con la distribución irregular de la jornada anual a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

El máximo de días de flexibilidad no podrá superar 5 días.

B) Excepcional o urgente: Hasta un máximo de 3 días para atender situaciones urgentes, imprevistas o sobrevenidas por causas productivas no programadas previa comunicación al Comité de Empresa.

Para esta flexibilidad se requerirá un preaviso mínimo de 48 horas, salvo situaciones de riesgo inminente.

C) Coyuntural: Hasta completar los 11 días de flexibilidad total $[11-(A+B)]$, para atender situaciones específicas y puntuales del proceso productivo, para adecuarlo a la carga de trabajo existente en cada momento. En este caso el preaviso será de un mínimo de dos semanas para el descanso así como para recuperar o realizar el día de trabajo.

D) Retribución: Cuando las jornadas flexibles se realicen y/o regularicen en sábado, domingo y/o festivo se abonarán de acuerdo a lo previsto para estos casos en el convenio colectivo.

E) Regularización: Dentro de los seis meses siguientes al del día de descanso o trabajado, salvo en el supuesto A. Transcurrido dicho término si no se ha producido la recuperación por causa imputable a la empresa, el trabajador quedará liberado de su obligación. Si no se ha producido el descanso por causa imputable a la empresa, el trabajador comunicará si disfruta el descanso en fecha dentro de los siguientes tres meses o si opta por su percepción como horas extras.

Artículo 7.- Ficha reloj

Mensualmente se entregará a cada trabajador que así lo solicite una copia de todas las anotaciones hechas durante el mes en su tarjeta.

Artículo 8.- Cambio turno de trabajo

El personal de turnos, previa autorización de la Empresa, podrá de común acuerdo entre los afectados, cambiar los turnos de trabajo.

Capítulo III

Ascensos e ingresos

Artículo 9.- Ascensos

1.- Ascensos por capacitación

Todos los puestos vacantes o de nueva creación, serán cubiertos necesariamente para la primera convocatoria por personal fijo de la Empresa, quedando excluidos del presente artículo los Niveles 5, 6 y 7 del Grupo Administrativo, Apoderados, personal directivo, personal del Grupo Técnico y del Grupo Comercial.

Si finalizado el plazo para la presentación de solicitudes a las vacantes convocadas, no se hubiesen presentado aspirantes o si realizadas las pruebas entre el personal de la Empresa, este no hubiese alcanzado la puntuación mínima, la Empresa efectuará nueva convocatoria en el plazo de seis meses.

Si convocados los exámenes para cubrir la vacante, ningún trabajador hubiese alcanzado la puntuación mínima establecida por el Tribunal examinador, se considerará la plaza desierta y volverá a realizarse una nueva convocatoria en el plazo máximo de un año.

Las normas que regirán en estas convocatorias, serán las señaladas en el artículo once de este convenio.

Para los ascensos por capacitación se tendrá en cuenta con una puntuación del 20% para el examen previsto en los párrafos anteriores, el tiempo de suplencia en el que haya podido estar el trabajador en los casos de sustitución por IT de otro trabajador con un nivel superior.

2.- Ascensos por méritos

Si la organización del trabajo lo requiere, la Empresa, por propia iniciativa o a propuesta del Comité de Empresa, podrá ascender de nivel o categoría a aquel trabajador que viniese desempeñando su trabajo cualificada y meritoriamente. La modificación de nivel se efectuará previa comunicación al Comité de Empresa, el cual, en el plazo máximo de quince días, podrá emitir un informe que en ningún caso será vinculante.

3.- Sistema de clasificación profesional: Desarrollo profesional

En aras de asegurar el desarrollo profesional de los trabajadores de la empresa, se establece un sistema de ascensos basado en la experiencia y conocimientos para los niveles 1, 2, 3 y 4 de todos los Grupos Profesionales (Técnicos, Administrativos, Comercial y Obrero), quedando excluido del mismo los niveles 5, 6 y 7 de todos los Grupos Profesionales al ser los mismos puestos de libre designación por la empresa al tratarse de puestos de especial responsabilidad y confianza.

Los niveles 1, 2 3 y 4 de todos los grupos profesionales se ocuparan de acuerdo con los siguientes parámetros: Nivel 1.- Personal de nuevo ingreso. Nivel 2.- Personal con experiencia mínima de 2 años dentro de la empresa y que, previa formación, supera las pruebas de polivalencia y conocimientos para su respectivo Grupo Profesional. Nivel 3.- Personal con un mínimo de 3 años en nivel 2 y que ha superado la evaluación que acredita una amplia gama de conocimientos, polivalencia y experiencias para el desempeño de las funciones encomendadas; y Nivel 4.- Personal con experiencia mínima de 4 años en el nivel 3 y que ha superado la evaluación correspondiente, demostrando polivalencia y autonomía en la organización de las tareas encomendadas. Se dará prevalencia a quienes dispongan de una titulación académica oficial acreditada, formación profesional o equivalente relacionada con alguno de los campos de la industria y/o el proceso industrial de producción.

Asimilación de categorías a Grupo Profesional y Nivel funcional. Durante la vigencia del Convenio Colectivo la empresa facilitará las condiciones necesarias para que los trabajadores fijos actualmente existentes en la empresa, sean objeto de su reclasificación profesional en los niveles 2, 3 y 4 previa acreditación de los requisitos previstos anteriormente. Igualmente la empresa se compromete a respetar los niveles superiores de aquellos trabajadores que los tuvieran antes de la entrada en vigor del mismo.

Plan de formación: La empresa informará por escrito previamente a su implantación los respectivos planes formativos, diferenciando los contenidos para los diferentes grupos profesionales.

Artículo 10.- Ingresos

Para ingresar en la Empresa como trabajador, será necesario cumplir los requisitos siguientes:

- a) Presentación de Curriculum Vitae (CV) a la empresa.

b) Someterse a examen médico y pruebas psicotécnicas o profesionales que el Tribunal examinador considere convenientes, de acuerdo con el nivel o categoría y clase de trabajo a desempeñar.

c) Presentar los documentos requeridos por la Empresa, una vez superadas satisfactoriamente todas las pruebas.

d) Concluidas las pruebas y en el caso de empate, los hijos de los trabajadores de la Empresa tendrán preferencia para ocupar la plaza.

e) No se admitirá la solicitud de ingreso en esta Empresa a toda persona que perciba una pensión, con excepción de los casos de pensión de minusválidos.

f) La Dirección de la Empresa queda expresamente facultada, sin necesidad de efectuar las pruebas antes indicadas, para la contratación o cubrir las vacantes de los Grupos Comercial y Técnico, los Niveles 5, 6 y 7 del Grupo Administrativo, Apoderados y Directivos.

Ante cualquier plaza vacante que se produzca la Empresa deberá informar al Comité de Empresa, antes de efectuar las correspondientes convocatorias.

Artículo 11.-Pruebas de aptitud

Para los ingresos en la Empresa y ascensos por capacitación las pruebas de aptitud, se desarrollarán con arreglo a las normas siguientes:

a) Se constituirá un Tribunal en el seno de la Empresa, compuesto por tres vocales designados por la Dirección y otros dos vocales elegidos por el Comité de Empresa, que podrán pertenecer o no a dicho Comité, y un vocal perteneciente al personal fijo de la Empresa, que será nombrado por la Dirección de entre una terna presentada por el Comité de Empresa.

b) Todos los componentes del Tribunal deberán ostentar como mínimo la categoría profesional que corresponda a las vacantes de los nuevos puestos a cubrir.

c) El Jefe de Personal o persona delegada, podrá pertenecer al Tribunal con carácter de asesor pero sin voto.

d) Las pruebas de aptitud serán confeccionadas por el Tribunal examinador, con arreglo a los programas fijados en la convocatoria.

En el caso de ascenso por capacitación, los programas se ajustarán al nivel o perfil de la categoría convocada existente en la Empresa en cada momento.

e) Las calificaciones globales de las pruebas de aptitud, se puntuarán en una escala de cero a cien. La puntuación mínima para estas pruebas será determinada por el Tribunal.

f) Los trabajadores de la Empresa, que se presenten como aspirantes, una vez terminadas las pruebas y habiendo superado la puntuación mínima exigida por el Tribunal, tendrán un punto más por año de antigüedad en la Empresa. Todo trabajador que supere la puntuación mínima exigida por el Tribunal, se considerará aprobado sin plaza y cuando existan vacantes de la misma especialidad o categoría opositada cubrirán estas plazas por el orden de puntuación obtenida.

g) Todo aspirante tendrá derecho, en virtud de la calificación obtenida y no estando conforme con ella, a revisar el examen conjuntamente con el Tribunal.

h) La Empresa deberá hacer pública la convocatoria y comunicarla al Comité de Empresa, con el máximo de tiempo posible y como mínimo en el plazo de un

mes antes de celebrarse las pruebas, debiendo figurar en la misma los siguientes requisitos:

- 1) Número de plazas a cubrir.
- 2) Fecha y lugar de la celebración de las pruebas.
- 3) Temas y programas a realizar.
- 4) Plazo, lugar y forma de presentar las solicitudes.
- 5) Fecha en que se hará pública la relación de aspirantes.

i) El Tribunal, deberá hacer público y comunicar al Comité de Empresa, en el plazo de dos días, a partir de la finalización de las pruebas, las calificaciones finales de todos los aspirantes que hayan concurrido a las mismas.

Artículo 12.- Formación profesional

La Empresa, celebrará cursos de formación profesional para trabajadores fijos de la misma, cuando sea requerida al efecto por el Comité de Empresa y para un número no inferior a diez trabajadores.

Con este fin, después de finalizada la negociación del presente convenio, se celebrará una reunión entre Dirección de la Empresa y Comité de Empresa para programar los cursos a celebrar durante al año y las correspondientes gestiones con el INEM.

A tal efecto, la Empresa facilitará los locales adecuados dentro de los disponibles para su realización durante cualquier época del año y fuera de las horas de trabajo, preferentemente fuera de campaña.

En los cursos que tengan relación directa con los trabajos que se realizan en la fábrica, se programará la realización de un examen final, entregando al cursillista un certificado en el que figure el nivel de aprovechamiento y conocimientos adquiridos en el curso. En el caso de no presentarse a examen o no superar la calificación mínima exigida, se entregará al cursillista un certificado de asistencia.

Los que superen los exámenes citados en el punto anterior, obtendrán una puntuación mínima de dos puntos y máxima de doce, que será fijada entre la Dirección y el Comité de Empresa al programar dichos cursos, teniendo en cuenta para ello la duración y el nivel de los mismos.

Cuando estos cursos coincidan con la especialidad de categorías vacantes, convocadas mediante examen para ascensos por capacitación o plazas de nueva creación en la Empresa, se tendrá en cuenta su puntuación para acceder a los mismos, pudiendo acumular los de varios cursos con un tope máximo de veinte sobre una base de cien puntos. En los casos de igualdad de puntuación, tendrá preferencia el trabajador de la Empresa por orden de antigüedad en la misma.

Previa conformidad de la Empresa, esta sufragará los gastos de aquellos cursos de formación profesional que guarden relación directa con el trabajo desarrollado por el cursillista.

Capítulo IV

Vacaciones, excedencias y licencias

Artículo 13.- Vacaciones

a) Todos los trabajadores con un año de antigüedad en la Empresa, disfrutarán de un periodo de vacaciones de veintidós días laborables, excepto los

que las tomen en enero, febrero, marzo, abril, octubre, noviembre y diciembre que disfrutarán veinticuatro.

b) Cuando un trabajador se encuentre disfrutando las vacaciones y por enfermedad obtenga de su médico la correspondiente BAJA, automáticamente quedarán en suspenso las vacaciones, que se reanudarán al obtener el ALTA médica.

c) Cuando se tomen vacaciones en los meses para los que se han establecido veinticuatro días laborables, si no se toman completas en dichos periodos, se disfrutarán veintitrés días.

d) Cuando un trabajador contraiga matrimonio, podrá unir a los días de permiso retribuido por este concepto, los 10 días de vacaciones laborables de verano, aunque estas vacaciones coincidieran con el periodo de mayor actividad productiva fijada por la Empresa.

e) Calendario de vacaciones: se nombrará una Comisión, compuesta por dos miembros de cada parte de la Comisión Negociadora de este convenio, que lo hará teniendo en cuenta las necesidades de la Empresa, los deseos de los trabajadores y las precisiones contenidas en el artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores. Las dudas y dificultades que surjan en la aplicación del calendario, serán estudiadas por la Comisión, que resolverá con flexibilidad sobre cada caso que se presente.

El calendario de vacaciones para cada año deberá realizarse en los dos últimos meses del año anterior al de su aplicación, y entregarlo al Comité de Empresa antes del día veintitrés de diciembre del año en que se realice.

En caso de desacuerdo entre los trabajadores de cada sección se dará preferencia para el disfrute de vacaciones a la petición del trabajador más antiguo, siguiendo después el mismo orden y manteniendo criterios de rotación en los calendarios posteriores.

A tal efecto y habiéndose hecho la previa consulta que preceptúa el artículo y apartado citado anteriormente, la Empresa establece como periodo de mayor actividad productiva el comprendido entre el uno de julio y el treinta y uno de agosto; no obstante, la Dirección de la Empresa, podrá excepcionalmente autorizar a algún trabajador que así lo solicite, para que tome su descanso en dichos meses de forma total o parcial, siempre que su actividad no se juzgue imprescindible para la Empresa en dicha época.

Todo trabajador de la Empresa, tendrá derecho a disfrutar diez días laborables de vacaciones en verano, sin rebasar dos semanas, considerando como periodo de verano catorce semanas.

Al trabajador que tome las vacaciones en verano, la Empresa, podrá cambiarlo de turno con las limitaciones siguientes:

a) El cambio de turno sólo podrá hacerse con motivo de vacaciones.

b) No estará obligado a cambiar de turno quien renuncie a tomar vacaciones en verano.

c) La Empresa, sólo podrá cambiar de turno al trabajador afectado dos semanas, dentro del periodo establecido para vacaciones de verano.

d) Cuando en una sección y turno sea mayor el número de trabajadores que tengan solicitados los diez días de vacaciones consecutivos en verano que el de semanas en ese periodo, la distribución se hará dividiendo el número de

trabajadores afectados entre el de semanas de vacaciones de verano y el exceso iniciarán la rotación en cada sección y turno, a partir de la fecha en que acabaron el año anterior a razón de un trabajador por periodo de dos semanas.

El trabajador que esté de baja por enfermedad o accidente correrá turno como si las hubiese disfrutado en la fecha señalada en el calendario.

Las vacaciones de invierno de todos los trabajadores de las secciones de trabajo de la empresa serán fijadas en el calendario laboral de la empresa según lo previsto en el contenido del presente artículo. No obstante lo anterior, a los trabajadores que tengan fijadas vacaciones en el calendario laboral para el periodo de invierno la empresa podrá modificar un máximo de 5 días de vacaciones sueltos o como un periodo completo, bajo las siguientes condiciones:

- La empresa deberá preavisar el cambio del periodo marcado al trabajador al menos con de 5 días hábiles o en caso de poder programarse con la mayor antelación posible.

- Cualquier cambio o modificación, así como las causas que lo motivan deberán ser comunicadas al Comité de Empresa.

- El cambio deberá estar justificado siempre en la concurrencia de necesidades productivas, técnicas y/u organizativas.

- La empresa deberá marcar en el momento del cambio un periodo de vacaciones de invierno al trabajador afectado, que le será comunicado en el mismo periodo de preaviso señalado y se fijara de mutuo acuerdo.

- Caso de que algún trabajador previa justificación tuviera programado algún viaje se le respetara el turno asignado de vacaciones de invierno para no perjudicarlo.

- Sólo a los trabajadores que pudieran verse afectados como consecuencia del cambio serán compensados con un día de vacaciones adicional a disfrutar en el periodo de invierno, siempre que el cambio de vacaciones afecta a 3 ó más días, hasta el máximo de 5 días pactado.

Artículo 14.- Excedencias voluntarias

1) Podrán solicitar el pase a esta situación, aquellos trabajadores que lleven como mínimo un año de servicios ininterrumpidos en la Empresa, cuando existan circunstancias que hagan necesario acogerse a este beneficio, tanto por la importancia como por la duración y transcendencia de la misma.

2) No se concederán excedencias en ningún caso, cuando las mismas se soliciten para trabajar por cuenta ajena, al servicio de otra empresa del mismo ramo.

3) La excedencia voluntaria tendrá una duración mínima de cuatro meses y máxima de cinco años.

4) Los trabajadores a quienes se les conceda el pase a esta situación no percibirán sueldo ni retribución alguna mientras dure la excedencia, tampoco se computará la duración de la misma a efectos de antigüedad en la Empresa.

5) La solicitud de reingreso podrá presentarse en cualquier momento, pero nunca después de los tres meses anteriores a la fecha que tenga vencimiento la excedencia conseguida. Transcurrido este periodo último sin haber solicitado el reingreso, quedará extinguido automáticamente el contrato de trabajo.

6) La reincorporación al servicio activo habrá de ser solicitada mediante escrito a la Dirección de la Empresa, y el excedente permanecerá sin incorporarse

hasta que exista vacante en su categoría y especialidad, salvo que la solicitud de reingreso se presente dentro de los tres meses anteriores al final de cualquiera de los años, efectuándose el reingreso al final de año en que se solicite el reingreso.

7) Tanto al iniciarse la excedencia como al reingresar al trabajo, el trabajador que haya obtenido esta situación, habrá de ser sometido a reconocimiento médico y no podrá pasar nuevamente al servicio activo si durante el tiempo de excedencia, ha contraído enfermedad profesional o sufrido accidente que suponga una limitación en el normal desenvolvimiento de su trabajo habitual.

8) Una vez agotado el periodo de excedencia total o parcial, no se tendrá derecho a solicitar otra hasta que haya transcurrido un nuevo periodo de dos años.

9) Si una vez concedida la excedencia se comprobara que los datos aportados por el interesado fueron inexactos, se producirá automáticamente la rescisión del contrato de trabajo.

10) Excedencias forzosas: En los casos en que algún trabajador deba cumplir deberes de carácter público, con el Estado, Municipio y/o Sindicato, que requiera acogerse a esta circunstancia, la excedencia será obligatoria y su duración por el tiempo que dure el cargo para el que fue elegido. El reingreso a su puesto de trabajo, se realizará automáticamente, dentro de las dos semanas siguientes al cese en estas funciones.

Artículo 15.- Licencias con sueldo

1.- El trabajador, avisando previamente y justificándolo de forma adecuada, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se detalla:

A.- En el caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consaguinidad o afinidad, se concederán permisos remunerados de dos días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse a más de 80 Km., de su residencia, el permiso remunerado será de cuatro días naturales.

En caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave de padres, hijos, cónyuge, padres políticos, hermanos y hermanos políticos, así como de convivientes de hecho debidamente inscritos en el Registro Público, se ampliarán estos permisos remunerados que no excederán de tres días naturales. Si cualquiera de las causas indicadas se producen a más de 80 Km. de la residencia del trabajador la licencia será de cinco días naturales. El derecho al disfrute nacerá en el momento de producirse el hecho causante.

En los casos de hospitalización en centro sanitario de padres, padres políticos, hijos, cónyuges o convivientes de hecho debidamente inscritos en el Registro Público, se considerará enfermedad grave y tendrá derecho a los días de permiso que dure la estancia en el mismo, con un máximo de tres días naturales y de cinco días naturales si se produce a más de 80 Km. de la residencia del trabajador. Los días de licencia que correspondan en este párrafo podrán ser utilizados de forma alterna, siempre que ello no suponga incremento del tiempo del permiso.

B.- En caso de nacimiento de hijo, el padre tendrá derecho a licencias con sueldo por un periodo de tres días laborables, en situaciones normales, ampliables a tres más en caso de que se justifique la interconurrencia de enfermedad grave.

C.- Cuando el trabajador contraiga matrimonio, tendrá derecho a una licencia con sueldo de quince días naturales consecutivos, pudiendo elegir libremente cualquier época del año.

D.- El trabajador que tenga necesidad de cambio de su domicilio habitual, dispondrá de dos días de permiso retribuido para este menester.

E.- Cuando el trabajador deba cumplir algún deber de carácter público dispuesto por la Ley, o disposiciones administrativas, se concederá permiso con sueldo por el tiempo indispensable. En cualquiera de los casos se deberá justificar documentalmente la necesidad del permiso.

F.- En lo no previsto en este artículo se aplicará lo establecido en el del E.T. sobre permisos retribuidos.

G.- Cuando el trabajador tenga necesidad de asistir a consulta médica de la Seguridad Social para él mismo, y la cita coincida con el de su jornada laboral, avisando previamente y justificándolo de forma adecuada, la empresa otorgará el permiso con sueldo por el tiempo necesario.

2.- El trabajador podrá ausentarse dentro de su jornada laboral por un máximo de 4 horas diarias hasta un total de 16 horas anuales, cuando dichas circunstancia coincidan con el turno de trabajo, para:

a) Atender cuestiones administrativas o jurídicas del trabajador y atención de necesidades médicas de familiares de primer grado de consaguinidad o afinidad que tenga relación de dependencia con el trabajador.

b) Asistir al sepelio de familiares de tercer grado.

Este tipo de permisos se supeditarán al previo aviso y posterior justificación.

3.- Acumulación de horas de lactancia.

De acuerdo con lo establecido en el art. 37.4 del Estatuto de los trabajadores se acuerda la acumulación de las horas de lactancia en jornadas completas en los siguientes términos:

- Los trabajadores que tengan derecho a disfrute de permiso por lactancia podrán solicitar a la empresa la acumulación de las horas.

- Los días acumulados correspondientes son siete días laborables.

- El disfrute de dichos días acumulados debe efectuarse a continuación de los días de baja por maternidad o de suspensión de contrato por paternidad.

- A fin de favorecer el derecho de la mujer a la conciliación de la vida familiar y laboral, teniendo en cuenta los principios establecidos en la Ley Orgánica 3/07, de 22 de Marzo, sobre igualdad efectiva de hombres y mujeres se establece, como medida específica para la mujer, tres días laborables adicionales de acumulación de permiso por lactancia, que se disfrutarán a continuación de los siete días antes mencionados.

4.- El disfrute de las licencias previstas en los números anteriores se justificará en el plazo máximo de siete días a contar a partir del último día de disfrute de la misma, salvo causa de fuerza mayor ajena al trabajador, con la aportación de alguno de los documentos de régimen interno para tal efecto.

Artículo 16.- Licencias sin sueldo

Se concederán quince días al año, con un máximo de tres días al mes, que deberá solicitarse por escrito con cinco días de antelación. Estos tres días podrán ampliarse a siete, siempre que no coincidan con el periodo de campaña.

Cuando en una misma sección haya más de una solicitud para las mismas fechas, se le concederá al trabajador que primero la hubiese solicitado.

No se concederán estas licencias cuando supongan adelanto o prolongación de las previstas en el artículo 15 del convenio.

Capítulo V

Faltas y sanciones

Artículo 17.- Faltas y sanciones

I.- Principios de ordenación.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual y culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. Cuando la Empresa tenga conocimiento de una posible falta susceptible de ser calificada como grave o muy grave, antes de la incoación del expediente disciplinario, se someterá la cuestión a una comisión paritaria, compuesta por dos miembros elegidos por la Dirección de la Empresa y dos miembros designados por el Comité de Empresa, que emitirá dictamen para un posible acuerdo en el plazo máximo de quince días. Esta comisión podrá recabar información cumplida de cuantos datos y antecedentes tenga la Empresa y el trabajador. De no aceptarse dicho dictamen por ambas partes, se procederá a la formación del expediente en los términos a que se refiere el apartado siguiente.

5. Las sanciones de carácter grave y muy grave, requerirán la realización de un expediente, en el que necesariamente deberá ser citado el trabajador, pudiendo aportar en su descargo las pruebas y testigos que estime oportunos. Durante el proceso de realización del expediente, que no será superior a quince días, el Comité de Empresa podrá recabar cualquier información y aportar las pruebas que estime oportunas, antes de efectuarse la sanción definitiva.

6. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

II.- Graduación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad

de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

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

g) Cualesquiera otros incumplimientos análogos a los anteriores.

2. Se considerarán como faltas graves

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e) del siguiente apartado.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

o) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1, d) y e), del presente artículo.

p) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

q) Cualesquiera otros incumplimientos análogos a los anteriores.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) Las derivadas de los apartados 1, d), y 2, f), 1) y m), del presente artículo.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal pactado.

j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

l) El acoso sexual.

m) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

o) Cualesquiera otros incumplimientos análogos a los anteriores.

III.- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce a sesenta días y despido disciplinario.

d) Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

IV.- Otras consecuencias de las faltas de asistencia o puntualidad.

Las faltas de puntualidad de hasta quince minutos, llevarán consigo la pérdida del 50 por ciento del plus de asistencia correspondiente a cada uno de los días en que haya incurrido en falta. Si estas exceden de tres en el mismo mes se perderá el 50 por ciento del plus de asistencia correspondiente a todo el mes.

Las faltas de asistencia al trabajo no comprendidas en el artículo quince del presente convenio y no justificadas reglamentariamente darán lugar a la pérdida del plus de asistencia de la forma siguiente:

a) La primera falta llevará consigo la pérdida del 25% del plus de asistencia correspondiente a un mes.

b) Cuando dentro de un mismo mes sea cometida una segunda falta, la pérdida será del 50% del plus de asistencia correspondiente a un mes.

c) Cuando dentro de un mismo mes, sea cometida una tercera falta consecutiva, la pérdida será del cien por cien del plus de asistencia correspondiente a un mes.

Capítulo VI

Acción social en la empresa

Artículo 18.- Complementos por Incapacidad Temporal

Cuando un trabajador se encuentre en situación de baja por Incapacidad Temporal, con alta en S.S. a cargo de la empresa, ésta completará el pago delegado hasta su salario real desde el primer día de la baja, como si prestara servicio activo.

Artículo 19.- Premios a la antigüedad por una sola vez

Para premiar la lealtad en el trabajo, de los que ostentan una larga ejecutoria a través de sus años de servicio, se crean unos premios como reconocimiento de sus méritos, que se concederán con arreglo a las siguientes bases:

- a) Personal con veinte años de servicio 550,34 €.
- b) Personal con treinta años de servicio 701,42 €.
- c) Personal con cuarenta años de servicio 1.079,11 €.

El cómputo por años de servicio se efectuará el día treinta y uno de diciembre de cada año, y el premio en metálico que se menciona se hará efectivo dentro del mes siguiente.

Cuando se produzca la baja de un trabajador por jubilación forzosa, muerte o incapacidad permanente en sus grados de total, absoluta y gran invalidez, si se produce en el periodo comprendido entre los 30 y los 40 años de antigüedad en la empresa, el pago será proporcional al tiempo trabajado en citado periodo.

Como reconocimiento a los méritos contraídos en el servicio prestado en la empresa, se establece un premio especial consistente en un regalo personalizado, que recibirán los trabajadores al cumplir 40 años de antigüedad en la empresa.

Artículo 20.- Retirada del permiso de conducir

A los trabajadores que por la índole de su trabajo tengan necesidad de utilizar el carnet de conducir al servicio de la Empresa, y por resolución administrativa o judicial, se vean privados del mismo, la Empresa, podrá clasificarlos de nuevo en otra categoría laboral, incluso inferior, pero sin que ello sea causa de despido. En ningún momento los trabajadores afectados podrán perder más de una categoría profesional.

Artículo 21.- Complemento a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente absoluta

Con el fin de estimular y compensar los años de servicio prestados por el personal perteneciente a la plantilla de esta Empresa, se establecen mejoras a las pensiones de Jubilación e Incapacidad Permanente Absoluta, de acuerdo con las siguientes bases mínimas reguladoras:

1) Para acogerse a los beneficios que se establecen las presentes bases es necesario cumplir todas y cada una de las siguientes condiciones:

a) Pertenecer a la plantilla de la Empresa con anterioridad al 1 de enero de 1.993, y haber prestado un mínimo de diez años de servicio ininterrumpidos.

b) Solicitar la Jubilación voluntaria para el mismo día que se cumplan los sesenta y cinco años de edad, con treinta días de antelación por lo menos.

c) Solicitar igualmente la pensión de Jubilación al Instituto Nacional de la Seguridad Social u otro organismo que lo supla.

d) Jubilarse en la fecha solicitada.

2) Las partes adquieren el compromiso de mantener por tiempo indefinido un complemento de jubilación que habrá de sumarse a la pensión que por este mismo concepto tenga el trabajador derecho a percibir del Instituto Nacional de la Seguridad Social u organismo que lo supla. La cuantía de este complemento se calculará aplicando al montante del salario percibido por el trabajador en los últimos doce meses, anteriores a la fecha de jubilación, el porcentaje que corresponda a sus años de servicio en la Empresa, según la tabla siguiente:

-25%	para los jubilados con 30 años de servicio.
-20%	para los jubilados entre 25 y 29 años de servicio.
-10%	para los jubilados entre 20 y 24 años de servicio.
-3%	para los jubilados entre 15 y 19 años de servicio.

La suma de la pensión y el complemento de jubilación no sobrepasará en ningún caso y en cómputo anual, el cien por cien del salario percibido en los últimos doce meses anteriores a la jubilación.

La suma de la pensión y el complemento no superarán en ningún momento la cantidad inicial, reduciéndose por tanto del complemento las subidas que se produzcan en la pensión.

3) Se considerará como salario percibido al montante formado por sueldo base, plus de actividad, plus de asistencia y antigüedad.

4) La cantidad que resulte de aplicar los porcentajes y condiciones establecidas en los puntos segundo y tercero del presente artículo, será distribuida en catorce pagas, abonando doce en los meses naturales vencidos y los dos restantes en 30 de junio y 15 de diciembre.

El pago se efectuará en las oficinas de la Empresa, sin perjuicio de establecerse otra forma o lugar de pago, siempre que se solicite razonadamente por el interesado.

5) Cesará el devengo de los complementos de pensión de jubilación e incapacidad permanente absoluta, al fallecer el beneficiario. La Dirección podrá solicitar la presentación del certificado de vida del titular de la pensión, cuando el pago no se realice directamente al beneficiario.

6) El personal que hubiese causado baja en la empresa, antes de cumplir los sesenta y cinco años por incapacidad permanente absoluta, tendrá derecho a percibir el complemento de pensión que corresponda, una vez cumplida la edad reglamentaria, aplicándole los preceptos de las presentes bases. El salario regulador será el percibido durante los doce meses precedentes a su baja por incapacidad, de conformidad con lo establecido en los puntos 2 y 3 del presente artículo.

7) La Empresa se reserva el derecho de prorrogar, de mutuo acuerdo con los interesados, la edad tope de los sesenta y cinco años, establecida en las presentes bases, cuando se trate de trabajadores cuya sustitución ofrezca alguna dificultad, quedando obligada a jubilar al interesado una vez transcurrido dicho plazo como si lo hubiera hecho en el momento oportuno.

8) Una vez oído el Comité de Empresa, las vacantes producidas por la aplicación de estos beneficios podrán amortizarse por la Empresa, si alguna de ellas no resultara necesaria de acuerdo con su organización actual, aunque dando cuenta de ello a la Dirección Provincial de Trabajo para su conocimiento.

9) Si la edad mínima de jubilación fuera modificada por disposición legal, las presentes normas se modificarán automáticamente, en cuanto a la edad se refiere, sustituyéndose los sesenta y cinco años actuales por la edad que se implante.

10) Estas condiciones se mantendrán por tiempo indefinido, salvo que la legislación imponga condiciones más gravosas para alguna de las partes, en cuyo caso, se revisará este acuerdo, manteniendo el espíritu del mismo, adaptándolo a las nuevas circunstancias.

Jubilación anticipada.-

Para el personal que, de mutuo acuerdo con la Empresa, pida la jubilación anticipada a partir de la edad que legalmente corresponda, se establecen las mismas condiciones que para aquellos que se jubilen al cumplir los sesenta y cinco años. Las vacantes producidas por la aplicación de estos beneficios podrán amortizarse libremente por la Empresa.

Ayuda por hijo minusválido.-

Los trabajadores que acrediten tener hijos minusválidos, percibirán una ayuda por cada uno de los hijos integrados en la unidad familiar de 166,30 € año, pagaderas en el mes de septiembre.

Artículo 22.- Actividades sociales

Para el desarrollo de actividades sociales, culturales y deportivas, se formará una Comisión integrada por una representación de la Empresa y de los trabajadores, que será la encargada de la organización y administración de los fondos, que procederán estos últimos de cuotas mensuales de los trabajadores que, durante el presente año será de siete euros. La aportación de la Empresa

será trimestral y se fijará cada año de acuerdo con la Directiva del Grupo de Actividades.

Los trabajadores miembros de la Comisión, serán elegidos mediante voto por un periodo de cuatro años, coincidiendo así con el mandato y elecciones del Comité de Empresa. El voto será secreto.

Obligatoriamente al mes de su elección, la Comisión deberá presentar a la aprobación de la Asamblea de trabajadores de la Empresa, el plan de trabajo que desarrollará durante su mandato.

La cantidad a pagar por los trabajadores, será descontada del importe de la nómina, salvo negativa en contrario.

Las altas y bajas de los trabajadores sólo podrán producirse durante el mes de enero de cada año, garantizándose siempre la cotización mínima de todo el año, excepto en los casos de altas y bajas en la Empresa.

Las altas y bajas de los trabajadores, se harán por escrito mediante impreso facilitado por la Comisión, excepto en los casos de bajas de la Empresa, que será comunicado por esta, lo antes posible, a la Comisión.

Artículo 23.- Seguro de accidentes colectivo

Con primas a su cargo, la Empresa concertará un seguro de Accidentes colectivo con cobertura de 24 horas, que entrará en vigor a partir del vencimiento de la actual póliza, en las siguientes condiciones:

- Incapacidad Permanente Total por accidente 55.000,00. €
- Incapacidad Permanente Absoluta por accidente 100.000,00. €
- Muerte por accidente 100.000,00. €

Capítulo VII

Remuneraciones

Artículo 24.- Salario

Las percepciones económicas de los trabajadores afectados por el presente convenio, estarán integradas exclusivamente, por los siguientes conceptos:

1. SALARIO BASE

- a) Sueldo base por nivel.
- b) Actividad
- c) Asistencia

2. COMPLEMENTOS SALARIALES

2.1. COMPLEMENTOS PERSONALES:

- a) Antigüedad

2.2. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO:

- (a) Retribuciones de domingos y fiestas no recuperables
- (b) Compensación por no disfrute del descanso de bocadillo
- (c) Complementos de turnos rotativos
- (d) Complementos de pesar y tomar de temperaturas
- (e) Complementos de toxicidad, penosidad y nocturnidad
- (f) Compensación por descansos no disfrutados

3. OTRAS REMUNERACIONES

- a) Pagas extraordinarias
- b) Gratificaciones especiales
- c) Horas extraordinarias
- d) Trabajo en sábados no festivos

4. INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS

- a) Plus de distancia
- b) Dietas

Artículo 25.- Sueldo Base por nivel.

El sueldo base se fija para todos los niveles en la cuantía establecida en la columna primera del anexo número uno del presente convenio.

Artículo 26.- Actividad

Queda establecido el salario de actividad en la cuantía que figura en la columna correspondiente de la tabla salarial, anexo número uno de este convenio.

Este salario de actividad se devengará por días laborables efectivamente trabajados, por domingos, festivos, gratificaciones extraordinarias de marzo, junio, septiembre y diciembre, así como por los días de vacaciones.

Asimismo, percibirán este salario de actividad aquellos trabajadores que sean dados de baja por Incapacidad Temporal, previa justificación de la misma, expedida por el facultativo de la Seguridad Social que le asista durante el periodo de dicha baja, de acuerdo con lo establecido en el artículo dieciocho de este convenio.

Artículo 27.- Asistencia

Este salario tiene como finalidad estimular la asiduidad al trabajo y lo percibirán los trabajadores que realicen una jornada completa, quedando establecido en la cuantía que figura en la columna tercera de la tabla salarial, anexo número uno, de este convenio. No obstante, tendrán derecho a percibir íntegro este salario:

- a) El personal que se encuentre de baja por incapacidad temporal.
- b) Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de las Secciones Sindicales cuando sean requeridos para asistir a actos o reuniones propias de dichos cargos.
- c) El personal que acuda a visitas médicas debidamente justificadas.
- c) El que disfrute de licencias reglamentarias con motivo de acontecimientos familiares a que se refiere el artículo quince de este convenio.

En los casos en que se produzcan faltas de asistencia o puntualidad la retribución por asistencia se reducirá en los términos indicados en el artículo 17 del presente convenio.

Artículo 28.-Antigüedad

Los trabajadores de la Empresa, por cada cinco años de trabajo ininterrumpidos, disfrutarán de aumentos periódicos en sus haberes, consistentes en quinquenios con el límite máximo de cinco. A tal efecto, se establece el precio del quinquenio para cada nivel en la cuantía que figura en el anexo número tres del presente convenio.

El precio del quinquenio que se aplicará será el que corresponda al último nivel del trabajador de que se trate.

Artículo 29.- Retribuciones de domingos y fiestas no recuperables

Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir el salario íntegro del domingo o días de descanso semanal obligatorio, según se establece en el Estatuto de los Trabajadores, así como en los días festivos.

Cuando el personal haya de trabajar cinco o más horas en domingos o festivos, tendrá un día de descanso en compensación, en cualquiera de los días laborables inmediatamente posteriores, más una retribución del ochenta y cinco por ciento del jornal del domingo o festivo. En caso de no cubrir las cinco horas estipuladas como mínimo de jornada en festivo, las horas trabajadas serán remuneradas de acuerdo con el precio establecido para las horas festivas en el anexo número dos. El personal que trabaje en día festivo más de la jornada establecida percibirá el exceso de horas con arreglo al valor fijado para las horas festivas.

El personal cuyo contrato establezca como días de trabajo los sábados, domingos o festivos, no les será de aplicación el contenido del párrafo anterior cuando, efectivamente, presten servicios ordinarios en el turno o modalidad de trabajo en sábados, domingos o festivos.

Artículo 30.- Compensación por no disfrute del descanso de bocadillo

Aquellos trabajadores que por necesidades del trabajo y a requerimiento de la Empresa, deban renunciar al tiempo de descanso diario señalado para el bocadillo, percibirán como compensación diaria la gratificación siguiente:

Grupo Obrero:

- Nivel 1 4,73 €
- Nivel 2 4,95 €
- Nivel 3 6,60 €
- Nivel 4 6,82 €
- Nivel 5 7,15 €
- Nivel 6 7,15 €

Dichos trabajadores podrán tomar el bocadillo en su sección.

Artículo 31.- Trabajo en sábados no festivos

Cuando el personal haya de trabajar ocho horas en sábado, tendrá un día de descanso en compensación, en cualquiera de los días laborables inmediatamente posteriores, más una retribución del ochenta por ciento del jornal del sábado. En caso de no cubrir las ocho horas de jornada, las horas trabajadas serán remuneradas de acuerdo con el precio establecido para las horas extras normales en el anexo número dos más un suplemento de 12,91 €, prorrateable según horas trabajadas.

Artículo 32.- Complementos de pesar y tomar de temperaturas

Tomar temperaturas en Colonias, Bodegas y Recuperación de CO2 y Levadura

Los trabajadores de Cervecería, que por la índole de su trabajo, tengan que personarse en Fábrica en Bodegas, Colonias u otras secciones en sábados, domingos o festivos para tomar temperaturas tendrán como compensación una gratificación de 27,29 € por cada vez que lo hagan.

Pesar y tomar temperaturas en Fermentación.-

Los trabajadores de Cervecería, que por la índole de su trabajo, tengan que personarse en Fábrica en Fermentación, fuera de su jornada ordinaria, en sábados, domingos o festivos para pesar y tomar temperaturas, tendrán como compensación 85,41 € por cada cuatro días que prestan el servicio más un día de descanso (acumulables con el máximo de una semana) por cada tres veces que tengan que prestar el servicio.

Artículo 33.- Complemento Nocturnidad

El plus de nocturnidad se establece en 2,06 € por hora trabajada y lo percibirá el personal que preste sus servicios desde las veintidós hasta las seis de la mañana del día siguiente.

Artículo 34.- Pagas extraordinarias

Todo el personal afectado por el presente convenio, disfrutará de las siguientes pagas extraordinarias:

- Una paga de 30 días pagadera el día 31 de Marzo.
- Una paga de 30 días pagadera el día 30 de Junio.
- Una paga de 30 días pagadera el día 30 de Septiembre.
- Una paga de 30 días pagadera el día 15 de Diciembre.

Para el cálculo de estas pagas extraordinarias, se computarán las columnas de sueldo base, plus de actividad y plus de asistencia de la tabla salarial, más los aumentos de antigüedad y garantía personal en su caso.

Para tener derecho a recibir el importe íntegro en cada una de ellas, es preciso estar al servicio de la Empresa con doce meses de antelación como mínimo en la fecha señalada para hacer efectiva la paga. En otro caso, serán abonadas por doceavas partes, computándose como meses completos las fracciones de mes.

Artículo 35.- Gratificaciones especiales

Todo el personal afectado por el presente convenio, disfrutará de una gratificación extraordinaria de carácter anual equivalente a 30 días de salario, que comprende todos los conceptos indicados en el artículo anterior, pagaderas el día treinta y uno de mayo.

Artículo 36.- Horas extraordinarias

Se considerarán horas extraordinarias las que excedan en cada jornada, de las señaladas para la prestación de la jornada normal. Las horas extraordinarias trabajadas serán abonadas en la cuantía establecida en el anexo número dos de este texto.

Artículo 37.- Descansos no disfrutados

Cuando el personal le sea imposible disfrutar los descansos derivados del trabajo en sábado, domingo o festivos, estos tendrán una compensación cuyo valor se calculará de acuerdo a la siguiente fórmula: el salario anual del nivel del trabajador que corresponda dividido por trescientos días.

Artículo 38.- Plus de distancia

Como compensación por los gastos de locomoción para la asistencia al trabajo, todo trabajador tendrá derecho a percibir, sólo por cada día en que acuda a su trabajo, la cantidad que figura establecida en el anexo número cuatro de este convenio, dicha cantidad no se considerará incluida en el concepto salario

real a que se refiere el artículo 18 del presente convenio. No obstante, tendrán derecho a percibir este plus de distancia:

a) El trabajador que se encuentre accidentado, sólo cuando el siniestro se produzca en el centro del trabajo y las lesiones sean claramente perceptibles. No se abonará, por tanto, este incentivo cuando las supuestas lesiones, aunque pudieran tener su origen en un hecho que tenga la consideración legal de accidente de trabajo, no sean visiblemente demostrables, como son todo tipo de lumbalgias, ciáticas y similares.

b) Los que disfruten de licencias con sueldo a que se refiere el artículo 15 de este convenio.

Artículo 39.- Dietas

Se fija el importe de las dietas en las cantidades siguientes:

- Dieta completa..... 32,10 €
- Media dieta..... 17,31 €.

Artículo 40.- Personal eventual

Para el personal eventual con nivel 1 del Grupo Obrero, se fija un salario diario de 45,71 €. En este salario están incluidas las partes proporcionales de vacaciones, pagas y gratificaciones extraordinarias.

Para la contratación de este personal y cuando la urgencia así lo requiera, a juicio de ambas partes, podrán suspenderse o sustituirse por otras, las normas que establece el artículo once (pruebas de aptitud) del presente convenio.

Artículo 41.- Condiciones para tener derecho a la totalidad de las percepciones

Todas las percepciones señaladas en el presente convenio, se refieren a la jornada completa que establece el artículo sexto, y en tanto no se establezcan las tablas de rendimientos mínimos, para tener derecho a la totalidad de las percepciones es preciso haber cubierto íntegramente la jornada. Los trabajadores que presten sus servicios en horario inferior a la jornada normal, percibirán sus salarios en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 42.- Absorción

Las mejoras que representan las condiciones económicas establecidas en el presente convenio, en relación con las disposiciones legales aplicables, tienen la consideración de absorbibles y compensables en cómputo anual, a todos los efectos con aquellas retribuciones establecidas o que pudieran establecerse con carácter general y obligatorio.

Capítulo VIII

Derechos sindicales y otros derechos

Artículo 43.- Comité de Empresa

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la Empresa.

Tendrá las siguientes competencias:

a) Recibir información trimestral sobre la evolución general del sector y en particular de la Empresa sobre su producción, ventas, horas extras y evolución probable del empleo en la misma

b) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria, la documentación que reciban los socios y los programas de inversiones.

c) Emitir informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que adopte la Empresa sobre las cuestiones siguientes:

- 1) Reestructuración de plantillas.
- 2) Reducción de jornada y traslado de instalaciones.
- 3) Planes de formación profesional.
- 4) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- 5) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas en la Empresa de primas o incentivos y valoración de puesto de trabajo.

d) Conocer los modelos de contrato escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

e) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

f) Conocer al menos trimestralmente, la estadística sobre el índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

g) Ejercer labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones oportunas ante la Dirección de la Empresa y organismos competentes.

h) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

i) Velar para que las medidas de reforzamiento de la figura de los encargados lleguen a buen término.

j) Los informes que deba emitir el Comité de Empresa, a tenor de las competencias reconocidas en el apartado c), deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días.

k) Los miembros del Comité de Empresa y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los datos internos de la Empresa, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial sobre todas aquellas materias que la Dirección de la Empresa señale expresamente sobre su carácter reservado. Ningún dato entregado por la Empresa al Comité, podrá ser utilizado por este fuera del ámbito de la Empresa.

El Comité de Empresa elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la Empresa.

El Comité de Empresa deberá reunirse cada dos meses, o siempre que lo soliciten un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores de la plantilla.

Ningún miembro del Comité de Empresa, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni en el año siguiente a su actuación como tal, salvo que su cese se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación como miembro del Comité. Si el despido o sanción correspondiera

a faltas graves o muy graves, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado el Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa, poseerán prioridad de permanencia respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción de contrato por causas tecnológicas o económicas, tampoco podrán ser discriminados en su promoción profesional o económica por causas o razón del desempeño de su representación.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en materias propias de su representación, pudiendo distribuir publicaciones o insertar anuncios en el tablón colocado en la Empresa para este fin, dentro del descanso para el bocadillo o fuera de las horas de trabajo, comunicándolo previamente a la Empresa.

Dispondrán de un local adecuado que, en su caso, compartirán con las Secciones Sindicales de Empresa si las hubiera.

El crédito de horas mensuales de que disponen para el ejercicio de sus funciones, podrán destinarlas a la asistencia a cursos de formación. Las horas de reunión de la Comisión Negociadora del Convenio (entendiéndose como Comisión Negociadora a la formada por la parte Social y Económica) no computarán en dicho crédito.

Cada grupo sindical podrá acumular las horas sindicales de sus miembros en el Comité de Empresa, con las limitaciones siguientes:

- En todo caso el cedente deberá estar desempeñando plenamente su trabajo en activo.

- Para poder acumular las horas será imprescindible informar a la Empresa antes de los cinco últimos días del mes anterior, salvo supuestos excepcionales debidamente justificados.

- a) Visitas a otras fábricas del sector.
- b) Asistencia a congresos de los sindicatos.
- c) Cursos de formación sindical.
- d) Actos propios de los cargos sindicales, representativos a nivel regional o estatal.

Artículo 44.- Secciones Sindicales de Empresa

Las partes se remiten a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 45.- Asambleas

La Empresa reconoce el derecho a la celebración de Asambleas en el centro de trabajo, dentro de la jornada laboral, con los siguientes requisitos:

- a) Deberá convocarlas el Comité de Empresa.
- b) La Empresa deberá conocer previamente el orden del día.
- c) No podrá celebrarse más de una al mes.
- d) No podrá prolongarse más de una hora.
- e) El Comité de Empresa acordará con la Dirección de la Empresa el horario y medidas oportunas para el menor quebranto de la producción.
- f) Para la celebración de Asambleas extraordinarias, será necesaria la autorización de la Empresa.

Artículo 46.- Reconocimientos médicos

A todos los trabajadores de la Empresa, se les efectuará reconocimiento médico general una vez al año, incluyendo entre otras pruebas diagnósticas específicas para vista y oídos, y realizándose teniendo en cuenta en todo momento las circunstancias especiales y riesgos de su puesto de trabajo.

A cada trabajador se le facilitarán los resultados de las exploraciones médicas.

Artículo 47.- Ropa de trabajo

La empresa facilitará a todos los trabajadores de la empresa la uniformidad necesaria para la prestación de sus tareas y funciones en el puesto de trabajo, siéndoles entregada vestuario de invierno y verano. Además de la ropa de trabajo habitual que la Empresa proporciona, se facilitará anorak a todos los trabajadores de la empresa.

Artículo 48.- Garantía de empleo

La empresa se obliga durante la vigencia de este convenio a no reducir la plantilla, pero esta norma no se aplicará en los casos de jubilación ordinaria, anticipada, defunción, invalidez total o absoluta, baja voluntaria o despidos debidamente confirmados, pues en estos casos se negociará con el Comité de Empresa la necesidad de cubrir o no las bajas que se produzcan.

Artículo 49.- Legislación supletoria

En todos aquellos aspectos no determinados por el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente en cada momento.

Disposición adicional primera.- Garantía personal.-

A todos los trabajadores que a la firma de este convenio componen la plantilla actual, como garantía "ad personam", se les garantizarán las condiciones tanto económicas como sociales más favorables que viniesen disfrutando, en cuanto excedan de las aquí convenidas globalmente y en su cómputo anual.

Disposición adicional segunda.

De acuerdo con lo establecido en el art. 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, las partes negociadoras del presente convenio, hacen constar que se han tenido en cuenta las previsiones de la L.O. 3/2007, para la igualdad, habiendo regulado algunos derechos que pretenden favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de las mujeres.

Así mismo, los negociadores manifiestan que las relaciones laborales en la empresa se rigen por el respeto a los principios de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, comprometiéndose a mantener reuniones periódicas para el análisis y valoración de la efectiva aplicación de dichos principios.

Disposición adicional tercera.

Para el encuadramiento profesional se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 22 del ET acordándose la polivalencia funcional de los distintos niveles dentro de cada grupo profesional.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasifican en Grupos Profesionales, agrupando en ellos las funciones que se consideran homogéneas, sin perjuicio del mayor o menor grado de autonomía y responsabilidad en el ejercicio de las mismas.

Los Grupos Profesionales son cuatro:

GRUPO A.- TÉCNICO

GRUPO B.- ADMINISTRATIVO

GRUPO C.- COMERCIAL

GRUPO D.- OBRERO

La definición de cada grupo profesional es la que se determina a continuación:

GRUPO A TÉCNICOS.- Es el personal con alto o medio grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se puedan adquirir con titulaciones superiores o medias realizando tareas de elevada cualificación y complejidad. Su actividad no requiere esfuerzos manuales y habitualmente cubren actividades de control, laboratorio, calidad, investigación, informática o sistemas equivalentes.

GRUPO B ADMINISTRATIVOS.- Es el personal que con unas directrices específicas desarrollan tareas que le han sido asignadas y se responsabilizan de ellas. Siguiendo procedimientos establecidos, buscan la solución adecuada a cada situación. Cuando la situación sea poco usual deberán recurrir al respectivo mando directo. Los trabajadores de este grupo precisan de algún grado de autonomía en el desarrollo de las tareas de su incumbencia.

GRUPO C COMERCIAL.- Es el personal que realiza actividades complejas con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

GRUPO D OBRERO.- Es el personal que con la formación adecuada y directrices específicas desarrollan las tareas que les han sido asignadas y se responsabilizan de ellas. Es característica principal a este grupo, la asunción de todas las funciones o actividades propias del proceso operativo desde mantenimiento, fabricación, calidad, envasado, etc. En suma son los trabajadores directamente vinculados a las operaciones industriales asumiendo los diferentes niveles de complejidad existentes.

Dentro de cada Grupo profesional se fijan los niveles funcionales recogidas en las tablas salariales del anexo 1.

El enunciado del presente texto de convenio, refleja plena y exactamente la voluntad concordante de ambas partes negociadoras, por lo cual y en prueba de conformidad con dicho texto, firman el mismo, los miembros de la Comisión Negociadora, en Espinardo-Murcia, 12 de junio de 2013.

ANEXO NÚMERO 1 TABLAS DE SALARIOS AÑO 2013

Niveles	Concepto	Concepto	Concepto	T o t a l
	Sueldo Base	P. Actividad	P. Asistencia	
GRUPO A TECNICO:				
711 Nivel 1	606,90 €	428,76 €	40,36 €	1.076,02 €
712 Nivel 2	853,13 €	543,08 €	40,36 €	1.436,57 €
713 Nivel 3	984,39 €	601,66 €	40,36 €	1.626,41 €
714 Nivel 4	1.024,45 €	688,19 €	40,36 €	1.753,00 €
715 Nivel 5	1.082,80 €	726,29 €	40,36 €	1.849,45 €
716 Nivel 6	1.246,88 €	749,49 €	40,36 €	2.036,73 €
717 Nivel 7	1.640,61 €	534,45 €	40,36 €	2.215,42 €
GRUPO B ADMINISTRATIVO:				
721 Nivel 1	606,90 €	428,76 €	40,36 €	1.076,02 €
722 Nivel 2	853,13 €	543,08 €	40,36 €	1.436,57 €
723 Nivel 3	984,39 €	601,66 €	40,36 €	1.626,41 €
724 Nivel 4	1.024,45 €	688,19 €	40,36 €	1.753,00 €
725 Nivel 5	1.082,80 €	726,29 €	40,36 €	1.849,45 €
726 Nivel 6	1.246,88 €	749,49 €	40,36 €	2.036,73 €
727 Nivel 7	1.640,61 €	534,45 €	40,36 €	2.215,42 €
GRUPO C COMERCIAL:				
731 Nivel 1	606,90 €	428,76 €	40,36 €	1.076,02 €
732 Nivel 2	853,13 €	543,08 €	40,36 €	1.436,57 €
733 Nivel 3	984,39 €	601,66 €	40,36 €	1.626,41 €
734 Nivel 4	1.024,45 €	688,19 €	40,36 €	1.753,00 €
735 Nivel 5	1.082,80 €	726,29 €	40,36 €	1.849,45 €
736 Nivel 6	1.246,88 €	749,49 €	40,36 €	2.036,73 €
737 Nivel 7	1.640,61 €	534,45 €	40,36 €	2.215,42 €
GRUPO D OBRERO:				
741 Nivel 1	475,41 €	394,07 €	40,36 €	909,84 €
742 Nivel 2	515,86 €	429,39 €	40,36 €	985,61 €
743 Nivel 3	721,88 €	414,23 €	40,36 €	1.176,47 €
744 Nivel 4	787,51 €	551,41 €	40,36 €	1.379,28 €
745 Nivel 5	853,14 €	634,83 €	40,36 €	1.528,33 €
746 Nivel 6	984,39 €	638,17 €	40,36 €	1.662,92 €

ANEXO NÚMERO 2

TABLAS HORAS EXTRAORDINARIAS

AÑO 2013

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2013			
Niveles		Concepto	Concepto
Denominación		H.Ext.Lab.N.	H.Ext.Lab.Fest.
Código		514	516
GRUPO A TECNICOS:			
711	Nivel 1	10,37 €	11,68 €
712	Nivel 2	14,85 €	16,72 €
713	Nivel 3	15,26 €	17,10 €
714	Nivel 4	15,26 €	17,10 €
715	Nivel 5	15,82 €	17,63 €
716	Nivel 6	16,44 €	18,72 €
717	Nivel 7	19,22 €	23,32 €
GRUPO B ADMINISTRATIVOS:			
721	Nivel 1	10,37 €	11,68 €
722	Nivel 2	14,85 €	16,72 €
723	Nivel 3	15,26 €	17,10 €
724	Nivel 4	15,26 €	17,10 €
725	Nivel 5	15,82 €	17,63 €
726	Nivel 6	16,44 €	18,72 €
727	Nivel 7	19,22 €	23,32 €
GRUPO D OBREROS:			
741	Nivel 1	9,04 €	10,80 €
742	Nivel 2	9,82 €	11,69 €
743	Nivel 3	13,81 €	16,30 €
744	Nivel 4	14,60 €	16,46 €
745	Nivel 5	15,26 €	17,10 €
746	Nivel 6	15,26 €	17,10 €

ANEXO NÚMERO 3
TABLA PRECIO QUINQUENIOS
ANTIGÜEDAD AÑO 2013

Niveles	Concepto
	Antigüedad
GRUPO A TECNICOS	
711 Nivel 1	17,49 €
712 Nivel 2	24,90 €
713 Nivel 3	28,39 €
714 Nivel 4	29,48 €
715 Nivel 5	32,01 €
716 Nivel 6	35,48 €
717 Nivel 7	46,22 €
GRUPO B ADMINISTRATIVOS	
721 Nivel 1	17,49 €
722 Nivel 2	24,90 €
723 Nivel 3	28,39 €
724 Nivel 4	29,48 €
725 Nivel 5	32,01 €
726 Nivel 6	35,48 €
727 Nivel 7	46,22 €
GRUPO C COMERCIAL	
731 Nivel 1	17,49 €
732 Nivel 2	24,90 €
733 Nivel 3	28,39 €
734 Nivel 4	29,48 €
735 Nivel 5	32,01 €
736 Nivel 6	35,48 €
737 Nivel 7	46,22 €
GRUPO D OBREROS	
741 Nivel 1	14,22 €
742 Nivel 2	15,24 €
743 Nivel 3	21,28 €
744 Nivel 4	23,13 €
745 Nivel 5	24,90 €
746 Nivel 6	28,39 €

ANEXO NÚMERO 4

TABLA PLUS DISTANCIA

AÑO 2013

Niveles		Cantidad día Concepto Plus distancia	Mes (20,5 días) Código 365
GRUPO A TECNICOS:			
711	Nivel 1	5,7950 €	118,80 €
712	Nivel 2	7,8644 €	161,22 €
713	Nivel 3	9,3197 €	191,05 €
714	Nivel 4	9,6433 €	197,69 €
715	Nivel 5	9,9749 €	204,49 €
716	Nivel 6	10,1705 €	208,50 €
717	Nivel 7	10,7442 €	220,26 €
GRUPO B ADMINISTRATIVOS:			
721	Nivel 1	5,7950 €	118,80 €
722	Nivel 2	7,8644 €	161,22 €
723	Nivel 3	9,3197 €	191,05 €
724	Nivel 4	9,6433 €	197,69 €
725	Nivel 5	9,9749 €	204,49 €
726	Nivel 6	10,1705 €	208,50 €
727	Nivel 7	10,7442 €	220,26 €
GRUPO C COMERCIAL:			
731	Nivel 1	5,7950 €	118,80 €
732	Nivel 2	7,8644 €	161,22 €
733	Nivel 3	9,3197 €	191,05 €
734	Nivel 4	9,6433 €	197,69 €
735	Nivel 5	9,9749 €	204,49 €
736	Nivel 6	10,1705 €	208,50 €
737	Nivel 7	10,7442 €	220,26 €

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Universidades y Empleo

12827 Resolución de 1 de agosto de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio; denominación, Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Región de Murcia.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente, 30/01/0066/2013; referencia, 201344110016; denominación, Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Región de Murcia; código de convenio, 30003045012008; ámbito, Sector; suscrito con fecha 09/05/2013, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia 1 de agosto de 2013.—El Director General de Trabajo, Fernando José Vélez Álvarez.

Convenio colectivo de trabajo para el transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Región de Murcia

Capítulo I Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional.- El presente Convenio será de aplicación a los trabajadores y empresas dedicadas a la actividad de transporte sanitario y de personas enfermas, accidentadas, impedidas o incapacitadas en las diferentes modalidades de ambulancias, transporte sanitario convencional, colectivo, urgente y asistido, de la Región de Murcia, y a las que radicando fuera de Murcia, realicen su actividad en su territorio.

Artículo 2. Ámbito territorial.- El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio de la Región de Murcia.

Artículo 3. Ámbito personal.- El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios en las empresas delimitadas en los ámbitos funcional y territorial, cualquiera que sea su categoría profesional, con las exclusiones previstas legalmente.

Artículo 4. Ámbito temporal.- El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2012 y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2013. No obstante y en todo caso, su contenido, tanto normativo como obligacional, continuará rigiendo en su totalidad, hasta que no se suscriba uno nuevo.

Artículo 5. Denuncia y prórroga del Convenio.- Una vez concluida su vigencia, si no media denuncia expresa del mismo, se prorrogará de año en año. Dicha denuncia se deberá realizar con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento o del vencimiento de la correspondiente prórroga y podrá realizarse por cualquiera de las partes legitimadas para negociar el convenio colectivo.

Artículo 6. Garantía personal.- Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio tienen la consideración de mínimas.

Por tanto, los pactos, cláusulas y condiciones laborales y económicas que vienen disfrutando los trabajadores a la entrada en vigor del presente Convenio, considerados globalmente y en cómputo anual supongan condiciones más beneficiosas para el trabajador, o grupo de trabajadores, con relación a las que se establecen, subsistirán como garantía personal y condición más beneficiosa para quienes vengan gozando de las mismas.

Artículo 7. Compensación y absorción.- Las mejoras económicas globales contenidas en este Convenio compensarán y absorberán las vigentes en las empresas que sean superiores a las aquí pactadas.

Artículo 8. Comisión Paritaria.- Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación, arbitraje y conciliación del Convenio.

Se compondrá de diez vocales, cinco por la parte social y otros cinco por la parte empresarial. Uno de ellos actuará como secretario y se designará en cada reunión. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada una de las partes.

A las reuniones se aceptará la presencia de asesores de las respectivas representaciones, con voz pero sin voto.

Ambas partes convienen expresamente que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio que pueda dar lugar a un conflicto será sometida previamente a informe de la Comisión antes de entablar cualquier reclamación por vía judicial. Facultativamente se podrá acudir a la comisión paritaria para la interpretación y aplicación del Convenio en reclamaciones de carácter individual. Expresamente esta Comisión tiene las funciones de articular el procedimiento para solventar de manera definitiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La relación de los vocales que integran esta Comisión Paritaria se recoge en anexo II al texto del presente Convenio.

Las reuniones de la Comisión Paritaria, que deberán ser convocadas con una antelación mínima de siete días, podrán ser promovidas por cualquiera de las partes. El tiempo dedicado a estas tareas por los trabajadores que formen parte de la comisión, será considerado de trabajo efectivo a todos los efectos.

Artículo 9. Subrogación empresarial.- Cuando una empresa pierda la adjudicación de los servicios concertados mediante concurso público de gestión de servicios públicos, por resolución o terminación del contrato con la Administración, o terminación de contrato con entidades privadas y no decida

asumir la plantilla conforme al apdo. E), por mantener actividad suficiente para garantizar la ocupación efectiva de la plantilla asumida, la nueva empresa adjudicataria o contratista, estará obligada a subrogarse en los contratos laborales de los trabajadores que venían prestando ese servicio, respetando en todo caso la modalidad de contratación de los mismos y los derechos y obligaciones que hayan disfrutado en los cuatro meses anteriores a la adjudicación en la empresa sustituida, siempre y cuando éstos provengan de pactos y acuerdos lícitos que se pongan en su conocimiento, debiendo aportarlos a la empresa adjudicataria, junto con la documentación pertinente:

A) Dicha subrogación de personal se producirá única y exclusivamente con respecto a los siguientes trabajadores:

1. Trabajadores en activo, con una antigüedad mínima en el servicio objeto del contrato de los últimos cuatro meses anteriores a la fecha en que la adjudicación del contrato se produzca, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra actividad. Se utilizará el contrato de obra y servicio para cubrir las necesidades de contratación del periodo exento de la obligación de subrogar, excepto para los casos en que proceda el contrato de interinidad.

2. Trabajadores con derecho a reserva a puesto de trabajo, que en el momento de la adjudicación de la actividad tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso semanal, descanso maternal.

3. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado a la actividad como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la nueva adjudicación de aquélla.

4. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la adjudicación de la actividad y tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación, en los términos y condiciones del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

6. No obstante lo anterior, quedan excluidos de la aplicación de la presente cláusula de subrogación aquellos empleados que sean directivos de su empresa, así como aquellos unidos por vínculos de consanguinidad y afinidad, salvo que acrediten la existencia de relación contractual.

B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa cesante a la adjudicataria, a sus trabajadores, y a los representantes de éstos, mediante los documentos que se detallan en el apartado I, en el plazo de 15 días hábiles, contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, siempre y cuando se trate de documentos que ya se hayan emitido o que se debieran haber emitido.

A los efectos de la acreditación entre la empresa cesante y la empresa adjudicataria se aclara que se considerarán medios fehacientes de comunicación

los siguientes: Envío de la documentación por conducto notarial, mediante burofax, telegrama o método equivalente que deje constancia del contenido.

C) Los trabajadores que no hubiesen disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde a la empresa cesante, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

D) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador. Sin embargo por acuerdo mutuo de la cesante y el trabajador, podrá éste permanecer en la antigua empresa adjudicataria. En este caso, la cesante no podrá ceder a ningún otro trabajador que no prestara su trabajo en la actividad objeto del contrato, si la cesionaria no lo aceptara.

E) En caso de que la comunicación no se produzca en el indefectible plazo marcado, se entenderá que la empresa opta por la asunción de dicho personal laboral. No obstante y en todo caso, los trabajadores afectados por el incumplimiento tendrán derecho a incorporarse a la empresa cesionaria. A tal efecto dispondrán de un plazo de veinte días hábiles desde que se produzca la subrogación para su incorporación a la nueva empresa adjudicataria.

F) La subrogación efectiva se producirá en el momento en el que la nueva adjudicataria comience a prestar servicios y no antes, siendo la relación laboral anterior a tal momento de la exclusiva responsabilidad de la cesante.

G) La empresa cesante responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada pueda producir a la empresa adjudicataria, sin perjuicio de la reversión a la misma de los trabajadores indebidamente subrogados.

H) Los miembros de Comité de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse en la empresa adjudicataria, salvo en el supuesto que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación, o que la subrogación afecte a la totalidad de los trabajadores.

I) La empresa cesante deberá facilitar a la nueva adjudicataria los siguientes documentos:

La Certificación en la que deberán constar los trabajadores afectados por la subrogación, con nombres y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, número de hijos, naturaleza de los contratos de trabajo, y categoría profesional según la clasificación del Convenio Nacional.

Original o fotocopia compulsada de los siete últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.

Fotocopia compulsada de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los siete últimos meses o los correspondientes documentos o soportes que legalmente lo sustituyan.

Relación de personal, especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador

es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.

Fotocopia compulsada de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

Original y fotocopia compulsada de los títulos habilitantes para el desempeño de su puesto laboral.

Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa cesante su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria de forma fehaciente, en el plazo de 15 días hábiles contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, o desde el momento que se emitan o se debieran haber emitido.

No harán falta las compulsas, si la empresa adjudicataria acepta expresamente la validez de las copias debidamente selladas y firmadas por la empresa saliente. A tal efecto, la empresa adjudicataria designará a una persona encargada de la verificación de originales y copias. Si la empresa adjudicataria, posteriormente, reclamara la aportación de las copias compulsadas, la empresa saliente, dispondrá, a partir de la reclamación de la empresa adjudicataria efectuada dentro del plazo establecido dispondrá de 15 días para su presentación.

Con igual sentido de simplificación del proceso y con los mismo requisitos de aceptación y comprobación, la entrega de los recibos salariales podrán ser sustituidos por la entrega de listados de los mismos periodos a acreditar en los que figuren los mismos datos de la nomina.

J) La empresa adjudicataria habrá de indemnizar a la empresa cesante, por los gastos de formación del personal, realizados durante el contrato extinguido y que sean debidamente acreditados cuando estén relacionados con la acreditación o titulación profesional exigida por la administración para la prestación del servicio.

Capítulo II. Retribuciones

Artículo 10. Salario base.- El Salario base para las distintas categorías profesionales del Convenio será el que se detalla en la tabla recogida en el Anexo I.

Artículo 11. Plus ambulanciero.- Para compensar las condiciones especiales del servicio de ambulancias, basándose en la cualificación protocolizada por la autoridades sanitarias para dotar de conocimientos sanitarios a los ambulancieros, los reciclajes de formación necesarios, la conducción urgente y el esmero en los cuidados de higiene y protección personales con enfermos especiales, se establece un Plus de Ambulanciero, cuyo importe inicial se especifica en la tabla del Anexo I.

Artículo 12. Revisión salarial y extrasalarial.- Se elevan a definitivas las tablas salariales del año 2011 publicadas en el Boletín Oficial de la Región de Murcia el día 1 de Septiembre de 2011. Dichas tablas se mantienen vigentes para los años 2012 y 2013 por lo que no se establece revisión salarial para los citados años.

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán sus salarios el último día del mes correspondiente.

Artículo 13. Antigüedad.- Los trabajadores comprendidos en este Convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma, consistente en un porcentaje aplicado sobre el salario base, de acuerdo con la siguiente tabla:

- Cumplidos los tres años de permanencia: El 3 por ciento.
- Un aumento del 1 por ciento por año de permanencia a partir del 4.º año.
- A los 20 o más años de servicios prestados el 20 por ciento.

No obstante lo establecido en el escalado anterior, durante el año 2013 y el posible periodo de vigencia ultractivo del presente convenio, no se abonará el concepto de antigüedad en cuantía distinta a la que cada trabajador, en su caso, viniera percibiendo a fecha 31.12.2012, sin perjuicio de que siga aplicándose la tabla porcentual de incrementos, para que una vez desaparecida la congelación se aplique el porcentaje que corresponda, aunque sin tener derecho a percibir atrasos por tal concepto.

Todo ello sin perjuicio de lo que pudiera acordarse en convenios colectivos posteriores.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador, cualquiera que hubiera sido su modalidad contractual laboral de vinculación a la misma.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en una misma Empresa, sin ruptura contractual, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses o días en los que se haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas y cuando reciba una prestación económica temporal por accidente de trabajo o enfermedad.

Se considerará que no ha existido ruptura contractual, siempre y cuando no haya transcurrido un período superior a veinte días hábiles entre sucesivos contratos.

Los aumentos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente al que se cumpla el trienio.

Artículo 14. Pagas extraordinarias.- Se abonará a los trabajadores dos pagas extraordinarias anuales. Su importe será el equivalente al salario base mensual, más antigüedad y plus ambulanciero. La primera será abonada el 15 de Julio, la segunda el 15 de Diciembre.

Artículo 15. Dietas.- Siempre que se cumplan las condiciones que marca la ley para que este concepto esté considerado concepto extrasalarial, el personal que fruto de la realización de un servicio se desplace tendrá derecho a percibir una indemnización por los gastos que se originen, que recibirá bajo el concepto de dieta en los siguientes casos:

El trabajador percibirá la dieta cuando para la realización de un servicio tenga que desplazarse fuera de su ámbito de trabajo, no resultando posible que el trabajador pueda volver en el horario de comida o cena, abonándose por lo tanto la dieta de la comida que no se ha podido realizar en el ámbito de trabajo.

Se consideran solamente los desplazamientos que impidan iniciar la comida en el ámbito de trabajo, dentro del horario de comidas (13 h a 15:30 h) y cenas (20 h a 22:30 h). Una vez iniciada la comida, el trabajador tiene que poder disponer de una hora ininterrumpida, si ésta se interrumpiera por causa de un

servicio y se puede volver al ámbito de trabajo a iniciar la comida dentro de esta franja horaria, no se abonará la dieta, en caso contrario si se abonará la dieta. Si la empresa para no abonar la dieta ordenara el desplazamiento en el ámbito de trabajo para poder realizar la comida, el tiempo de desplazamiento no se considerará incluido dentro de la hora de comida.

Para aplicar el régimen anterior al ámbito de trabajo, sea propio de la empresa o ajeno, ha de estar dotado de un comedor con: nevera, microondas, fregadero, mesa y sillas; para que el trabajador pueda comer en el ámbito de trabajo.

Se incluye también en este caso los traslados temporales o definitivos de trabajadores en el ámbito de trabajo, que en las mismas condiciones: horario, material necesario, etc., antes relacionado, no dará derecho a percibir ningún tipo de compensación económica. Cuando estas franjas horarias coincidan con el inicio o finalización del servicio, tampoco se abonará la dieta, dado que el trabajador tiene que venir con la comida hecha, o se marchará a hacerlo a su domicilio.

Tampoco se abonará la dieta si por cualquier circunstancia el trabajador puede comer en su domicilio, dentro de los horarios antes mencionados. El trabajador percibirá la dieta de pernocta y desayuno cuando por la realización de un servicio tenga que desplazarse fuera de su ámbito de trabajo, no pudiendo pernoctar en su ámbito de trabajo o domicilio. A los efectos de este artículo se entiende por ámbito de trabajo tanto el centro de trabajo, como la base, como el municipio de ambos.

No se pagarán bebidas alcohólicas.

En todo caso, las empresas pueden sustituir el abono de la dieta por el pago del gasto directamente. En los servicios que se presten fuera del territorio nacional serán gastos a justificar.

Los valores reseñados a continuación serán exigibles a partir de la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Concepto	Cuantía
Comida	13,47 €
Cena	13,47 €
Pernocta y desayuno	40,44 €
Suma de los tres conceptos	67,38 €

Artículo 16. Plus de nocturnidad.- El trabajador que preste servicio entre las veintidós horas y las seis horas, percibirá, por cada hora de trabajo en dicho horario, un incremento sobre el salario base y el plus ambulanciero que le correspondiera de un 10 por 100. A éstos efectos el cálculo se realizará sobre el salario base más plus ambulanciero por catorce pagas, dividido por la jornada ordinaria anual de éste convenio.

Artículo 17. Plus de festivos.- Todo el personal incluido en este Convenio Colectivo que trabaje, en jornada media o total, los días 24, 25 y 31 de diciembre, 1 de enero, jueves y viernes Santo, percibirán con carácter extraordinario, y adicionalmente al salario correspondiente a dicho día, la cantidad resultante de incrementar un 100% el salario correspondiente a ese día. En el supuesto de que el trabajo efectuado alguno de esos festivos resultara comprendido dentro de la jornada anual ordinaria del trabajador, la cantidad a incrementar al salario diario sería de un 35%.

Mediante acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en cada empresa, estas podrán modificar las fechas reseñadas adaptándolas a la costumbre del lugar.

Artículo 18. Plus de transporte.- Para compensar los gastos de desplazamiento del trabajador de su domicilio al centro de trabajo y viceversa, a partir del 01.08.2008, se establece un plus de transporte, de carácter extrasalarial, que se abonará en once pagas, no abonándose por tanto en el periodo de vacaciones, y que tendrá inicialmente la cuantía mensual de 83,48 €.

Capítulo III

Jornada laboral, vacaciones, licencias, permisos y excedencias

Artículo 19. Jornada laboral.- La jornada ordinaria de trabajo para el personal que no sea de movimiento será la que se establece en este Convenio a continuación, excepción hecha de las horas de presencia.

Para el año 2012 la jornada de trabajo efectivo será de 1.772 horas anuales, más las horas de presencia a que hace referencia el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, que no podrán exceder de 40 horas cuatrisesmanales.

Para el año 2013 la jornada de trabajo efectivo será de 1.800 horas anuales, más las horas de presencia a que hace referencia el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, que no podrán exceder de 40 horas cuatrisesmanales.

Las empresas están facultadas para organizar el trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el personal para asignar la atención preventiva y real desde las 0 a las 24 horas, durante 365 días al año. Turnos que serán rotativos o fijos.

Las empresas realizarán una distribución lo más equitativa posible de las horas de presencia a realizar entre los trabajadores integrantes de cada uno de los servicios y zonas, excepto para aquellos trabajadores que hayan manifestado por escrito su voluntad de no realizarlas.

Esa manifestación por escrito deberá realizarse con tres meses de antelación a la fecha de su efectividad.

A tal fin, la representación legal de los trabajadores en cada una de las empresas, realizará un seguimiento de las horas de presencia llevadas a cabo en la empresa por cada uno de los servicios, manteniendo una reunión semestral con el empresario, para tratar de solucionar las desviaciones que en el reparto pudieran haberse producido.

Los días de descanso serán los resultantes de la aplicación del calendario laboral y los cuadrantes, respetando los derechos que disfruten los trabajadores a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Las empresas podrán programar los descansos de los trabajadores según los turnos antes citados; se facilitarán dos días de descanso semanales consecutivos, no necesariamente un domingo o festivo. Se procurará que tales domingos o festivos sean rotativos para todo el personal, de modo que en cómputo anual todos los trabajadores hayan disfrutado similar número de domingos y festivos.

Artículo 20. Horas de presencia.- Dadas las especiales características que concurren en este sector, como consecuencia de la disponibilidad del personal de movimiento para atender estos servicios públicos, que conlleva la existencia de horas de presencia, estas no tienen la condición de trabajo efectivo, una aplicación de lo dispuesto en el artículo 4 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de

septiembre, en la redacción dada a este por el R.D. 902/07, de 7 de julio, sobre jornadas especiales de trabajo, y por tanto, no son computables ni a efectos de jornada ordinaria ni de horas extraordinarias. Por ello, ambas partes convienen en establecer como importe de tales horas el que resulte de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$(\text{Sueldo base} + \text{Plus ambulanciero} + \text{antigüedad}) \times 14$$

$$1772$$

Artículo 21. Horas extraordinarias.- Tendrá la consideración de hora extraordinaria toda aquella efectiva que se realice sobre la jornada ordinaria establecida en este convenio.

Se evitará en lo posible la realización de horas extraordinarias que no sean de carácter estructural. Tendrán esta consideración las que vengan exigidas por la necesidad del servicio tales como averías, urgencias, bajas imprevistas, etc.

Las horas extraordinarias se compensarán, mediante el abono de una cantidad igual al 175 por ciento de la hora ordinaria de trabajo, o bien mediante el correspondiente descanso compensatorio dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. La opción entre el pago de la hora extraordinaria o su compensación con descanso equivalente se realizará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente entregando una copia del resumen semanal al trabajador y otra a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 22. Calendario laboral.- Todas las empresas afectadas por el presente convenio, están obligadas a realizar un calendario laboral anual, en el cual deberá figurar al menos lo siguiente:

- Horario de trabajo.
- Distribución semanal, mensual, anual de los días de trabajo.
- Festivos.
- Descansos semanales.
- Vacaciones.

El calendario laboral será facilitado, al comienzo de cada año, a la representación de los trabajadores y expuesto en el tablón de anuncios y en sitio visible de fácil acceso en el centro de trabajo.

Artículo 23. Cuadrante.- Toda empresa afectada por el presente convenio, esta obligada a realizar un cuadrante que deberá ser facilitado a la representación unitaria con un mes y medio de antelación a la fecha en que deba entrar en vigor, en donde figure el trabajo asignado a todos los trabajadores de su plantilla, el centro de trabajo donde se encuentren adscritos, así como su jornada y horario. Podrá ser modificado mediante acuerdo con la representación unitaria, sin perjuicio de su modificación unilateral por la empresa en casos de urgente necesidad y por causas imprevisibles y de los derechos individuales de los trabajadores afectados.

Artículo 24. Vacaciones.- Los trabajadores de las empresas afectadas por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de un período anual de treinta

días naturales de vacaciones retribuidas con arreglo al salario base, más plus ambulanciero, más la antigüedad correspondiente.

A efectos del disfrute del período de vacaciones, la empresa negociará con la representación legal de los trabajadores los correspondientes turnos, pudiendo partir las vacaciones en dos períodos, a fin de que más trabajadores disfruten la quincena estival.

Estos turnos se harán según el calendario anual, según las prestaciones del servicio, y rotativo según criterio que convengan a ambas partes, comenzando la rotación por los más antiguos.

Para el personal que disfrute la quincena de vacaciones, si así se hubiera dispuesto fuera del período estival, se incrementará en un día de vacaciones, salvo que a petición propia del trabajador disfrute de un mes completo e ininterrumpido en cualquier época del año.

En caso de que el trabajador no pudiese disfrutar su periodo de vacaciones por incapacidad temporal derivada de accidente laboral o no laboral, o con ingreso hospitalario, su disfrute podrá ser aplazado hasta el 31 de diciembre de ese año.

No podrá solaparse el inicio de las vacaciones con los días de descanso semanal.

Artículo 25. Permisos y licencias.- El trabajador/ra, previo aviso y justificación, podría ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio y parejas de hecho inscritas en el registro público.

b) Un día por matrimonio de padres, hermanos e hijos. En el supuesto de que el matrimonio se celebrara fuera del domicilio del trabajador y se tuvieran que realizar desplazamientos superiores a 300 Km, se incrementará un día para la ida y otro para la vuelta, excepto para fuera de la península, cuando haya que utilizar barco o avión, que se computará por desplazamiento y no por Km, siendo por tanto un día para la ida y otro para la vuelta.

c) Dos días hábiles por nacimiento o adopción de hijos o enfermedad grave o fallecimiento de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y se incrementaría un día por cada 300 kilómetros, se incrementará un día para la ida y otro para la vuelta, excepto para fuera de la península, cuando haya que utilizar barco o avión, que se computará por desplazamiento y no por Km, siendo por tanto un día para la ida y otro para la vuelta. En caso de ingreso hospitalario de los parientes antedichos, el permiso será de tres días.

d) Dos días por traslado de domicilio habitual.

e) El tiempo necesario para concurrir a los cursos de formación y promoción que la empresa establezca.

f) Cumplimiento de deberes públicos, por el tiempo indispensable, previa comunicación y posterior justificación.

g) Por el tiempo necesario, con el máximo de un día a los conductores para la renovación del permiso de conducir.

h) Dos días anuales de libre disposición para el trabajador en cada año de vigencia del convenio.

i) Por el tiempo necesario para acudir a consultas médica al Servicio Público de Salud, previa comunicación y posterior justificación, con un máximo de 8 horas anuales.

Todo lo expuesto anteriormente tendrá validez las parejas de hecho fehacientes e inscritas en el registro público correspondiente.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 56 del Convenio General Estatal, las empresas que tengan a su servicio trabajadores que realicen estudios oficiales debidamente homologados, vendrán obligadas a otorgar hasta cinco días de licencia sin retribución, necesaria para que puedan preparar y efectuar exámenes convocados por el centro de que se trate, previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula.

Esta licencia no retribuida es aplicable a la obtención por parte del trabajador del carné de conducir.

Artículo 26.- Excedencias.-Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias y forzosas. Únicamente la excedencia forzosa y cuando así se establezca legalmente, comportará reserva del puesto de trabajo y computará su duración a efectos de antigüedad.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito y salvo que legalmente se disponga lo contrario, las voluntarias únicamente podrán ser utilizadas por los trabajadores con contrato indefinido y que acrediten como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

La excedencia forzosa, previa comunicación fehaciente a la empresa, se concederá en los supuestos siguientes:

a) Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito regional ó superior.

c) Por nacimiento o adopción de un hijo, de conformidad todo ello con la legislación vigente.

d) A un periodo no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso de la resolución judicial.

e) A un periodo de hasta dos años para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de excedencia, en los dos últimos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante generara derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El trabajador con excedencia forzosa deberá reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de 30 días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de tal periodo de suspensión contractual. De no realizarla en dicho plazo se entenderá decaída la reserva del puesto de trabajo y el trabajador pasará a tener la misma condición que el excedente de carácter voluntario, a menos que acredite el derecho al nacimiento de un nuevo periodo de excedencia forzosa.

La excedencia voluntaria se solicita igualmente por escrito y con máxima antelación posible a la empresa y podrán hacerlo aquellos trabajadores con vinculación a la empresa de más de un año.

La excedencia voluntaria podrá concederse por las empresas por un periodo mínimo de cuatro meses ininterrumpidos y un máximo de cinco años. Se iniciará siempre el primer día del mes que corresponda y se entenderá finalizada el último día del último mes natural del plazo solicitado. La solicitud de excedencia voluntaria deberá ser realizada por escrito con cuarenta y cinco días de antelación a la fecha en que el trabajador pretenda tenga efecto, y deberá asimismo ser contestada por escrito por la empresa en el plazo de quince días desde la recepción de la solicitud.

El trabajador con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente a reingresar en el establecimiento en las vacantes de igual o similar categoría a la por él ostentada en el momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito, a la empresa, de forma indubitada, su intención de reingreso con una anticipación mínima de treinta días naturales al de la finalización efectiva de la excedencia, excepto pacto individual más beneficioso acordado entre la empresa y el trabajador.

Artículo 27. Cambio de turno.- La empresa permitirá el cambio de turno entre los trabajadores/as, sin discriminación alguna, y dando comunicación por escrito a la empresa con al menos 48 horas de antelación y siempre que no se produzca incumplimiento de la normativa legal o convencional vigente, y se produzca entre trabajadores del mismo grupo profesional y/o categoría.

Capítulo IV. Prestaciones sociales complementarias

Artículo 28. Baja por enfermedad o accidente.- En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, debidamente acreditada por los servicios médicos correspondientes, las empresas afectadas por el presente convenio, abonarán al trabajador, desde el primer día de su baja, un complemento a la prestación de seguridad social que perciba, hasta que esta alcance el cien por cien del salario base, plus ambulanciero y antigüedad establecida en el presente convenio.

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, debidamente acreditada por los servicios médicos correspondientes, las empresas afectadas por el presente convenio abonarán al trabajador un complemento a la prestación de seguridad social que perciba, hasta que esta alcance las cuantías porcentuales que se expresan a continuación sobre el salario base, plus ambulanciero y antigüedad:

- Los tres primeros días, y por una sola vez al año: 50%.

- Del día cuarto al decimoquinto, el 75%.
- Del día decimosexto hasta el alta médica, el 90%.

Artículo 29. Seguro colectivo de accidentes.- Las empresas que no lo tengan suscribirán la póliza en el plazo de treinta días, a partir de la firma del convenio, con una entidad aseguradora reconocida, una póliza colectiva que garantice una cuantía de:

Gran invalidez o incapacidad permanente absoluta por accidente: 30.000,00 €

Muerte por accidente: 30.000,00 €

A percibir, y por una sola vez, por el trabajador/ra o su cónyuge superviviente, descendiente o ascendientes y, en su caso, sus derechohabientes, si como consecuencia del accidente sobreviene alguna de estas situaciones.

Las primas que se generen en función de la citada póliza serán a cargo de la empresa, siendo responsable la entidad aseguradora y subsidiariamente la empresa del pago del capital asegurado al trabajador o a sus beneficiarios en caso de siniestro que conlleve el derecho a su percepción.

Artículo 30. Promoción Económica.- Cuando un trabajador entre 60 y 64 años de edad y con una antigüedad mínima de 10 años en la empresa, cese en la misma por cualquier causa, a excepción hecha del despido disciplinario, baja voluntaria, muerte, invalidez en cualquiera de sus calificaciones, despido objetivo, expediente de regulación de empleo, jubilación ó muerte del empresario persona física, y siempre y cuando el cese se produzca de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, tendrá derecho, y por una sola vez, con el fin de reordenar su vida familiar, a un periodo de vacaciones retribuido con su salario base más antigüedad en los siguientes términos:

- 64 años: 23 días de vacaciones.
- 63 años: 44 días de vacaciones.
- 62 años: 72 días de vacaciones.
- 61 años: 85 días de vacaciones.
- 60 años: 99 días de vacaciones.

El cese efectivo en la empresa se producirá a la conclusión del referido periodo de vacaciones.

Capítulo V. Seguridad y salud laboral

Artículo 31.- Prevención de riesgos laborales.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre, modificada y ampliada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre de "Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales" y los diversos Reglamentos que la desarrollan.

Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

- Las empresas que suscriben el presente Convenio Colectivo desarrollarán las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo si es que así fuere, representen el menor riesgo y no afecten negativamente la salud de los trabajadores.

- En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que conjuntamente empresas y trabajadores pongan en ejecución, sin condicionar la actividad irán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida de los trabajadores afectados.

- De acuerdo con la legislación vigente, en la elaboración, desarrollo y aplicación de los planes de salud y seguridad en el trabajo así como en los de prevención de riesgos laborales, participaran si existieren, los representantes sindicales de los trabajadores así como las organizaciones sindicales, según sea el ámbito de actuación del plan. En su defecto, tomarán parte los trabajadores del centro de trabajo o de la empresa.

- Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, las empresas afectadas elaborarán para todos sus centros de trabajo y establecimientos, un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Igualmente, cuando proceda, se efectuará una evaluación de los medios y lugares de trabajo y del acondicionamiento del centro o establecimiento.

- De existir algún puesto de trabajo que represente cierto riesgo para la salud y seguridad laboral de los trabajadores, las empresas, de acuerdo con los dictámenes y asesoramientos de los Servicios de Prevención y, en su caso, la Inspección de Trabajo, modificarán las instalaciones, los medios o la propia dotación del puesto de trabajo, de forma que se minimice y evite en el mayor grado posible, el riesgo detectado.

Toda ampliación o modificación de las instalaciones de los establecimientos, de su maquinaria o de la tecnología aplicada a los diversos puestos de trabajo, comportará necesariamente una evaluación de los riesgos para la salud y seguridad laboral que pudiere contener, así como su puesta en conocimiento, bien a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los trabajadores afectados.

La representación legal de los trabajadores en la empresa tendrá información permanente respecto a la puesta en marcha de nueva maquinaria, modificación de instalaciones, su ampliación y de las mediciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación con las condiciones ambientales de los centros de trabajo.

Las empresas proporcionarán al personal afectado por este Convenio Colectivo las revisiones médicas anuales que correspondan, en virtud de lo previsto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Si se demostrare en supuestos de maternidad que el puesto de trabajo que ocupa representa riesgo apreciable para la trabajadora, la dirección propiciará, si ello estuviere a su alcance, un cambio de puesto de trabajo que elimine dicha situación de riesgo apreciable, durante el tiempo que dure la situación de embarazo. De no ser así, la trabajadora, quedará acogida a la prestación de IT por riesgo durante el embarazo, si así se le reconoce el servicio médico de la Seguridad Social.

En cuanto a determinados puestos de trabajo serán de aplicación las normas y disposiciones sobre ergonomía que tiene establecidas o pueda establecer el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Se evaluará de forma especial aquellas actividades o puestos de trabajo expuestos a radiaciones de pantallas de cualquier tipo, a alta sonoridad, a limitaciones de aireación, etc...

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tienen derecho a la información y formación sobre las condiciones de su trabajo, sobre las características de su actividad y de su centro de trabajo, sobre la maquinaria y tecnología empleada y sobre todos los demás aspectos del proceso laboral que de alguna forma pudieren representar riesgo para su salud o seguridad personal en el trabajo.

En especial, las empresas vienen obligadas a formar específicamente al trabajador sobre los riesgos que, en su caso, pudieren existir en determinado puesto de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que regula la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la siguiente escala:

Hasta 49 trabajadores, 1 Delegado de Prevención.

De 50 a 100 trabajadores, 2 Delegados de Prevención.

De 101 a 500 trabajadores, 3 Delegados de Prevención.

De 501 a 1000 trabajadores, 4 Delegados de Prevención.

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

Finalmente el empresario viene obligado a informar periódicamente a los representantes de los trabajadores si los hubiere, sobre evolución de la salud y seguridad de los trabajadores, índices de absentismo y sus causas, accidentabilidad y sus consecuencias, índices de siniestrabilidad, estudios que se realicen sobre el medio ambiente de los centros de trabajo y, en general, sobre cualquier circunstancia que colectiva o individualmente pueda tener incidencia en relación con la salud de los trabajadores.

Artículo 32. Comisión de Seguridad y Salud Regional.- Se establece una Comisión de Seguridad y Salud Regional, formada del mismo modo que la Comisión Paritaria, incluyendo en sus funciones el seguimiento y la coordinación de los modelos de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales instaurados en las empresas, así como el análisis de aquellas cuestiones que afecten a la salud de los trabajadores. Se elaborará un informe anual de las actividades realizadas, y se establecerán las propuestas de mejora.

Artículo 33. Revisión médica.- Las empresas estarán obligadas a facilitar una revisión médica general anual a todos los trabajadores, así como las pertinentes vacunas necesarias para el cumplimiento del servicio, conforme a lo prescrito por el servicio de prevención ó el Servicio Público de Salud.

El tiempo empleado en esta revisión será considerado siempre trabajo efectivo y dentro del horario de trabajo, adaptándose a las necesidades del servicio.

Dadas las características de la actividad desarrollada por las empresas afectadas por este Convenio, el reconocimiento médico será obligatorio para todos los puestos de trabajo, menos para aquellos puestos exceptuados de di-

cha obligatoriedad mediante informe motivado de la representación legal de los trabajadores en la empresa.

Capítulo VI. Grupos y categorías profesionales. Contratación.

Artículo 34. Grupos y categorías profesionales.- Los grupos y categorías profesionales del presente Convenio tendrán la regulación que se expresa a continuación.

La clasificación profesional del personal consignada en el presente artículo es meramente enunciativa y no implica que se hayan de tener previstos todos los grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones orgánicas y funcionales, ni que se hayan de tener provistas éstas si las necesidades y el volumen de las empresas no lo requieren, siempre que las funciones que se recogen para cada una no se desarrollen en la empresa.

Grupos Profesionales.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo se estructura en base a los siguientes grupos profesionales, en atención a las funciones primordiales que realizan:

- a) Personal Superior y Técnico.
- b) Personal Administrativo e Informático.
- d) Personal de Explotación.

A).- Definición de los grupos profesionales y descripción de sus funciones.
Personal superior y técnico.

El grupo profesional del personal Superior y Técnico comprende quienes, estén en posesión de un título superior y/o de grado medio, con diplomaturas de centros docentes de enseñanza laboral o profesional homologados, o los que careciendo de titulación acreditan preparación derivada de la práctica continuada, han sido contratados para ejercer funciones y responsabilidades sobre organización, explotación, administración, etc., en el ámbito de la empresa. Lo constituyen las siguientes categorías profesionales:

Director/a de Área: Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente de uno de los departamentos o áreas específicas en que se puede estructurar ésta, dependiendo directamente de la Dirección de la Empresa.

Médico: Es el que desempeña funciones o trabajos correspondientes a su titulación académica y profesional.

Técnico superior: Es aquel personal que, estando en posesión de un título expedido por una Escuela Técnica Superior o Facultad Universitaria, ejerce dentro de la empresa con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, con independencia de que tenga o no personal subordinado y realice o no, de forma habitual, funciones directivas.

Técnico medio: Es aquel personal que, estando en posesión de un título expedido por las escuelas técnicas de grado medio, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, independiente de que tenga o no personal a su cargo y ejercite o no funciones directivas.

Diplomado: Es aquel personal que, poseyendo un diploma expedido por centros docentes oficialmente reconocidos u homologados, que no requieran las condiciones exigibles, bien por las Escuelas Técnicas, bien por las Facultades Universitarias, lleva a cabo, dentro de las empresas, funciones técnicas y

específicas para las que ha sido contratado en virtud de su diploma, concurra o no personal bajo su dependencia.

Ayudante Técnico Sanitario: Se comprende en esta categoría a quien, con el correspondiente título oficial, realiza los trabajos propios de su profesión.

B).- Definición del grupo profesional administrativo e informático y de sus categorías profesionales.

B.1).- El subgrupo profesional del personal administrativo comprende quienes, bajo las directrices de la Dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que ésta le asigne, ejecutan de forma habitual las funciones propias de la Administración de la empresa, en el ámbito de esta. Lo componen las siguientes categorías profesionales:

Jefe/a de equipo: Es el responsable inmediato del personal que tenga a su cargo.

Oficial administrativo: Pertenecen a esta categoría aquellos que con la titulación correspondiente, o con cinco años de experiencia en cargo equivalente, realizan normalmente los trabajos administrativos.

Auxiliar administrativo: Es el empleado que, con la titulación correspondiente, realizan los trabajos administrativos acordes con su categoría.

Aspirante administrativo: Es aquel personal de dieciséis años y que, sin formación profesional, dentro de los plazos y en los términos legales establecidos, compatibilizando trabajo y estudio o formación específica, adquiere los necesarios conocimientos para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional administrativo.

Telefonista: Comprende esta categoría al personal que, en las distintas dependencias de la empresa, tenga asignada la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera, así mismo, atenderá y clasificará, según las áreas y tipos de servicios las llamadas que se reciban. Podrá igualmente tener asignadas funciones complementarias de recepción, compatibles con su tarea profesional.

Ordenanza: Es aquel personal cuya misión consiste en efectuar los encargos de todo tipo que se les encomienden, como distribuir correspondencia, realizar tareas de mensajería, etc., bien por parte de la Dirección de la empresa, bien por los jefes administrativos y encargados operativos, y en colaborar en funciones auxiliares, administrativas principalmente, como archivo de documentos, en la medida que se le adjudiquen.

B.2).- El subgrupo profesional de personal de informática comprende quienes ejecutan de forma habitual las funciones propias de sistemas y organización siendo las siguientes:

Analista de proceso de datos.- Es aquel personal que verifica análisis orgánicos de operaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas, en cuanto se refiere a: cadenas de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, ficheros a tratar y definición de su tratamiento y elaboración completa hasta su finalización, de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

Programador.- Es aquel personal que estudia los procesos complejos predefinidos, confecciona organigramas detallados del tratamiento, redacta programas en el lenguaje de programación que se le indica y confecciona pruebas

de ensayo, pone a punto los programas, completa expedientes técnicos de los mismos y documenta el manual de consola.

Operador.- Es quien manipula y controla ordenadores dotados de sistemas operativos capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente equipos y programas de naturaleza compleja. Debe saber detectar y resolver problemas operativos definiéndolos como errores de operación o de máquina.

C).- Definición del grupo profesional de control de explotación y de sus categorías profesionales.

El grupo profesional de personal de Explotación se compone por quienes, bajo la concreta dirección del personal superior y técnico, ejecuta los distintos trabajos y tareas propios de la explotación y correcto funcionamiento de los establecimientos o centros de trabajo de las empresas, que le son encomendados en consonancia con su oficio o conocimientos específicos. Está formado por las siguientes categorías profesionales:

Jefe/a de equipo: Es el responsable inmediato del personal operativo que tenga a su cargo.

Jefe/a de tráfico: Es el que tiene a su cargo planificar y supervisar los movimientos de los vehículos de la empresa.

Técnico en transporte sanitario avanzado:

Es el empleado/a que es contratado para conducir vehículos o no, que tiene permiso de conducir y estar en posesión del título homologado de Técnico Avanzado en el Transporte sanitario, pudiendo realizar tareas de conductor, ayudante de conductor-camillero y las propias a que le permite el título homologado correspondiente.

Técnico en transporte Sanitario (TTS) Conductor: Es el empleado/a que es contratado para conducir los vehículos de asistencia sanitaria, estando en posesión del correspondiente permiso de conducir. Realizará las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarios para la correcta prestación del servicio. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación, que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio.

Técnico en Transporte Sanitario (TTS) Ayudante Conductor-Camillero: Tendrá las tareas propias de camillero y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio. Tendrán carné de conducir suficiente podrán y deberán ser formados / as para conductor de ambulancias. Esta formación de conducción no podrá sobrepasar el 50 por 100 de su tiempo mientras ostentan la retribución como ayudantes. La empresa estará obligada a facilitar y asumir el coste de la formación necesaria para acceder a la titulación y/o certificación que en cada caso exijan las entidades beneficiarias del servicio. Esta formación se adecuará a la legislación vigente sobre prácticas y formación.

Técnico en Transporte Sanitario (TTS) Camillero. Tendrá las tareas propias de camillero y conocimientos sanitarios para la atención y seguimiento del paciente, realizando las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el enfermo y/o accidentado necesarias para la correcta prestación del servicio.

Jefe de taller: Esta categoría incluye a los que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller, ordenando y vigilando los trabajos que se realicen en su dependencia.

Mecánico: Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con la larga práctica del mismo, realizan los trabajos de reparación de vehículos, bajo las órdenes y la supervisión del Jefe de taller, en su caso.

Ayudante de mecánico: Se incluye en esta categoría quien, con conocimientos generales sobre el oficio, puede colaborar con el mecánico en los trabajos que éste realice.

Chapista: Se clasifican en esta categoría los que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con larga práctica del mismo, realizan los trabajos de reparación de vehículos, bajo las órdenes y la supervisión del Jefe de taller, en su caso.

Pintor: Se clasifican en esta categoría los que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado, o con larga práctica del mismo, realizan los trabajos de reparación de vehículos, bajo las órdenes y la supervisión del Jefe de taller, en su caso.

Personal de limpieza: Es aquel personal encargado de la limpieza general del centro de trabajo o establecimiento, así como del mantenimiento de la higiene y salubridad de las instalaciones y servicios de uso público en las mismas.

Trabajador en formación: Es aquel personal de dieciséis años o más que, sin formación específica, dentro de los plazos y en los términos legales establecidos, compatibilizando trabajo y estudio o formación específica, adquiere los necesarios conocimientos y título homologado para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional del personal de explotación.

De superar el período de formación y continuar en la empresa, este personal ostentará la categoría profesional que corresponda por la formación requerida.

Artículo 35. Contratación.- Tipos de contratos de trabajo.- Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente con las siguientes particularidades:

A) Los contratos para la formación y el aprendizaje podrán concertarse con una duración mínima inicial de 6 meses.

B) La duración máxima del contrato eventual será de 12 meses dentro de un periodo de 18 y, en caso de concertarse por plazo inferior, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, por una sola vez, sin que en ningún caso puedan superarse los citados doce meses como límite máximo acumulado.

C) contrato por obra o servicios determinados. A efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, amén de los contenidos u objetos de este tipo contractual, de carácter general, se identifican como tareas o servicios con sustantividad propia y suficiente, dentro de la actividad de las empresas de este sector que pueden ser cubiertas con esta modalidad contractual, los siguientes:

c.1) Temporadas de eventos deportivos, congresos, fiestas, ferias y exposiciones, promociones, servicios preventivos, refuerzos estacionales, (campañas de gripe, etc) refuerzos de plantilla en zonas de playa o turísticas, y cualquier actividad extraordinaria que precise del aumento temporal de la plantilla.

c.2) Contratos con las administraciones, siempre que no esté amparado por las cláusulas de subrogación la continuación del trabajador en la nueva adjudicataria.

c.3) Actividades de carácter temporal o estacional derivadas de contratos con las administraciones.

Capítulo VII

Otros derechos

Artículo 36. Retirada del carné de conducir.- Para los casos de privación del permiso de conducir por tiempo no superior a 12 meses, la empresa se verá obligada a facilitar al conductor ocupación en cualquier trabajo, aun de inferior categoría, abonando la retribución correspondiente a dicho puesto más antigüedad y siempre que no concurra uno de los siguientes requisitos:

a) Que la privación del permiso de conducir derive de hechos acaecidos en el ejercicio de la actividad de conducir ajeno a la empresa.

b) Que la privación del carné de conducir sea como consecuencia de la comisión de delitos dolosos.

c) Que otra privación del carné de conducir no se haya producido también en los 24 meses anteriores.

d) Que la privación del carné de conducir sea consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas o tomado algún tipo de estupefacientes.

Cuando la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a 12 meses, se entenderá que el conductor deja de ser apto para el trabajo que fue contratado y causará baja automáticamente en la empresa por circunstancias objetivas y aplicándose lo que al respecto determinan los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores.

Aquellos trabajadores que contraten una póliza de seguros que cubra la retirada temporal del carnet de conducir, así como la recuperación de puntos, necesario para desarrollar su trabajo de conductor y nada mas que para eso, previa justificación de la contratación reseñada, las empresas abonarán el coste de la citada póliza con un máximo de 50,00 euros anuales. En el caso de que empresa opte por cubrir éste riesgo mediante la contratación de una póliza de seguros colectiva no se abonará la cantidad reseñada anteriormente.

En el caso de que la retirada temporal del carnet de conducir se produjera por cualquiera de los motivos señalados en el párrafo primero, el importe que perciba el trabajador derivado del seguro, en tanto que se le mantenga el salario, tendrá la obligación de abonarlo a la empresa, con el límite del importe del salario en el caso de que la cobertura contratada sea superior al mismo.

Asimismo, en el caso de retirada temporal del carnet, el trabajador podrá solicitar una excedencia para el tiempo que dure la misma, con derecho al reingreso una vez recupere el carnet.

Artículo 37. Uniformes.- Las empresas facilitarán al personal el uniforme, vestuario preciso e idóneo para la realización de su función, previo informe de la representación de los trabajadores, según el diseño de la empresa y en consonancia con las épocas de invierno y verano.

Dicho vestuario será repuesto y ampliado, siendo obligatoria su utilización y limpieza por parte del trabajador.

Artículo 38. Derechos sindicales.- Los Delegados de personal o miembros de Comités de Empresa, tendrán los derechos reconocidos por la Ley en materia de información, horas sindicales para su representación, reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Podrá constituirse en cada empresa, si así lo deciden los representantes unitarios, una bolsa de horas anual, pudiendo disponer de ellas indistintamente cualquiera de los representantes unitarios pertenecientes a una misma organización sindical.

En cada empresa afectada por el presente Convenio, podrán acumularse las horas sindicales en un representante de los trabajadores y trabajadoras, o en el representante del sindicato al que pertenezcan dichos Delegados.

Artículo 39. Jubilación parcial y contrato de relevo.- Las empresas del Sector, durante la vigencia del presente Convenio, y en tanto esté en vigor en la legislación general y en la Seguridad Social, autorizarán la jubilación parcial de los trabajadores de sus empresas, cuando éstos reúnan individualmente las condiciones generales exigidas para tener derecho a la citada jubilación.

A tal fin se redactará un contrato a tiempo parcial con una reducción de su jornada de trabajo efectivo y del salario. El jubilado parcial será sustituido por otro trabajador que se vinculará a la Empresa, a jornada completa, mediante la conversión del contrato temporal que tuviera ó desde el desempleo, siempre que el jubilado opte por una reducción superior al cincuenta por ciento, en virtud de un contrato de relevo que tendrá una duración máxima del tiempo que, al jubilado, le reste para alcanzar la jubilación plena.

Capítulo VIII

Régimen disciplinario

Artículo 40.- Clase de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes. Todo ello sin perjuicio de que en los distintos convenios de ámbito autonómico puedan adaptar o incluir otras tipificaciones o sanciones.

Artículo 41.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite debidamente la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o puesto de trabajo, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como falta grave o muy grave. En ningún caso se considerará falta si hay causa o motivo justificado.
4. La negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.
5. La falta de atención y diligencia debidas probadas, en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que no cause perjuicio grave a la empresa o a

sus compañeros de trabajo, a los enfermos transportados, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la incorrecta cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que el trabajador tenga obligación de cumplimentar, siempre que no esté tipificada como grave o muy grave.

6. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia negativa para la empresa en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

7. La falta de higiene o limpieza personal probada, siempre que no derive riesgo para la integridad física o la salud de los trabajadores, ni suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados.

8. El uso incorrecto del uniforme, de las prendas o equipamientos recibidos de la empresa o de cualquier otro, siempre que la empresa obligue al trabajador a utilizarlas en el desarrollo de sus tareas, siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados.

9. La falta de respeto probada, de escasa consideración, tanto a sus compañeros como a terceras personas y en especial a los enfermos transportados o sus familiares o acompañantes, siempre que eso se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

10. Las que supongan incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos y salud laboral, siempre que no tengan trascendencia grave para la integridad física o la salud propia o de otras personas o trabajadores, o produzca daños graves a la empresa.

11. Cualquier otros incumplimientos culpables de la normativa laboral o de las obligaciones lícitas asumidas en contrato de trabajo y/o contenidas en este Convenio, así como aquellos otros incumplimientos que supongan sanción o penalización para la empresa en virtud de las obligaciones de prestación de servicios contractuales con terceros.

12. Cualquier otro tipo de infracciones que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como faltas graves o muy graves.

Artículo 42.- Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos en cada una de ellas y sin causa justificada.

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

3. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que cause perjuicio de una cierta consideración a la empresa o sus compañeros de trabajo, a los enfermos transportados, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la falta de cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que el trabajador tenga obligación de cumplimentar, y a no ser que pueda ser considerada como muy grave, siempre que suponga a la empresa reclamaciones económicas o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, por valor económico que no supere los 3.000,00 euros.

4. El incumplimiento probado de las normas, órdenes o instrucciones de los superiores, en relación con las obligaciones concretas del puesto de trabajo, y las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves o incumplimiento o la negativa a realizar un servicio sin causa que lo justifique.

5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo que haya sido comunicada fehacientemente, siempre que la orden no implique condición vejatoria o atentado contra la libertad sexual para el trabajador, o comporte riesgo para la vida o la salud, tanto de él mismo como de otros compañeros.

6. Las faltas de respeto o desconsideración tanto a sus compañeros como a los enfermos transportados o sus familiares o acompañantes, siempre que eso se produzca con motivo u ocasión del trabajo, en especial cuando como consecuencia de eso comporte sanción o penalización para la empresa.

7. Cualquier falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador, a sus compañeros o sobre los servicios realizados.

8. La falta de higiene o limpieza personal cuando comporte reclamación o quejas de, enfermos o sus familiares o acompañantes, o comporte a la empresa sanciones o penalizaciones de terceros contratantes de los servicios.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios distintos a los previstos instalaciones o bienes de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, excepto que se cuente con la oportuna autorización.

10. La disminución voluntaria y ocasional del rendimiento en el trabajo, que se pueda probar fehacientemente.

11. La simulación de enfermedad o accidente, laboral o no.

12. El encubrimiento por acción, que no por omisión, de faltas de otros trabajadores.

13. Proporcionar datos o documentos reservados de la empresa salvo los propios para el desarrollo de la actividad sindical a través de los cauces legales establecidos, a personas ajenas o no autorizadas para recibirlos.

14. Proporcionar a personas no autorizadas a recibirlos, datos relativos a los enfermos que hayan tenido vinculación con la empresa por motivos de su actividad.

15. No advertir con la diligencia debida, a sus superiores o al empresario de cualquier anomalía, avería, accidente o hechos inusuales que observe en las instalaciones, maquinaria o del personal, debiendo dejar constancia al final de la jornada a través del parte de trabajo diario que deberá facilitar la empresa.

16. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas, a excepción de las labores específicas sindicales, debidamente comunicadas.

17. La negligencia grave en la conservación o la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo, dentro de las competencias propias de su categoría profesional.

18. El mal uso verificado de los locales, vehículos y/o su equipamiento, material y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

19. La embriaguez probada durante el trabajo, así como el encontrarse afectado, también ocasional y probadamente durante el trabajo, por sustancias calificadas como drogas y / o estupefacientes.

20. Fumar en los lugares prohibidos por la normativa legal.

21. La comisión por parte de los conductores de infracciones sancionadas administrativamente de las normas de circulación, imputables a ellos, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro la seguridad de las personas que vayan a bordo de los vehículos.

22. No utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados al trabajador por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste, siempre que esto sea probado por el empresario.

23. La falta de cumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral o el incumplimiento de la instrucciones empresariales en las mismas materias, cuando suponga riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

24. No usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte, con los que desarrolle su actividad.

25. Negarse a someterse a los reconocimientos médicos correspondientes, en su jornada laboral.

26. Poner fuera de funcionamiento y/o utilizar incorrectamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o a los puestos de trabajo en los que ésta tenga lugar.

27. La falta inmediata de información a su superior jerárquico directo, sobre cualquier situación que, a su parecer, comporte, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud propia, de otras personas o trabajadores, o pueda causar un daño grave a la empresa.

28. La reincidencia en cualquier falta leve dentro del mismo trimestre, cuando haya tenido amonestación escrita.

Artículo 43.- Faltas muy graves

Se consideran faltas muy graves:

1. Más de doce faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinticuatro en seis meses.

2. Faltar al trabajado más de dos días consecutivos o cuatro alternos al mes sin causa o motivo que lo justifique.

3. El ejercicio de otras actividades profesionales, públicas o privadas durante la jornada de trabajo.

4. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados, y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa, a los vehículos o en otros elementos o lugares en los que deba actuar en función de su actividad.

5. Los actos dolosos o imprudentes en el ejercicio del trabajo encomendado o contratado, o cuando la forma de realizarlo implique daño o riesgo de accidente o peligro grave de averías para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

6. Poner o dar como fuera de servicio un vehículo sin motivos, en especial cuando ello suponga sanción o penalización para la empresa en virtud de las obligaciones de prestación de servicios contractuales con terceros.

7. 7. Cuando en los contratos que firme la empresa con sus clientes estos recojan una cláusula que vincule el pago de la gestión con la calidad del servicio

ofrecido (puntualidad, trato al paciente, etc) y a resultas de una mala praxis la factura se vea reducida, por falta debidamente acreditada imputable a uno o varios trabajadores.

8. La embriaguez o toxicomanía habitual probada si repercute negativamente en el trabajo.

9. La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él. Se entenderá siempre que hay falta cuando un trabajador de baja por enfermedad o accidente, realice trabajos de cualquiera clase por cuenta propia o ajena y la alegación de las causas falsas para las licencias o permisos.

10. La superación de la tasa de alcohol fijada, reglamentariamente y probada en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción probada bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes.

11. Los probados malos tratos o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, enfermos transportados o sus familiares, así como otro personal con el que se preste el servicio.

12. El abuso de autoridad.

13. La disminución continuada y voluntaria probada en el trabajo siempre que haya sido objeto de sanción anterior.

14. La desobediencia continua y persistente debidamente demostrada

15. El acoso sexual, entendiendo por tal, la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente a la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

16. 3. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que cause perjuicio de una cierta consideración a la empresa o sus compañeros de trabajo, a los enfermos transportados, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la falta de cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que el trabajador tenga obligación de cumplimentar, siempre que suponga a la empresa reclamaciones económicas o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, por valor económico que supere los 3.000,00 euros.

17. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, tanto en puestos de mando o responsabilidad, como en los casos de prestación de servicios de transporte urgente, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o enfermos trasladados o a trasladar, o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, compañeros o terceros.

18. La utilización indebida de información de qué se tenga conocimiento por razón de su trabajo de datos referentes a enfermos que hayan tenido vinculación con la empresa por motivo de su actividad.

19. La apropiación del importe de los servicios prestados, sea cual sea su cuantía, así como cualquier ocultación, sustracción, de dinero, materiales, equipamiento, o vehículos.

20. La reiterada comisión, por parte de los conductores, de infracciones de las normas de circulación, imputables a ellos, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro su seguridad, la del personal de la empresa o los enfermos transportados.

21. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos y salud laboral cuando produzcan peligro inminente o sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

22. La reincidencia en dos faltas graves de la misma naturaleza, o mas de dos graves aunque sean de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción que haya cobrado firmeza.

23. Cualquier otro tipo de infracciones muy graves que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales.

Artículo 44.- Sanciones. Aplicación.

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

A) Faltas leves:

Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

C) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de once a cuarenta y cinco días.

Despido.

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

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La repercusión del hecho en otros trabajadores, a la empresa, a terceros, especialmente enfermos y sus familiares, sí como, la repercusión social del mismo.

c) La categoría profesional del trabajador.

3. Corresponderá al empresario la determinación de la sanción que puede aplicar entre las previstas. Las sanciones por faltas leves serán acordadas por la Dirección de la empresa. Las sanciones por faltas graves y muy graves deberá imponerlas también la empresa previa instrucción del correspondiente expediente sancionador al trabajador.

4. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores, tendrán derecho a ser escuchados el interesado y la representación de los trabajadores o sindical, en el plazo de diez días, contados desde la comunicación de los hechos que se imputen. Este plazo suspenderá el plazo de prescripción de la falta correspondiente. En el caso de tratarse de un trabajador que ostente la condición de delegado sindical o miembro del Comité de empresa, aparte del interesado, tendrán que ser escuchados los restantes miembros de la representación a la que éste perteneciera, si hubiese.

5. De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará a los representantes de los trabajadores, si hubiese.

6. En el caso de tratarse de faltas tipificadas como muy graves, la empresa podrá acordar la suspensión de empleo como medida previa y preventiva por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que se impongan. Suspensión que será comunicada a los representantes de los trabajadores.

7. Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas en el curso de la tramitación por el trabajador, y si se procede, por la representación de los trabajadores o sindical.

8. Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción que tenga obligación de ser por escrito, lo deberá comunicar, de esta misma forma, al interesado y a la representación de los trabajadores o sindical, quedándose éste con un ejemplar, firmando el duplicado que volverá a la Dirección de la empresa, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

9. Las faltas leves prescriben al cabo de diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

10. En cualquier caso, el trabajador sancionado podrá acudir a la vía jurisdiccional competente para instar a la revisión de las sanciones impuestas en caso de desacuerdo.

11. Ningún trabajador podrá ser sancionado dos veces por la misma falta.

Artículo 45.- Solución extrajudicial de Conflictos Laborales.- Los firmantes del presente convenio, se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASECMUR-II), vigente en la actualidad y al que en el futuro lo sustituya.

Anexo I

Tabla Salarial definitiva año 2011

Categoría	Salario Base	Plus. Amb	Plus transporte	Total
Conductor	1.315,14 €	117,82 €	83,48 €	1.516,44 €
Ayudante Camillero	1.201,65 €	99,85 €	83,48 €	1.384,98 €
Camillero	1.155,67 €	92,19 €	83,48 €	1.331,34 €
Limpiador/a	1.155,67 €	92,19 €	83,48 €	1.331,34 €
Jefe de Equipo	1.324,66 €	89,09 €	83,48 €	1.497,23 €
Jefe de Tráfico	1.409,15 €	97,53 €	83,48 €	1.590,15 €
Oficial 1ª Administrativo	1.386,10 €	95,24 €	83,48 €	1.564,82 €
Auxiliar Administrativo	1.240,20 €	80,65 €	83,48 €	1.404,33 €
Ayudante Mecánico	1.201,76 €	76,79 €	83,48 €	1.362,03 €
Mecánico	1.304,71 €	87,10 €	83,48 €	1.475,30 €
Chapista	1.270,89 €	83,73 €	83,48 €	1.438,10 €
Pintor	1.270,89 €	83,73 €	83,48 €	1.438,10 €
Jefe de Taller	1.366,54 €	93,27 €	83,48 €	1.543,29 €
Telefonista	1.247,86 €	81,39 €	83,48 €	1.412,72 €
Médico	2.031,27 €	159,76 €	83,48 €	2.274,51 €
ATS	1.631,89 €	119,79 €	83,48 €	1.835,16 €
Director de Área	1.894,81 €	146,11 €	83,48 €	2.124,39 €
Director	2.046,65 €	161,29 €	83,48 €	2.291,42 €

Tabla Salarial definitiva año 2012

Categoría	Salario Base	Plus. Amb	Plus transporte	Total
Conductor	1.315,14 €	117,82 €	83,48 €	1.516,44 €
Ayudante Camillero	1.201,65 €	99,85 €	83,48 €	1.384,98 €
Camillero	1.155,67 €	92,19 €	83,48 €	1.331,34 €
Limpiador/a	1.155,67 €	92,19 €	83,48 €	1.331,34 €
Jefe de Equipo	1.324,66 €	89,09 €	83,48 €	1.497,23 €
Jefe de Tráfico	1.409,15 €	97,53 €	83,48 €	1.590,15 €
Oficial 1ª Administrativo	1.386,10 €	95,24 €	83,48 €	1.564,82 €
Auxiliar Administrativo	1.240,20 €	80,65 €	83,48 €	1.404,33 €
Ayudante Mecánico	1.201,76 €	76,79 €	83,48 €	1.362,03 €
Mecánico	1.304,71 €	87,10 €	83,48 €	1.475,30 €
Chapista	1.270,89 €	83,73 €	83,48 €	1.438,10 €
Pintor	1.270,89 €	83,73 €	83,48 €	1.438,10 €
Jefe de Taller	1.366,54 €	93,27 €	83,48 €	1.543,29 €
Telefonista	1.247,86 €	81,39 €	83,48 €	1.412,72 €
Médico	2.031,27 €	159,76 €	83,48 €	2.274,51 €
ATS	1.631,89 €	119,79 €	83,48 €	1.835,16 €
Director de Área	1.894,81 €	146,11 €	83,48 €	2.124,39 €
Director	2.046,65 €	161,29 €	83,48 €	2.291,42 €

Tabla Salarial definitiva año 2013

Categoría	Salario Base	Plus. Amb	Plus transporte	Total
Conductor	1.315,14 €	117,82 €	83,48 €	1.516,44 €
Ayudante Camillero	1.201,65 €	99,85 €	83,48 €	1.384,98 €
Camillero	1.155,67 €	92,19 €	83,48 €	1.331,34 €
Limpiador/a	1.155,67 €	92,19 €	83,48 €	1.331,34 €
Jefe de Equipo	1.324,66 €	89,09 €	83,48 €	1.497,23 €
Jefe de Tráfico	1.409,15 €	97,53 €	83,48 €	1.590,15 €
Oficial 1ª Administrativo	1.386,10 €	95,24 €	83,48 €	1.564,82 €
Auxiliar Administrativo	1.240,20 €	80,65 €	83,48 €	1.404,33 €
Ayudante Mecánico	1.201,76 €	76,79 €	83,48 €	1.362,03 €
Mecánico	1.304,71 €	87,10 €	83,48 €	1.475,30 €
Chapista	1.270,89 €	83,73 €	83,48 €	1.438,10 €
Pintor	1.270,89 €	83,73 €	83,48 €	1.438,10 €
Jefe de Taller	1.366,54 €	93,27 €	83,48 €	1.543,29 €
Telefonista	1.247,86 €	81,39 €	83,48 €	1.412,72 €
Médico	2.031,27 €	159,76 €	83,48 €	2.274,51 €
ATS	1.631,89 €	119,79 €	83,48 €	1.835,16 €
Director de Área	1.894,81 €	146,11 €	83,48 €	2.124,39 €
Director	2.046,65 €	161,29 €	83,48 €	2.291,42 €

Anexo II

Miembros de la Comisión Paritaria

-Vocales de la parte social

- ☐ D. Manuel Morcillo Herrera (CUT)
- ☐ D. Ramón Antonio Martínez Yuste (CUT)
- ☐ D. Mario Ruíz Ruíz (CUT)
- ☐ D. Antonio Tobal Pagán (UGT)
- ☐ D. Salvador Soto Fernández (CCOO)

Suplentes

- ☐ D. Juan Jesús Tomás del Toro (CUT)
- ☐ D. Julio López Pujalte (CCOO)
- ☐ D. Nicolás Vicente Carrión (UGT)

-Vocales de la parte empresarial

- ☐ D. José Tárraga Poveda.
- ☐ D. Fernando Caravaca Rueda.
- ☐ D. Juan Felipe Sánchez Gracia.
- ☐ Fabián Navarro Llamas.
- ☐ D. Julián Marín Muñoz.

Suplentes

- ☐ D. Fernando J. Pérez Martínez
- ☐ Juan Lucas López.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Universidades y Empleo

12828 Resolución de 1 de agosto de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio, denominación Ayuntamiento de Alhama (personal laboral y funcionario).

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de Acuerdo Funcionarios, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores, artículo 38 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, Estatuto Básico Empleado Público y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente, 30/14/0085/2013; referencia, 201344110022; denominación, Ayuntamiento Alhama (Personal Laboral y Funcionario); código de convenio, 30100022142013; de ámbito, Empresa; suscrito con fecha 23/05/2013, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 1 de agosto de 2013.—El Director General de Trabajo, Fernando J. Vélez Álvarez.

TEXTO DEL ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO,
SUSCRITO ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE ALHAMA DE MURCIA Y SU PERSONAL
FUNCIONARIO Y LABORAL

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.-

1.1. El presente Acuerdo regula las condiciones de trabajo que han de regir para el personal al servicio del Ayuntamiento de Alhama de Murcia, a tenor de lo dispuesto en los artículos 37 y 38 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), y demás normativa vigente.

1.2. Este Acuerdo entrará en vigor a partir de su aprobación por el Pleno Municipal, las condiciones económicas que se pactan surtirán efectos desde el 1 de enero de 2013. El ámbito temporal del mismo se extenderá desde su fecha de publicación en el BORM hasta el 31 de diciembre de 2016, y si ninguna de las partes lo denuncia con un mes de antelación a su vencimiento se prorrogará, incrementándose las retribuciones dentro de lo que la Ley permita y/o los acuerdos a que se lleguen con la Corporación.

En caso de ser denunciado, la parte que lo haga notificará a la otra parte por escrito las materias objeto de negociación, de las enumeradas en el artículo 37 del EBEP y demás normativa vigente, que deban ser objeto de revisión, y en tanto no se llegue a un nuevo acuerdo seguirán en vigor las que hubieran estado establecidas.

1.3. En todo lo no previsto en este Acuerdo serán de aplicación las normas legales vigentes en esta materia, y acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse en el futuro, entre los sindicatos representativos y la Federación Española de Municipios y Provincias, y/o la Federación de Municipios de la Región de Murcia, así como por parte de la Administración Regional y del Estado, en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado, siempre previa incorporación al derecho positivo o ratificación por la Mesa General de Negociación.

Capítulo II

Plantilla

Artículo 2.- Puestos de trabajo y sus funciones.-

En cuanto a la Plantilla, Relaciones de Puestos de Trabajo y definición de sus funciones, se estará a lo dispuesto en los acuerdos vigentes en cada momento (Plantilla, RPT) y su adecuación al EBEP.

Capítulo III

Acceso, provisión de puestos de trabajo y promoción

Artículo 3.- Sistemas de acceso.-

3.1. De conformidad con lo establecido en el artículo 37 del EBEP serán objeto de negociación entre las Secciones Sindicales y/o Sindicatos más representativos, reconocidos en dicha Ley y la Corporación Municipal: la preparación de los planes de oferta de empleo, los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los funcionarios públicos; así como las bases de las convocatorias.

3.2. Oferta de empleo público. Como consecuencia de la RPT, plantilla y presupuesto aprobados por la Corporación, el Ayuntamiento aprobará y publicará su oferta de empleo, con los criterios fijados en el EBEP y los fijados en este acuerdo.

En la oferta de empleo público se dará preferencia a la cobertura de plazas por promoción interna. La Corporación negociará con los representantes sindicales la preparación y diseño de los planes de la oferta de empleo público, antes de la aprobación del presupuesto, basándose en las necesidades de personal y contemplando:

1. Las plazas vacantes salvo que se acuerde su amortización para el ejercicio siguiente, incluyendo las vacantes que se produzcan por el pase a la segunda actividad.

2. Necesidades de plazas de nueva creación.

3. Realización de horas extraordinarias estructurales, salvo que la redistribución de efectivos y horarios pueda eliminar la realización de dichas horas.

Se mantendrá actualizada la Bolsa de Trabajo general y las específicas, en su caso, para cubrir las necesidades de personal con carácter temporal, mediante contratación o nombramiento interino, respetando en todo caso los principios de igualdad, mérito y capacidad.

3.3. Los sistemas de acceso a la Función Pública, así como los sistemas para provisión de puestos, serán los recogidos por el EBEP y demás normativa que resulte de aplicación a la Administración Local.

3.4. Para los casos de urgencia en la provisión de puestos se podrá recurrir al nombramiento de funcionarios interinos de acuerdo con lo previsto en el EBEP, correspondiendo la selección al tribunal que para cada caso se determine. El proceso selectivo se hará mediante el sistema de la bolsa de trabajo o convocatoria específica.

3.5. La Corporación reservará en la Oferta de Empleo Público un número porcentual para los trabajadores con discapacidad que al respecto la legislación prevé, cumpliendo así la Ley 13/1982, de 7 de abril, el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, y el artículo 59 del EBEP.

A tal fin se hará constar en la Oferta de Empleo Público el número, denominación y características de la plaza que se trate.

Artículo 4.- Provisión de puestos de trabajo.-

4.1. Los puestos de trabajo se proveerán de acuerdo con los procedimientos de concurso de méritos, que se configura como el sistema normal de provisión, o de libre designación, de conformidad con lo que disponga la relación de puestos de trabajo.

4.2. Cuando las necesidades del servicio lo exijan, los puestos de trabajo podrán cubrirse mediante redistribución de efectivos, lo cual supondrá que los empleados públicos podrán ser adscritos, por necesidades del servicio, a otros puestos de trabajo de la misma naturaleza distintos al de su destino habitual, quedando siempre garantizado el mantenimiento del nivel retributivo y de las condiciones esenciales de trabajo.

4.3. Temporalmente los puestos de trabajo podrán ser cubiertos mediante adscripción provisional o comisión de servicios, en los términos fijados legal y reglamentariamente.

4.4. En lo referente al artículo 4.2 y 4.3 las convocatorias se realizarán, si existiera concurrencia, por concurso de méritos en el que se tendrán en cuenta los requisitos y méritos especificados en la relación de puestos de trabajo y los adecuados a cada puesto de trabajo, así como la posesión de un determinado grado o categoría profesional, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad.

Cuando existan puestos de trabajo vacantes con necesidad de efectivos se convocarán a concurso a fin de facilitar la movilidad voluntaria de los empleados públicos. Las bases del concurso de traslados serán expuestas con suficiente publicidad y un plazo mínimo de 15 días en las dependencias municipales, indicando expresamente los requisitos exigidos para cubrirlos.

4.5. Los empleados públicos que de forma voluntaria quieren acceder a dichas vacantes deberán solicitarlo mediante el procedimiento legalmente establecido, que en todo caso será objeto de determinación en la Mesa General de Negociación. Las resoluciones para la provisión de puestos de trabajo deberán efectuarse en el plazo de un mes desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

Artículo 5. Atribución temporal de funciones

5.1. En casos excepcionales debidamente motivados, la Corporación podrá atribuir a los funcionarios/as el desempeño temporal de funciones, con pleno respeto a la escala y subescala a la cual pertenezca el afectado/a, cuando las necesidades del servicio así lo exijan porque se trate de cometidos no asignados específicamente a los puestos contemplados en la relación de puestos de trabajo, o para la realización de tareas que, por causa de su mayor volumen temporal y otras razones coyunturales, no puedan ser atendidas con suficiencia por los funcionarios/as adscritos al servicio.

5.2. El límite temporal de esta atribución temporal de funciones será de un año prorrogable por un año más.

5.3. Si la atribución temporal de funciones implica la realización de trabajos de categoría superior, el personal afectado percibirá los complementos del puesto que esté ocupando más la diferencia retributiva entre su puesto de trabajo y las retribuciones complementarias correspondientes al puesto de trabajo que efectivamente esté desarrollando.

La realización de funciones de superior categoría no supondrá la adquisición de derechos para la provisión permanente del puesto de trabajo.

5.4. Excepcionalmente, podrán acordarse nombramientos accidentales para desempeñar puestos de trabajo de especial responsabilidad, con ocasión de la sustitución o ausencia de su titular. Estos nombramientos se realizarán por el tiempo imprescindible y devengarán los complementos del puesto que esté ocupando.

5.5. Cualquier nombramiento de los previstos en el presente artículo exigirá dictar la oportuna resolución administrativa con motivación suficiente, previa audiencia al interesado.

5.6. Las resoluciones relativas a la atribución temporal de funciones y a los nombramientos provisionales deberán ser notificadas a la Junta de Personal y ésta emitirá informe no vinculante.

Artículo 6.- Traslados y permutas.-

6.1. Traslados entre servicios municipales.-

a) Los traslados a puestos de trabajos entre distintos Servicios Municipales serán dispuestos por la Concejalía de Personal, dando opción a los distintos trabajadores de igual categoría profesional a que puedan optar al traslado, previo informe de los Delegados de Personal no vinculante, y siempre que no suponga promoción económica o profesional del funcionario. Excepcionalmente, por motivos de urgencia, la Concejalía de Personal podrá realizar el traslado mediante el oficio oportuno, dando en todo caso comunicación razonada a los Delegados de Personal y las personas afectadas por dicho cambios. Estos traslados urgentes no podrán tener una duración superior a treinta días.

Asimismo, en todos los traslados de puesto de trabajo se deberá dar cuenta al Jefe de Sección correspondiente, o Jefe de la Brigada correspondiente, y al

Comité de Seguridad y Salud, al objeto de que se adopten las medidas necesarias de formación e información de los trabajos a realizar en el nuevo puesto para evitar posibles accidentes laborales o siniestros previsibles antes de su incorporación al nuevo puesto.

b) Los traslados de puesto dentro del mismo servicio serán dispuestos por la Concejalía correspondiente, dando opción a los distintos trabajadores de igual categoría profesional a que puedan optar al traslado de dicha plaza, mediante comunicación razonada al interesado, comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

c) Previa autorización del Concejal delegado de Personal, se podrán realizar los cambios de turnos de trabajo entre empleados públicos de la misma categoría, dándose conocimiento al Jefe de Servicio o Sección con suficiente de antelación.

6.2. Traslados y permutas entre Administraciones Públicas.-

a) Traslados: Se estará a lo previsto en el artículo 84 del EBEP.

b) Permutas: Se mantendrán las situaciones previstas por la Legislación vigente en esta materia.

Artículo 7.- Promoción.-

7.1. Se promocionará a los trabajadores de modo objetivo, atendiendo a sus puestos profesionales, capacidad e idoneidad para el puesto de trabajo en cuestión. Esta promoción tendrá una doble vertiente de acceso a puestos de jefatura y de creación de nuevos puestos estructurales dentro de cada escala y subescala, y atendiendo siempre a la clasificación de puestos por grados y niveles legalmente establecidos. Siempre que la creación de tales puestos se estime necesaria por la Corporación, en el ejercicio de su potestades de autoorganización.

7.2. Promoción interna del Grupo C2 al C1.

El acceso a Cuerpos o Escalas del Grupo C1, podrá llevarse a cabo a través de la promoción interna desde Cuerpos o Escalas del Grupo C2 del área de actividad o funcional correspondiente, cuando éstas existan, y se efectuará por el sistema de concurso-oposición, con valoración en la fase de concurso de los méritos relacionados con la carrera y los puestos desempeñados, el nivel de formación y la antigüedad.

A estos efectos se requerirá la titulación establecida legalmente, o una antigüedad de diez años en un Cuerpo o Escala del Grupo C2, o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos.

El cincuenta por ciento de las plazas que se convoquen anualmente se reservarán para promoción interna para empleados públicos que posean los requisitos de acceso.

7.3. Promoción interna del Grupo AP al C2.

El acceso a Cuerpos o Escalas del Grupo C2, podrá llevarse a cabo a través de la promoción interna desde Cuerpos o Escalas del Grupo AP del área de actividad o funcional correspondiente, cuando éstas existan, y se efectuará por el sistema de concurso-oposición, con valoración en la fase de concurso de los méritos relacionados con la carrera y los puestos desempeñados, el nivel de formación y la antigüedad.

A estos efectos se requerirá la titulación establecida legalmente, o una antigüedad de diez años en un Cuerpo o Escala del Grupo AP, o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos.

El cincuenta por ciento de las plazas que se convoquen anualmente se reservarán para promoción interna para empleados públicos que posean los requisitos de acceso.

Artículo 8.- Segunda actividad.-

Los empleados que tengan disminuida su capacidad para la adecuada prestación de sus funciones, por enfermedad, embarazo o razón de salud, podrán pasar a la situación de segunda actividad, conforme a los siguientes criterios:

a) Por razón de edad, en ningún caso será ésta inferior a cincuenta y cinco años.

b) El traslado a otros puestos vacantes de la plantilla, aunque estén ocupados temporalmente, lo será para aquellos compatibles con la capacidad del empleado, ello aunque el puesto sea de inferior categoría, manteniendo, en este último caso, las retribuciones del puesto de origen. A ser posible lo será dentro del mismo servicio al que esté adscrito.

c) El traslado a otros puestos por esta causa tendrá preferencia sobre cualquier otro de carácter voluntario.

d) La Comisión Interparitaria elevará un dictamen-propuesta a la Alcaldía-Presidencia sobre cada caso concreto, que no será vinculante; si bien, con carácter previo a la decisión definitiva el órgano competente para resolver podrá recabar cuantos informes médicos estime convenientes a fin de determinar el alcance real del cuadro clínico del empleado afectado en relación con su aptitud profesional.

e) A aquellos colectivos que tengan una ley específica y concreta al respecto, se les aplicará su propia normativa.

f) El paso a la segunda actividad dará lugar a la vacante del puesto ocupado hasta ese momento por el beneficiario del traslado, salvo que se considere una situación transitoria, en cuyo caso se podrá decretar posteriormente el reingreso a la primera actividad cuando el interesado se encuentre totalmente recuperado, previo dictamen o informe oportunos.

Capítulo IV

Formación

Artículo 9.- Formación.-

9.1.- Por parte de la Corporación se desarrollarán cursos de formación específicos para los trabajadores, con el objeto de conseguir una mejora de los conocimientos profesionales, así como cursos de capacitación del trabajador para el desempeño de nuevas tareas o puestos de trabajo. Las calificaciones obtenidas en dichos cursos tendrán relevancia, dentro de lo que resulte legal, para la promoción de los funcionarios municipales a jefaturas o categorías superiores.

De las acciones formativas se dará información a la representación legal de los trabajadores, de acuerdo con el artículo 15 del RD 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

9.2.- Se crea una Comisión de Formación como órgano paritario para el estudio y ayuda en la regulación de la formación del personal al servicio del Ayuntamiento. Estará integrada por un representante de cada uno de los Sindicatos más representativos y por un representante de la Corporación.

9.3.- Los planes de formación, baremos de calificación, centros y plazos de realización, etc., se elaborarán por la Comisión de Formación, contando con los responsables de cada Área y las necesidades del servicio, y a través de la Concejalía de Personal se presentará el acuerdo al Órgano Municipal correspondiente. Los créditos consignados a este efecto se cifran en 15.025,30 euros, siempre que tengan su reflejo presupuestario con sujeción a las normas que anualmente se aprueben, de los cuales 1.502,00 euros se reservarán para cursos que proponga la Corporación, más los que se soliciten o se puedan recibir del exterior destinados a la formación del personal de las Administraciones Públicas, si para la realización de algunos cursos que la Corporación estime necesarios no hubiese consignación ésta se creará mediante la correspondiente modificación de crédito. De la puesta en práctica de los distintos cursos se pasará la debida información a todos los servicios, asegurando la máxima difusión entre todos los empleados públicos.

9.4.- En el supuesto de que las solicitudes de participación en los cursos de formación que constituyan el plan anual, fuesen superiores al cupo máximo de alumnos, la Comisión de Formación estudiará las solicitudes para establecer el orden de prelación de los aspirantes.

9.5.- De los cursos y congresos de formación provenientes del exterior se dará conocimiento a la Comisión de Formación, y utilizando los mismos criterios que en los planes de formación propuestos por la Empresa se procederá al reparto de plazas y fechas de asistencia.

9.6.- Para facilitar la formación profesional, la Administración se compromete a adoptar las siguientes medidas concretas:

a) El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por distintos órganos de las Administración General del Estado para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, comprendidos los inscritos en los planes previstos por el acuerdo de formación continua de las Administraciones Públicas, FMM, Organizaciones Sindicales, Colegios Oficiales otras entidades públicas, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario de trabajo.

b) Los cursos obligatorios o necesarios a estimación de la Corporación se realizarán sin límite anual de horas, compensándose las horas lectivas que se realicen fuera del horario de trabajo al 100%, abonándose además los gastos de kilometraje, en su caso.

c) Los cursos voluntarios solicitados por el funcionario y autorizados por la concejalía correspondiente, tendrán una compensación límite de 40 horas al año, abonándose además los gastos de kilometraje, en su caso. En todo caso las horas lectivas de estos cursos que se realicen fuera del horario de trabajo se computarán al 50% hasta el límite anual de 40 horas. La autorización se subordinará a las necesidades del servicio sin estar obligado el empleado público a cambiar su jornada de trabajo.

A partir de este límite de horas los empleados públicos podrán voluntariamente participar en cursos y actividades formativas sin acogerse a

estos incentivos, en este caso, el tiempo que inviertan en participar en cursos y actividades formativas cuando estos se celebren dentro del horario de trabajo no será computable a efectos del cumplimiento de la jornada semanal.

Los cursos realizados en la modalidad de teleformación, on-line o a distancia, no tendrán compensación horaria. En la realización de cursos en estas modalidades la parte presencial computará a efectos del cumplimiento de la jornada semanal dentro del límite de 40 horas al año.

d) En todos los supuestos la coordinación del curso diligenciará al alumnado la asistencia al curso o actividad formativa, a efectos de acreditación de compensación horaria o, en su caso, justificación de ausencia en su horario de trabajo cuya duración deberá o no recuperar, según cada caso, el empleado público.

e) Asimismo, para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal de los empleados públicos se concederán permisos, solicitados con antelación y debidamente justificados, para los siguientes supuestos:

e.1) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional, reconocidos, durante los días de su celebración. En el caso de que se trabaje en el turno de noche, el turno anterior al examen se le dará libre de servicio, siempre que se justifique previamente que el examen se realiza en horario de mañana.

e.2) Permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional y congresos no directamente relacionados con la función pública, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

Los períodos de disfrute de estos permisos no podrán acumularse a otros tipos de permisos y licencias.

Capítulo V

Retribuciones

Artículo 10.- Retribuciones.-

10.1.- Retribuciones Básicas.- Sueldo base y trienios, abonándose doce mensualidades y dos pagas extraordinarias en junio y diciembre por un importe de una mensualidad del sueldo, trienios, complemento de destino y complemento específico, abonándose éstas de conformidad con el grupo de clasificación a que pertenezca el funcionario y a la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

10.2.- Retribuciones Complementarias.-

Destino: Abonándose doce mensualidades de conformidad al nivel que se ostente y a la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo que corresponden a cada Cuerpo o Escala, de acuerdo con el Grupo en el que figuren clasificados, son los siguientes:

Grupo o Escalas	Nivel mínimo	Nivel máximo
Subgrupo A1.....	22	30
Subgrupo A2.....	18	26
Subgrupo C1.....	14	22
Subgrupo C2.....	12	18
Grupo AP	10	14

Específico: Abonándose doce mensualidades.

El nivel de complemento de destino y la valoración del complemento específico de los puestos de trabajo se aplicará de conformidad con las valoraciones de la relación de puestos de trabajos en condiciones de mínimos.

Los efectos de estas retribuciones, básicas y complementarias, lo serán desde el 1 de enero del año 2013.

10.3.- Durante la vigencia de este Acuerdo, se revisarán y actualizarán anualmente las fichas de los puestos de trabajo con complemento específico, (especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, peligrosidad o penosidad, incompatibilidad y cualquier otro concepto) al objeto de subsanar o modificar las mismas, previa negociación con los representantes de los trabajadores.

10.4.- Durante el año 2013 se podrá crear una Comisión que elaborará un proyecto de evaluación y mejora de la productividad al objeto de optimizar la prestación de los servicios, para que éste una vez negociado y aprobado por el Órgano competente se implante de forma gradual en el Ayuntamiento.

Dicha Comisión se creará con la representación de un miembro por cada categoría profesional, designado por la Junta de Personal y delegado de personal, más los miembros designados por la Corporación Municipal, los cuales evaluarán las propuestas emitidas por los Jefes de Servicio que propondrán a dicha Comisión las personas que deben de recibir dicho complemento.

Corresponde al Pleno determinar en el Presupuesto la cantidad global destinada a la asignación del complemento de productividad dentro de los límites máximo establecidos en la normativa vigente.

Corresponde al Alcalde-Presidente la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad con sujeción a los criterios establecidos en el Pleno.

10.5.- Anualmente la Corporación y los Sindicatos representativos negociarán un porcentaje de incremento de la dotación económica para el complemento de productividad, que se aplicará sobre todos los conceptos retributivos de carácter fijo y periódico de todos los puestos de trabajo, para retribuir una mejora del rendimiento de los empleados públicos para la consecución de un mejor servicio público al ciudadano. El porcentaje para el año 2013 se mantiene en el 3,75%. El porcentaje que se negocia para cada ejercicio no afectará a los ya acordados en años anteriores, que mantendrán su vigencia considerados individualmente.

Artículo 11.- Dietas.-

11.1.- En cuanto a las dietas de manutención y alojamiento, así como asistencia a tribunales, se estará a lo dispuesto en el R.D. 462/2002 y disposiciones complementarias.

11.2.- A los empleados públicos que por razones del servicio tuvieran que desplazarse fuera de su centro de trabajo se les facilitarán los medios adecuados, y en su defecto, serán indemnizados por los gastos de locomoción que se ocasionen. En el caso de que estos desplazamientos no se pudieran realizar en vehículos de propiedad municipal y el funcionario utilizara su propio vehículo, previa autorización del Concejal del Área o Servicio del que dependa, la indemnización se efectuará por acreditación de los kilómetros realizados, mediante parte normalizado que la Concejalía de Personal dispondrá, siendo tramitado al mes siguiente de la prestación del servicio.

11.3.- El importe de esta indemnización se fija en 0,30 euros kilómetro para automóviles y en 0,20 euros kilómetro para motocicletas. Este importe suplirá todos los gastos que se produzcan por el uso de vehículo.

11.4.- Cuando por necesidades de los servicios se utilicen vehículos pertenecientes al Parque Móvil Municipal, se tenderá a que los desplazamientos que se efectúen fuera del caso urbano no se realicen en ciclomotor.

11.5.- A los Conserjes de los Colegios Públicos, así como al personal que ocupe otros puestos de trabajo que lo precisen, se les asignará la cantidad de 40,00 euros/mes, en concepto de suplidos, con el fin de hacer frente a los gastos de gasolina y mantenimiento del vehículo.

11.6.- La Corporación se hará cargo de los gastos de renovación del carné de conducir del personal que ocupe un puesto de trabajo en el cuerpo de la policía local o un puesto de conductor, así como del personal suplente de los conductores, dado que para el desarrollo de estos puestos se precisa estar en posesión de dicho carné.

11.7.- El personal que por motivos de trabajo tenga que realizar desplazamientos en vehículo propio, dentro de la jornada laboral, deberán contar con la autorización de la Concejalía de Personal para utilizar las zonas de aparcamiento autorizado a vehículos oficiales, y en tal caso también recibirán una indemnización por los siguientes conceptos:

Por kilometraje según el artículo 11.3.

Por roturas de lunas 100%.

Por siniestro 75%.

La indemnización se hará efectiva cuando la compañía no se haga responsable y el conductor del vehículo no haya cometido ninguna infracción. Y será obligatorio contar con la preceptiva autorización de la Concejalía de Personal para utilización del vehículo y, además, presentar el parte de atestado de las Fuerzas de Seguridad del Estado.

Artículo 12.- Asistencia a juicios y órganos colegiados.-

La asistencia a juicios derivados del servicio, que se realicen fuera de la jornada de trabajo, se compensará mediante un plus por asistencia a juicios cuyo importe se fija en atención al 175% del tiempo utilizado de acuerdo con los criterios fijados en los puntos 3 y 4 del artículo 18.

La asistencia a Comisiones Informativas, a Junta de Gobierno Local, al Pleno de la Corporación ó a otros Órganos Colegiados, en calidad de secretario o asesor, se compensará de acuerdo con lo dispuesto en la Relación de Puestos de Trabajo.

Artículo 13.- Condiciones especiales de trabajo.-

Nocturnidad (N.O.)

Para el devengo de dicho concepto se considera jornada nocturna la realizada a partir de las 22,00 horas hasta las 6,00 horas, siempre que la misma se realice como jornada habitual y/o en turnos de noches, y dado que la realización de estas jornadas supone mayor penosidad en el puesto, se abonará por jornada completa de ocho horas con 25,00 euros.

Festividad (F.E.)

En aquellos puestos en que sea necesario prestar este servicio en días festivos como condición necesaria del puesto, tales como Policía Local, Brigadas y otros, será de aplicación el baremo siguiente:

Se considerarán festivos desde las 6,00 horas del sábado a las 22,00 horas del domingo, y desde las 22,00 horas de la víspera de fiesta hasta las 22,00 horas del día festivo, así como el día del Patrón a media jornada a razón de 3 horas y 30 minutos.

Y se abonará por jornada completa de ocho horas a 34,00 euros.

En el año 2014 se ampliará el concepto de festividad pasando a ser desde las 22,00 horas del viernes a las 22,00 horas del domingo, y en el año 2015 será desde las 22,00 horas del viernes hasta las 6,00 horas del lunes, manteniéndose lo demás.

Canon por Nochebuena y Nochevieja

Por realizar el servicio en turno de noche se abonará 75,00 euros.

Jornada partida (J.P.)

Se incluye en la valoración puntual de cada puesto de trabajo, en el complemento específico, valorándose sólo en aquellos que lo realicen de forma habitual.

Las condiciones especiales de trabajo referidas a nocturnidad, festividad, canon por Nochebuena y Nochevieja se integrarán dentro del complemento de productividad, como sistema objeto de reparto destinado, en este caso, a retribuir el especial rendimiento y la actividad extraordinaria del funcionario.

Capítulo VI

Jornada y horarios

Artículo 14.- Jornada.-

14.1.- El cómputo anual se realizará a primero de año en concordancia con el calendario laboral que aprueba anualmente la autoridad administrativa, fijándose con independencia de su realización en régimen de jornada continuada, turnos, horario partido, festivos, etc.

14.2.- Todos los empleados disfrutarán de un tiempo de 30 minutos para el desayuno, debiendo éstos fichar al hacer uso del mismo, sin que esto pueda suponer, en ningún caso, que el servicio público quede desatendido, siendo los jefes inmediatos los responsables de establecer turnos u otras normas para velar por el cumplimiento de esta resolución. El tiempo del desayuno no utilizado no computará para la recuperación de las ausencias previstas en el artículo 19.

14.3.- Los responsables del servicio (jefes, jefes de sección) velarán por el cumplimiento de la jornada y horarios de trabajo establecidos, proponiendo la adopción de las medidas necesarias para la corrección de incumplimientos e infracciones. De forma expresa, deberán comunicar la falta de permanencia no justificada en su puesto de trabajo del personal a su cargo.

Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia del personal en su puesto de trabajo, en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso inmediato al responsable del servicio, así como su ulterior justificación acreditativa según lo previsto en el artículo 25 de este acuerdo.

Artículo 15.- Horarios.-

Dada la existencia de diversos servicios municipales, el horario de prestación de los mismos será el establecido en el Anexo I del presente acuerdo.

Dada la diversidad de servicios a prestar por este Ayuntamiento, de modo puntual y para determinadas fechas se negociará con los representantes de los trabajadores, la alteración de los horarios establecidos. Puntualmente se podrá acordar, previa petición, un horario flexible en aquellos puestos que así lo autorice la Concejalía de Personal.

Artículo 16.- Horario de verano.-

El horario de verano será continuado de 8'00 horas a 15'00 horas, desde el día 15 de junio hasta el 15 de septiembre, ambos inclusive, excepto en aquellos servicios en que dicho horario sea incompatible con su prestación laboral. En la Brigada de Obras y Servicios se realizará de 7,00 a 14,00 horas.

Durante los meses de julio y agosto el horario será continuado de 8,00 a 14,00 horas, aplicándose este horario a los funcionarios durante un solo mes si estos disfrutan sus vacaciones durante otros meses distintos a los dos indicados.

En los períodos de Semana Santa (dos semanas), Feria (desde el día del chupinazo hasta el 12 de octubre) y Navidad (dos semanas) se realizará también el horario descrito en el párrafo anterior, con salida del trabajo, en su caso, a las 14,00 horas, en el resto de servicios dicha reducción será proporcional. No obstante, dicho horario se aplicará en Semana Santa y Navidad a los funcionarios durante una sola semana.

Artículo 17.- Jornada reducida.-

Excepcionalmente se podrá conceder la jornada reducida hasta 30 horas semanales, con la correlativa disminución de haberes, y por motivos suficientemente justificados, de conformidad a la Ley y a los apartados de este mismo acuerdo.

Artículo 18.- Excesos de jornada.-

18.1.- Los excesos de jornada, con carácter periódico, quedarán totalmente suprimidos a partir de la fecha de entrada en vigor de este acuerdo. Únicamente para resolver trabajos o situaciones imprevistas se solicitará por los Servicios permiso a la Concejalía de Personal o Concejalía correspondiente para la realización de trabajos fuera de la jornada habitual, y esto siempre que no sea posible la contratación temporal prevista por la Ley, o no puedan ser de aplicación por las características específicas del trabajo a desarrollar.

Una vez autorizada la solicitud por la Concejalía de Personal o Concejalía correspondiente, el Jefe del Servicio correspondiente dispondrá la realización de los servicios extraordinarios, atendiendo a la distribución entre todo el personal voluntario para la realización de los mismos.

Sólo por motivos de urgencia, plenamente justificados, se podrán realizar servicios extraordinarios sin la autorización de la Concejalía de Personal o Concejalía correspondiente.

18.2.- A efectos de reconocimiento de excesos de jornada realizados por el trabajador, se considerarán como tales los realizados por encima de la jornada habitual, Anexo I, siempre y cuando excedan del cómputo semanal y todo lo que exceda sobre 7 horas y 45 minutos diarios.

En el horario de la Policía Local este exceso será sobre 8 horas y 15 minutos.

En el horario de verano, establecido en el párrafo segundo, el exceso será sobre 7 horas y 15 minutos.

18.3.- Los excesos de jornada realizados se compensarán por tiempo libre, en la proporción del 175%, es decir, por cada hora se compensará con una hora y cuarenta y cinco minutos de tiempo libre, dentro de los seis meses siguientes a su realización.

No obstante, las primeras 7 horas y 30 minutos al año que se realicen como exceso de jornada por cada trabajador, con excepción del Cuerpo de la Policía Local, serán compensadas al 100% al objeto de evitar al máximo la realización de excesos de jornada.

18.4.- En el caso excepcional de que por el servicio no se pudiera compensar con tiempo libre los excesos de jornada, éstos se abonarán en la misma proporción, dentro de los tres meses siguientes.

Artículo 19.- Control y seguimiento de la jornada y horario de trabajo.-

19.1.- La Concejalía de Personal exigirá la justificación oportuna de todas las ausencias. El tiempo de ausencia, aún debidamente justificado, en los casos en que proceda su recuperación ésta se hará dentro de las franjas de horario flexible o variable dentro de la misma semana en que la ausencia se produzca o, como máximo, en la semana siguiente, salvo que proceda su detracción de excesos de jornada. Se establece la posibilidad de ampliar el plazo de recuperación previo acuerdo con la concejalía correspondiente. La recuperación en estos términos no será aplicable en los supuestos de horarios especiales, donde se atenderá al cálculo del cómputo anual.

19.2.- La parte de jornada no realizada sin causa justificada dará lugar a la deducción proporcional de haberes, dentro de los 3 meses siguientes a la ausencia. Para el cálculo del valor hora aplicable en dicha deducción se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el funcionario dividida por 30 y, a su vez, este resultado por el número de horas que el funcionario tenga obligación de cumplir, de media, cada día.

Capítulo VII

Vacaciones, licencias, permisos y situaciones de permisos especiales

Artículo 20.- Vacaciones.-

20.1.- De forma general se establece como período de disfrute de vacaciones anuales, los meses de julio y agosto, procurándose que se disfruten preferentemente en el mes de agosto. En casos especiales, a petición del empleado y previa aprobación de la Concejalía de Personal, se podrán conceder en otros meses. A lo largo del año se mantienen las vacaciones en aquellos servicios que por sus características así lo requieran.

La duración de las vacaciones será de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos. Se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente, preferentemente de forma continuada, o bien, en un período no inferior a doce días hábiles consecutivos, un período no inferior a cinco días hábiles consecutivos y otro período de cinco días hábiles agrupados o dispersos a solicitud de empleado, siempre que los correspondientes períodos vacacionales o días solicitados sean compatibles con las necesidades del servicio. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

En el Cuerpo de la Policía Local la duración de las vacaciones de quienes se hallen en el turno ordinario, atendiendo al horario especial de éste, será la indicada en el párrafo anterior, o será de un mes natural o de dieciocho días laborables anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y siempre sujeta al cumplimiento del cómputo horario anual. Se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente, preferentemente de forma continuada, o bien, en un período no inferior a doce días laborales consecutivos y otro período de seis días laborables consecutivos a solicitud de empleado, siempre que los correspondientes períodos vacacionales o días solicitados sean compatibles con las necesidades del servicio.

En el supuesto de acordarse para el personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia días adicionales de vacaciones estos serán de aplicación directa en esta Administración.

Cualquier circunstancia o hecho acaecido durante el período de vacaciones es imputable al funcionario, no interrumpiendo su disfrute. No obstante, se producirá la interrupción de las vacaciones en caso de enfermedad o accidente con o sin hospitalización, acreditándose esta situación mediante los partes de baja, confirmación y alta médica, en este caso, será de aplicación el contenido del artículo 22 de este acuerdo.

El Cuerpo de la Policía Local disfrutará las vacaciones en los meses de julio, agosto y septiembre, previo estudio con la Alcaldía-Presidencia y con especial atención a los "cuadrantes-hojas de servicios" que se confeccionen al respecto. En casos excepcionales, a petición del empleado público y previa aprobación de la Concejalía correspondiente, se podrán conceder en otros meses.

20.2.- Los responsables del servicio o sección elaborarán un plan de vacaciones en el que se tendrá en cuenta las preferencias del personal a su cargo por el orden siguiente: que coincidan con las de los hijos en edad escolar, el cónyuge trabajador y la antigüedad en el servicio, y ello de forma rotativa año a año.

El plan se presentará antes del 15 de marzo de cada año. Posteriormente, la Concejalía de Personal, previo estudio e informe de la Comisión Interparitaria, aprobará dicho plan, dándole curso y publicidad en el tablón de anuncios.

Los planes de vacaciones atenderán muy especialmente a que en los puestos de responsabilidad de cada servicio o sección haya un contacto entre el turno entrante y el saliente.

Se autorizarán, sin menoscabo del servicio, permutas y cambio de vacaciones fuera de los meses establecidos.

Cualquier modificación posterior del plan se comunicará a la Concejalía de Personal con diez días, mínimos de antelación a su efecto, para su aprobación, siendo necesario el acuerdo entre concejalía y empleado público.

En el Cuerpo de la Policía Local los días de vacaciones pendientes de disfrutar por los miembros de ésta, como consecuencia de la distribución que en este Cuerpo debe hacerse en función de la hoja-cuadrante de servicios, los pueda disfrutar el Policía de acuerdo con su petición siempre que el servicio lo permita. La solicitud de disfrute de estos días de vacaciones debe hacerse con un mes de antelación mínimo.

Artículo 21.- Permisos y licencias.-

21.1.- Se concederán permisos retribuidos, solicitados con antelación, por las siguientes causas debidamente justificadas:

a) Por el nacimiento de un hijo, muerte o enfermedad grave del cónyuge o de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días cuando sea en distinta localidad. Para los casos en que el familiar sea de segundo grado, se concederán dos y cuatro días, respectivamente.

Grados de consanguinidad y afinidad:

Primer grado de consanguinidad: padre, madre e hijos.

Primer grado de afinidad: suegros, yernos y nueras.

Segundo grado de consanguinidad: hermanos, abuelos y nietos.

Segundo grado de afinidad: cuñados.

El cómputo de días a disfrutar en caso de nacimiento de un hijo o muerte de un familiar, comienza a contar al día siguiente del hecho causante, salvo que éste ocurra dentro de la jornada laboral, comenzando su cómputo ese mismo día. En el supuesto de enfermedad grave de un familiar la ausencia podrá solicitarla el empleado en días alternos o continuados al hecho causante.

El disfrute del permiso se producirá indistintamente por cada uno los hechos mencionados y cada vez que uno ellos se produzca. Los días de permiso serán a todos los efectos días hábiles, teniendo los sábados la consideración de días hábiles. A estos efectos, en el Cuerpo de la Policía Local se considerarán como hábiles el 50% de su cuatro días de descanso.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día, y hasta tres días si supone cambio de residencia.

c) Por razones de guarda legal, cuando se tenga al cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación o persona con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrá derecho a una disminución de hasta un medio de la jornada, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

d) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo durante el tiempo indispensable.

e) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en una hora, con esta finalidad. Correspondiendo dicha opción a la interesada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Igualmente la empleada podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

En los supuestos de parto múltiple, este permiso podrá ser disfrutado por el padre aunque la madre no trabaje y en caso de que los dos trabajen podrán disfrutarlo ambos.

f) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el empleado tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

h) Por asuntos particulares tres días que se disfrutarán sin perjuicio del servicio.

En el supuesto de acordarse para el personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia días adicionales de permiso estos serán de aplicación directa en esta Administración.

i) Se celebrará el día del Patrón o Patrona de los distintos Servicios, representando medio día de permiso. Si dicha fecha coincidiera en sábado, domingo o festivo se trasladará al viernes anterior.

j) El calendario laboral incorporará dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable. Incorporará también cada año natural, y como máximo, un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año.

21.2.- Se concederán licencias retribuidas, solicitadas con antelación y debidamente justificadas, en los siguientes casos:

a) Por razón de matrimonio o unión de pareja de hecho se concederá una licencia de quince días hábiles.

b) Por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica del Servicio Murciano de Salud con posterior justificación, siempre que no se pueda realizar la consulta fuera de la jornada laboral.

Se concederá licencia para acudir a consulta médica en la sanidad privada, solamente en casos excepcionales y previa justificación y autorización de la Concejalía de Personal.

c) Por el tiempo indispensable para acompañar al cónyuge y familiares de primer grado de afinidad o consanguinidad a servicios médicos, educativos y los servicios sociales. En este caso el funcionario deberá recuperar la mitad del tiempo utilizado.

d) Las Oficinas Públicas permanecerán cerradas los días 24 y 31 de diciembre, a excepción de los servicios de Registro General. Considerándose a todos los efectos días festivos.

21.3.- Concesión de licencias no retribuidas:

a) Se podrá conceder licencia durante un máximo de quince días continuados, no acumulables a períodos de vacaciones, siempre que se solicite con quince días de antelación, y con el informe del Jefe de la Sección y del Concejal Delegado del Servicio. Estos días serán canjeables por días de vacaciones regladas, o sin retribución.

b) Se podrá conceder, durante el mismo plazo y condiciones de preaviso indicados en el párrafo anterior, licencias superiores a quince días e inferiores a tres meses. Estas serán siempre sin retribución y el total cada dos años no podrá ser superior a seis meses.

Artículo 22.- Situaciones de permisos especiales.-

Los empleados municipales tendrán derecho a permisos especiales, con reserva de su puesto, en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración de 16 semanas contadas a partir del parto o de la resolución judicial en caso de adopción, cuando este sea menor de 6 años, y dos semanas más a partir del segundo hijo biológico (parto múltiple) o por adopción. La distribución del período de descanso por maternidad será a opción de la interesada pero existe la obligación de que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, teniendo derecho a este descanso aunque el hijo fallezca.

Asimismo, tendrán derecho en los demás supuestos contemplados en el artículo 49 del EBEP y artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Los funcionarios que pasen a la situación de servicios especiales, de conformidad con el EBEP y las excedencias de conformidad a la normativa de aplicación para el personal funcionario y laboral.

Capítulo VIII

Ayudas de carácter social

Artículo 23.- Ayudas en caso de situaciones de IT e invalidez.-

23.1. El personal funcionario y laboral al servicio del Ayuntamiento que se halle en la situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, acogimiento previo, paternidad, riesgo durante la lactancia natural, procesos derivados de enfermedades oncológicas así como de procesos que requieren hospitalización, tendrá derecho a percibir desde el primer día un complemento salarial que sumado a las prestaciones económicas a las que tenga derecho conforme a la normativa de Seguridad Social le permita alcanzar el 100% de las retribuciones que devengue mensualmente con carácter fijo.

En los restantes supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, el complemento salarial se calculará con arreglo a las siguientes reglas:

a) Los tres primeros días de baja se abonará un complemento del 50% de las retribuciones.

b) A partir del 4.º día al 20º día de baja se abonará un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al 75% de las retribuciones.

c) A partir del 21.º día, inclusive, se abonará un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al 100% de las retribuciones.

En todos los supuestos dichas retribuciones están referidas a las que se viniera percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad y por los conceptos retributivos siguientes: sueldo, trienios, complemento de destino,

complemento específico, productividad mensual fija y, en su caso, carrera profesional/promoción profesional y complemento personal transitorio.

Se complementarán las retribuciones hasta alcanzar el 100% respecto a las percibidas, por todos los conceptos en el mes anterior, en la declaración de incapacidad temporal derivada de contingencia común o accidente no laboral, en los supuestos de incapacidad del empleado para trabajar durante el tiempo que se halle en lista de espera para ser sometido a intervención quirúrgica, y también en caso de accidente no laboral que de forma inequívoca le incapacite para el trabajo.

Asimismo se podrán complementar las retribuciones hasta alcanzar el 100% respecto a las percibidas, por todos los conceptos en el mes anterior, previa petición formal del interesado acompañada de fotocopia compulsada del parte médico que acredite la patología específica que causa la baja, o en su caso, informe médico aclaratorio. El acuerdo se derivará a la Comisión Interparitaria y ésta realizará la propuesta de resolución, previamente podrá requerir la emisión de un informe médico del Servicio de Prevención del Ayuntamiento.

Los criterios de aplicación y procedimiento de la mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad se determinarán a través de la Comisión Interparitaria, aplicándose en su defecto las instrucciones dadas por la Comunidad Autónoma.

23.2.- Solamente en los casos en que, a la vista del informe médico emitido por la Unidad de Salud Laboral, se inicie por el interesado la tramitación de jubilación o invalidez, la Corporación pasará a garantizar el 75% de sus retribuciones básicas y complementarias mensuales, desde el inicio de este trámite y hasta la resolución final del mismo. Esta ayuda tendrá carácter de anticipo reintegrable. El funcionario que la solicite prestará garantía, mediante aval bancario, de que en su momento efectuará el reintegro del expresado anticipo.

23.3.- A efectos de control, el Comité de Seguridad y Salud y los representantes de los Trabajadores recibirán trimestralmente informe sobre absentismo, así como cualquier otra documentación anexa que a efectos de supervisión soliciten.

Artículo 24.- Ayudas en caso de ausencia al trabajo por enfermedad o accidente que no dé lugar a una situación de incapacidad temporal.-

24.1. Los días de ausencia al trabajo motivadas por enfermedad o accidente y que no den lugar a una situación de incapacidad temporal, comportarán la deducción de retribuciones del 50% prevista en el artículo 23.1.a).

24.2. El descuento en nómina regulado en el apartado anterior no será de aplicación a cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de las cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal.

Artículo 25.- Justificación de ausencias.-

25. 1. En los casos de ausencia durante la totalidad de la jornada diaria por causa de enfermedad o accidente sin que se haya expedido parte médico de baja, deberá darse aviso de esta circunstancia al superior jerárquico de manera inmediata. Una vez reincorporado el empleado público a su puesto, deberá justificar de manera inmediata, en la sección de personal, la concurrencia de la causa de enfermedad mediante aportación de parte expedido por el médico.

25.2.- En el supuesto de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, el parte médico acreditativo de la baja deberá remitirse a la sección de personal, no más tarde del cuarto día desde que se haya iniciado esta situación. El mencionado parte deberá acreditar la ausencia de cada una de las fechas en que la situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural se haya producido, cualquiera que sea su duración.

Los sucesivos partes médicos de confirmación de la baja inicial se presentarán de forma periódica tras su expedición.

Una vez expedido parte médico de alta, la incorporación al puesto de trabajo ha de ser el primer día hábil siguiente a su expedición, aportando en ese momento el citado parte a la sección de personal.

25.3.- En caso de incumplirse la obligación de presentación de los justificantes de ausencia previstos en este artículo o del parte médico de baja y alta en los términos y plazos establecidos, se aplicará lo previsto en el artículo 19.2 para las ausencias no justificadas al trabajo, y en virtud del cual se procederá a aplicar la correspondiente deducción proporcional de haberes.

Artículo 26.- Seguro de Vida.-

La Corporación contratará un seguro de vida para todo el personal en servicio activo y dado de alta en Seguridad Social en código cuenta de cotización de este Ayuntamiento, por las siguientes cuantías mínimas:

- En caso de muerte natural..... 6.010,12 euros.
- En caso de invalidez permanente por A.T.... 12.020,24 euros.
- En caso de muerte por accidental laboral..... 15.025,30 euros.

El Ayuntamiento concertará una Póliza de Responsabilidad Civil para los empleados públicos que por razón del ejercicio de su cargo sea necesario.

Artículo 27.- Anticipos reintegrables.-

Se establece el derecho, previo informe de Tesorería sobre liquidez económica, a obtener anticipos reintegrables de dos tipos:

- a) Ordinarios: hasta 2.500 euros a reintegrar en un plazo máximo de 18 meses.
- b) Extraordinarios: hasta 4.000 euros a reintegrar en un plazo máximo de 24 meses.

Para estos últimos anticipos es necesario presentar presupuesto y justificación, mediante factura del gasto, por el mismo concepto que el presupuestado.

Se consideran gastos extraordinarios los originados por los siguientes conceptos:

- Adquisición y/o reparación de la vivienda habitual.
- Adquisición y/o reparación de vehículo.
- Enfermedad de un miembro de la unidad familiar.

Artículo 28.- Ayudas y becas.-

Serán beneficiarios de las ayudas recogidas en este artículo todos los empleados públicos que cuenten con un año de servicios prestados en este Ayuntamiento. En el caso de becas, los beneficiarios podrán ser también sus hijos.

28.1.- La Corporación otorgará ayudas por matrimonio natalidad, defunción y minusvalía:

- Por matrimonio..... 240,00 euros.
- Por natalidad..... 300,00 euros por cada hijo.
- Por sepelio del empleado público..... 240,00 euros.

En el caso de matrimonio en el que ambos cónyuges tuvieran derecho a la prestación, la cuantía total será de 360,00 euros.

En el caso de natalidad en el que ambos padres sean empleados públicos de este Ayuntamiento, la cuantía será de 420,00 euros.

En el caso de sepelio de empleados públicos, en el que ambos cónyuges falleciesen, la cuantía será de 360,00 euros.

28.2.- Existe un fondo social de 20.000,00 euros, siempre que tenga su reflejo presupuestario con sujeción a la normas que anualmente se aprueben, con destino a conceder ayudas por estudios, formación, perfeccionamiento profesional y otras (gafas, prótesis y similares), así como por hijo minusválido. El funcionamiento, las cuantías a conceder y demás requisitos serán establecidos por la Comisión Interparitaria de acuerdo con los criterios, bases o reglamento que aprueben a tal efecto.

En los casos de muerte de un empleado público la Comisión Interparitaria estudiará una posible ayuda económica para sus hijos menores de edad.

Artículo 29.- Jubilaciones.-

29.1.- El Ayuntamiento se compromete a que el empleado público que alcanzase la jubilación forzosa y que tenga derecho a percibir la cuantía de la pensión de jubilación que legalmente le corresponda, perciba un anticipo durante el tiempo que transcurra la tramitación del expediente de jubilación, siendo ese importe cuantificado en el 75% de sus retribuciones básicas y complementarias mensuales como máximo, y reintegrado al Ayuntamiento por el perceptor de dicha cuantía cuando haya recibido la confirmación de la pensión. El empleado público solicitante prestará garantía mediante aval bancario de que en su momento efectuará el referido reintegro.

29.2.- En caso de cese en el servicio activo por motivos de fallecimiento, jubilación o retiro del empleado público, se percibirán las retribuciones básicas y complementarias que se devengan con carácter fijo y periódico, y con referencia a la situación y derechos del funcionario referidos al primer día hábil del mes a que correspondan, todo ello de conformidad con las instrucciones normativas, más una paga extraordinaria completa.

29.3.- En el marco legal fijado para las jubilaciones voluntarias anticipadas al cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de aplicación, se establecen a cargo de la Corporación, y con las adaptaciones que preceda según la legislación vigente, las siguientes indemnizaciones:

- Edad inferior en dos años..... 13.222,27 euros.
- Edad inferior en un año..... 9.616,19 euros.

29.4.- Creación de una comisión que se encargue del estudio y viabilidad de los planes de empleo a fin de promover el empleo compartido y el acceso al trabajo de los jóvenes desempleados.

29.5.- Con efectos de 1 de enero de 2014 y previa disponibilidad presupuestaria, se continuará, con sujeción a la normativa estatal y local, con el

Plan de Pensiones existente que afecta exclusivamente a funcionarios de carrera y personal laboral fijo de este Ayuntamiento incluidos en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo, que estén dados de alta en Seguridad Social en código cuenta de cotización del mismo. Existiendo para su ejecución, adjudicación y desarrollo una mesa negociadora.

El Plan de Pensiones tiene un importe de 48,12 euros mensuales para cada empleado público afectado, aumentándose la aportación a éste en 1,50 euros durante los años 2014 y 2015, y en 2,31 durante el año 2016.

Artículo 30.- Asistencia letrada.-

El Ayuntamiento garantiza la asistencia a través de su Asesoría Jurídica a los empleados públicos que lo soliciten y la precisaren por razones de conflicto derivadas de la prestación del servicio.

Artículo 31.- Garantía a conductores.-

En caso de que a un conductor del Ayuntamiento se le retire el carné de conducir, se le garantiza a éste un puesto dentro del cuadro laboral, manteniéndole la retribución que disfrutase anteriormente, salvo que la retirada del carné sea producida por conducción temeraria, en estado de embriaguez, drogadicción, negligencia o descuido en su renovación o actualización del mismo.

Capítulo IX

Seguridad y salud laboral

Artículo 32.- Seguridad y Salud.-

En todo lo referente a la seguridad y salud laboral se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales y disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas legales o convencionales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral.

Para ello, y en cumplimiento del artículo 38 de dicha Ley, se cuenta con la existencia del Comité de Seguridad y Salud, cuya composición, funciones, régimen de funcionamiento y organización son los dispuestos en la Ley.

La Corporación con los representantes legales de personal y/o el Comité de Seguridad y Salud, estudiarán y adoptarán las medidas necesarias para garantizar la seguridad e integridad física y psíquica de las personas en el desempeño de su actividad laboral.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas con arreglo a la siguiente escala:

De 50 a 100 trabajadores, 2 Delegados de Prevención.

De 101 a 500 trabajadores, 3 Delegados de Prevención.

De 500 a 1.000 trabajadores, 4 Delegados de Prevención.

No obstante, se pacta en este Acuerdo Regulador, la designación de los Delegados de Prevención en otros trabajadores que, sin ser representantes de los trabajadores, se encuentren cualificados para ejercer tales funciones, esta designación vendrá dada por quien ostenta la facultad (Delegado de Personal), con su renuncia y propuesta de cesión del cargo. En este caso el Delegado de

Prevención dispondrá de las mismas horas de crédito que los Delegados de Personal.

Artículo 33.- Revisiones Médicas.-

Anualmente, al personal se le efectuará una revisión médica por los servicios médicos oficiales o por los servicios médicos de este Ayuntamiento.

En casos excepcionales, se verificará un reconocimiento para los empleados que lo soliciten por causa motivada. También se efectuará el reconocimiento médico a instancia de la Corporación Municipal.

Artículo 34.- Prendas de Trabajo.-

Al personal de este Ayuntamiento afectado por este Acuerdo, así como al personal de obras de colaboración con el INEM o SEF, Consejos Comarcales de Empleo, Escuelas Taller, etc..., se les facilitará las prendas de trabajo y equipos de protección individual (EPI) necesarios para realizar su trabajo y todas aquellas que determine el Comité de Seguridad y Salud.

El trabajador utilizará obligatoriamente dichas prendas y equipos, siendo responsable del cuidado de los mismos.

Capítulo X

Régimen disciplinario

Artículo 35.- Deberes y régimen disciplinario de los funcionarios.-

Se estará a lo dispuesto en el EBEP y demás normativa aplicable. El Cuerpo de la Policía Local se regirá por su propia normativa específica.

Artículo 36.- Deberes y régimen disciplinario del personal laboral.-

Se estará a lo dispuesto en el EBEP y en la legislación laboral.

36.1.- Faltas.-

Se consideran faltas cuantos actos u omisiones redunden en perjuicio del servicio, constituyan infidelidad o deslealtad.

Las faltas se clasificarán, en razón de su malicia, gravedad o transcendencia, en leves, graves y muy graves, conforme a la siguiente enumeración que tiene carácter de ejemplo no excluido ni excluyente:

a) Serán faltas leves las siguientes:

- 1.- La ligera incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- 2.- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de su tareas.
- 3.- La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 4.- La falta de asistencia al trabajo de uno o dos días al mes, sin causa justificada.
- 5.- Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, de tres a cinco días en un mes.

6.- El descuido en la conservación de locales, vehículos, material y documentos de los servicios.

7.- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

b) Serán faltas graves las siguientes:

1.- La falta de disciplina en el trabajo o el respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.

2.- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

3.- La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

4.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros.

5.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

6.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días y menos de ocho.

7.- El abandono del trabajo sin causa justificada.

8.- La simulación de enfermedad o accidente.

9.- La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

10.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

11.- Las negligencias que puedan causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.

12.- El ejercicio de actividades profesionales públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

13.- La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de que se tenga conocimiento por razón de trabajo en la Corporación.

14. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de tres meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

15.- El uso indebido de las tarjetas de control horario, hojas de firmas, etc., así como el uso suplantando al titular de los elementos de control de asistencia o permanencia.

c) Serán consideradas faltas muy graves las establecidas en el artículo 95 del EBEP

36.2.- Sanciones, prescripción y procedimiento sancionador.-

La imposición de sanciones, la prescripción de las faltas y sanciones y el procedimiento sancionador se regirá por el EBEP.

Capítulo XI

Derechos y deberes sindicales

Artículo 37.- Crédito sindical.-

El ejercicio de las horas sindicales y las horas de cada miembro de los Delegados de Personal, serán comunicadas, por escrito, con una antelación mínima de 48 horas y, verbalmente, cuando por caso de urgencia sea necesario con menos de 48 horas, a la Concejalía de Personal para que ésta pueda adoptar las medidas oportunas (suplencias, confirmación a la Jefatura del Servicio,

anotación en cómputo horario, etc.), justificándose una vez finalizada la utilización del crédito sindical solicitado. Dicha justificación se referirá tanto a la asistencia como al tiempo empleado.

Los miembros de la Junta de Personal y del Comité de Empresa de la misma candidatura, que así lo manifiesten, podrán, previa comunicación al órgano que ostenta la Jefatura de Personal ante la que aquella ejerza su representación, a su acumulación. En este caso, podrán, asimismo, disfrutar del crédito sindical acumulado quienes, por designación de los Sindicatos, formen parte de las comisiones y órganos colegiados

No serán a cargo del crédito horario las horas empleadas en las Mesas de Negociación, Comisión de Seguimiento, Comité de Seguridad y Salud u otras comisiones, ni las usadas en reuniones realizadas a petición o convocatoria de la Corporación.

Artículo 38.- Secciones Sindicales.-

Los trabajadores podrán constituir su Sección Sindical cuando su Sindicato haya obtenido más del 15% de los votos en las elecciones sindicales.

Artículo 39.- Garantías sindicales.-

a) Ningún trabajador, miembro de una Sección Sindical, podrá ser discriminado ni trasladado de su puesto de trabajo por causa de su afiliación sindical.

b) Todo miembro de una Sección Sindical tendrá derecho a ejercer libremente el cargo o la representación sindical para la que sea elegido, tanto dentro como fuera del Ayuntamiento.

c) Las Secciones Sindicales podrán difundir libremente publicaciones y avisos de carácter sindical. Asimismo, podrán fijarse todo tipo de comunicaciones y anuncios del mismo carácter en los tablones que a tal efecto deberán establecerse en todos los lugares de trabajo.

d) Las Secciones Sindicales podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados, así como, cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales.

e) El Ayuntamiento facilitará locales adecuados a las Secciones Sindicales para su actividad propia.

f) Las Secciones Sindicales tendrán derecho de libre acceso a los asesores sindicales tanto en su reuniones como en cualquier reunión o negociación a la que fuesen convocados.

g) Los trabajadores tendrán derecho a una hora mensual retribuida para la celebración de reuniones o asambleas en horas de trabajo a petición como mínimo del 25% del número de trabajadores o por convocatoria de la Junta de Personal.

h) La Corporación descontará mensualmente la cuota sindical a los trabajadores que lo soliciten por escrito, con expresión del Sindicato a que esté destinada.

Disposición adicional primera.- Parejas de hecho.-

A los efectos que se deriven del presente acuerdo, tendrán la misma consideración las parejas de hecho que las parejas de derecho, mediante la acreditación documental que se estime oportuna.

Disposición adicional segunda.- Vinculación a la totalidad.-

El presente acuerdo constituye un todo orgánico, único e indivisible, basado en el equilibrio de recíprocas obligaciones y mutuas contraprestaciones asumidas por las partes y, como tal, será objeto de consideración conjunta. En consecuencia, no podrán tomarse aisladamente alguna o algunas de las materias pactadas y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en su cómputo anual.

Disposición adicional tercera.- Comisión interparitaria.-

1. En la actualidad existe una comisión interparitaria para la interpretación y seguimiento de este Acuerdo Regulador que está integrada por dos representantes de la Corporación Municipal y dos representantes de cada Sindicato más representativo. Los representantes de la Corporación ostentarán con voto ponderado el mismo número de votos correspondiente al sumatorio de los representantes de los Sindicatos.

2. La comisión se reúne en las dependencias del Ayuntamiento, previa convocatoria desde que sea necesario a petición de cualquiera de las partes, conviniéndose en el seno de la misma la regulación de su funcionamiento. En ésta se nombra presidente, cuyo cargo recae en un representante del Ayuntamiento integrado en la comisión, para convocar y moderar las reuniones, y se nombra secretario, cuyo cargo recae en un empleado público, para levantar acta de las reuniones y realizar certificaciones de sus acuerdos. Las actas serán remitidas a todos los miembros de la comisión y las certificaciones de los acuerdos se remitirán al órgano competente a los efectos oportunos.

3. Sus funciones son la vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este acuerdo, la interpretación y resolución de las dudas y las diferencias que puedan surgir durante la aplicación del acuerdo regulador, y las derivadas de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo. Los acuerdos de la comisión interparitaria que interpreten este acuerdo, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada; todo ello, sin perjuicio de las facultades que corresponden a los órganos judiciales.

4. Los representantes de cada Sindicato y de la Corporación podrán asistir a las reuniones acompañados de un asesor que podrá ser ajeno al Ayuntamiento y que podrá ser designado libremente por cada uno de ellos, los cuales tendrá voz pero no voto.

5. Los empleados públicos al servicio del Ayuntamiento tendrán derecho a formular ante la comisión interparitaria de este acuerdo, cuantas consultas, denuncias o reclamaciones estimen pertinentes en relación con cumplimiento de su contenido.

A N E X O I**HORARIOS****1.- Horario de oficina.-**

Se realizará una jornada de 37 horas y 30 minutos, conteniendo una parte del horario en tiempo fijo, de veintisiete horas y media semanales de obligada presencia, a realizar de lunes a viernes entre las 9,00 y las 14,00 horas y la tarde de los martes de 16,30 a 19,00 horas. La parte variable del horario se podrá cumplir entre las 8,00 y las 15,00 horas, de lunes a viernes, y entre las 16,30 y las 19,00 horas los jueves.

Se incluyen los servicios de Juventud-Festejos, Desarrollo Económico, Centro de Servicios Sociales y Deportes.

2.- Horario de las Brigadas Municipales.-

Se realizara una jornada de 37 horas y 30 minutos, de lunes a viernes, en jornada continuada de 8,00 a 15,00 horas y completando el resto hasta las treinta y siete horas y media en una tarde a la semana de lunes a jueves a razón de dos horas y treinta minutos.

El personal de las Brigada Municipales podrá incorporarse a un sistema horario de corretornos que se hará mediante sistema rotativo, con carácter de voluntario y una duración mínima de un año. Transcurrido este período de tiempo, se podrá solicitar salir del mencionado sistema de trabajo, debiendo cursarse esta petición durante la primera quincena del último mes de vigencia del acuerdo. En caso de no existir petición expresa se entenderá prorrogada la permanencia en este sistema de trabajo.

El horario en este sistema se determinará en función de los servicios, y se percibirá la cantidad de 420,70 euros durante los meses de su efectiva realización.

3.- Horario de Biblioteca Municipal y Cultura.-

Se realizará una jornada semanal de 37 horas y 30 minutos, de lunes a viernes, en jornada de mañana y tarde de 9,00 a 13,30 horas y de 16,30 a 19,30 horas.

4.- Horario de la Sección de Turismo.-

En la Oficina de Turismo se realizará una jornada semanal de 37 horas y 30 minutos, de lunes a viernes de 9,00 a 13,30 horas y de 16,45 a 19,00 horas, y sábados de 10,15 a 14,00 horas, con las adaptaciones según afluencia de usuarios.

En el Museo Arqueológico Los Baños se realizará una jornada semanal de 37 horas y 30 minutos, de martes a sábado de 10,00 a 14,00 horas y de 17,00 a 20,00 horas, y domingos de 11,00 a 13,30 horas.

5.- Horario de Policía Local.-

5.1.- Se realizará un turno ordinario con una jornada continuada de ocho horas, en turnos rotativos, comprendidos de 6,00 a 14,00 horas, de 14,00 a 22,00 horas y de 22,00 a 6,00 horas. Realizándose seis días de trabajo seguidos, en jornada continuada de ocho horas, y cuatro días seguidos, libres.

Y se hará en ciclos repetidos, de manera sucesiva, que comprenden, seis tardes seguidas de cuatro días libres, continuando con seis mañanas seguidas de cuatro días libres y seis noches seguidas de cuatro días libres.

5.2.- Se realizará el servicio de atención ciudadana, administración y cualquier otro servicio policial necesario, en un régimen de dedicación que comprenderá dos turnos de trabajo de lunes a viernes (de 7'00 a 14'30 horas y de 14'30 a 22'00 horas). En caso de producirse un exceso de jornada se compensará con tiempo libre.

El personal interesado, previa solicitud, podrá colaborar en la realización de este servicio durante dos horas, como mínimo, en cada ciclo de trabajo.

5.4.- Se realizará el servicio de Policía Tutor durante los meses de septiembre a junio, en un régimen de dedicación que comprenderá un turno de trabajo de lunes a viernes con horario adaptado a las necesidades del servicio. El acceso a los puestos de este servicio se hará mediante sistema que permita garantizar los principios de igualdad, mérito y capacidad.

El personal que preste este servicio se integrará en el turno ordinario durante los períodos no escolares.

5.5.- Se realizará el servicio de Policía del Parque Infantil de Tráfico (PIT) durante los meses de septiembre a junio, en un régimen de dedicación que comprenderá un turno de trabajo de lunes a viernes con horario adaptado a las necesidades del servicio. El acceso a los puestos de este servicio se hará mediante sistema que permita garantizar los principios de igualdad, mérito y capacidad.

El personal que preste este servicio se integrará en el turno ordinario durante los períodos no escolares.

5.6.- Se realizará un servicio voluntario en régimen de especial disponibilidad (RED), es un servicio a prestar de forma voluntaria por los miembros de la policía que permite disponer de los mismos hasta un máximo de 5 servicios al año, con una duración de 8 horas, para aplicar refuerzos en procesiones, cabalgata de reyes, carnaval, cabalgata de carrozas, fiesta de los mayos, feria de día y de noche, en servicios en los que se produzca una merma de agentes inferior a tres y para cualesquiera circunstancia excepcional apreciada por la Corporación. El nombramiento del servicio se hará por sorteo.

El servicio estará retribuido con 150,00 euros. La percepción de dicha retribución se formalizará por cada servicio prestado hasta un máximo de 5 servicios al año y su cobro se aplicará en la nómina del mes siguiente al desempeño del mismo.

En ningún caso se producirá una duplicidad de cobro por el servicio con el abono previsto por las condiciones especiales de trabajo recogidas en el artículo 13 de este texto.

5.7.- Se establece de modo provisional un turno de navidad.

5.7.1.- Se constituye un horario especial de navidad para los componentes del cuerpo de la policía local de Alhama de Murcia que comprende desde el día 23 de diciembre al 5 de enero del año siguiente, repartido en dos periodos. El primero del 23 al 29 de diciembre, ambos inclusive, y el segundo desde el 30 de diciembre al 5 de enero del año siguiente, ambos inclusive, en horarios de mañana, tarde y noche.

5.7.2.- El horario de mañana será de 06:00h a 14:00h, el de tarde de 14:00h a 22:00h y el de noche de 22:00h a 06:00h.

5.7.3.- En dicho horario especial se encuentran incluidos todos los componentes del cuerpo de la policía local a excepción de:

a) La jefatura del cuerpo. Si esta fuera accidental quedaría incluida en el turno siempre que las circunstancias organizativas no aconsejen lo contrario. En este supuesto dicha jefatura accidental permanecería en su horario anterior o bien en otro distinto en el cual dicha jefatura quedase debidamente atendida. En el caso de la total ausencia de la jefatura del cuerpo durante todo el horario especial de navidad, la cobertura accidental se realizaría en dos periodos, que coincidirán con los del horario especial, es decir una jefatura accidental de 23 al 29 de diciembre y otra del 30 de diciembre al 5 de enero.

b) Los componentes del cuerpo en situación administrativa de segunda actividad cuyo puesto de trabajo no esté incluido en el área de seguridad ciudadana y tráfico insertada en la relación de puestos de trabajo. Si bien, estos también quedarán incluidos cuando resulte necesario para completar los turnos de trabajo.

5.7.4.- Anualmente y a final del mes de noviembre se establecerá dicho horario especial en la hoja-cuadrante de servicios del mes de diciembre y de enero del año siguiente, con la composición de los diferentes turnos de trabajo que la componen y respetando la rotación que ya se encuentra establecida previamente.

5.7.5.- A efectos de cómputo horario y con independencia del horario especial de navidad que se realice en los meses de diciembre y enero, éste queda fijado en 144 horas/mes para los componentes del cuerpo que lo realicen.

5.7.6.- Se establece una composición mínima de componentes por cada turno de trabajo durante este horario especial que se fijará en cuatro policías locales, entendiéndose por turnos de trabajo el de mañana, tarde y noche de aquellos agentes que lo realizan con independencia de la adhesión a dichos turnos de otras secciones de trabajo del cuerpo de la policía local.

5.7.7.- Previamente al turno de navidad se realizarán unas hojas-cuadrantes alternativas que coincidirán con la continuidad de los servicios de diciembre y el mes completo de enero. Dichas hojas-cuadrantes alternativas se activarán en caso de que alguno de los turnos que componen el horario especial de navidad no lleguen a completar la composición mínima de cada grupo de trabajo, esto es, de cuatro policías locales por turno de trabajo. Dada la circunstancia de la ausencia de un funcionario que conlleve la merma del grupo mínimo y exista voluntariedad de otro funcionario englobado en otro turno de trabajo que quiera completar la primera, quedará a criterio de la concejalía correspondiente el anular el turno de navidad y activar las hojas-cuadrantes alternativas o bien autorizar el cambio de turno de aquel funcionario para completar la composición mínima. El cambio de turno de dicho funcionario no conllevará la adquisición del nuevo turno en rotación, sino que permanecerá en el que se encontraba con anterioridad a su decisión.

5.7.8.- En el supuesto que se produzca la activación de las hojas alternativas, el turno de navidad de ese año quedará completamente anulado, siendo el mismo el que corresponda realizar al año siguiente.

5.7.9.- En el caso de producirse la eventualidad descrita en el punto anterior, los funcionarios del cuerpo de la policía local afectados no podrán reclamar los excesos de cómputo correspondientes a los meses de diciembre y enero a los que se pudieran ver afectados, así como la Corporación tampoco procederá al reclamo de aquellos empleados que no hayan llegado al mismo.

5.7.10.- La transición del turno ordinario al de navidad y viceversa se realizará gradualmente, mediando como mínimo ocho horas de descanso.

5.7.11.- Durante el horario especial de navidad, y con el propósito de incrementar en número de efectivos policiales por grupo de trabajo, no se autorizará a ningún componente de la plantilla, salvo causa de fuerza mayor, y con la excepción de la jefatura del cuerpo, el disfrute de días de vacaciones, asuntos propios, excesos de cómputo y otros de características análogas.

5.7.12.- Este turno de navidad se realizará de modo provisional y en caso de producirse dos veces consecutivas el supuesto contemplado en apartado 5.7.8, o producirse alguna reclamación de cómputo horario se suprimirá con carácter definitivo el turno.

5.8.- El horario fijado para la Policía Local podrá ser cambiado, previa negociación durante la vigencia de este Acuerdo, quedando a salvaguarda el derecho a la potestad de autoorganización de los servicios que tiene la Alcaldía.

A N E X O II

TABLAS SALARIALES AÑO 2013

CATEGORÍA PROFESIONAL		SALARIO ANUAL
Según TITULACION EXIGIDA	NIVEL	(Referido a 12 mensualidades)
Título Universitario de Grado o equivalente	A1-22-636,53	26.337,00
Título Universitario de Grado o equivalente	A2-20-507,84	22.433,16
Título de Bachiller o Técnico	C1-18-410,22	18.132,84
Título de Graduado en ESO o equivalente	C2-15-349,48	15.304,68
Titulación no prevista en el Sistema Educativo	AP-12-349,48	13.896,24

NOTA.- Las expresadas cantidades se han establecido sin tener en cuenta la antigüedad ni determinados pluses que afecten a algunos trabajadores y se aplican al personal que no ocupa puesto de la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento, con retribuciones no sujetas a subvención.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Universidades y Empleo

12829 Resolución de 1 de agosto de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de Tablas Salariales; denominación, Aquagest Levante S.A.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Tablas Salariales; número de expediente, 30/01/0108/2013; referencia, 201344150008; denominación, Aquagest Levante S.A.; código de convenio, 30001872011993; ámbito, Empresa; suscrito con fecha 10/02/2011, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia 1 de agosto de 2013.—El Director General de Trabajo, Fernando José Vélez Álvarez.

ANEXO I - TABLA SALARIAL DEFINITIVA AQ. REGION DE MURCIA (CARTAGENA) - AÑO 2011
(INCREMENTADA EN UN 3% DE IPC DEL AÑO ANTERIOR)

CATEGORIAS		SALARIO BASE MENSUAL	NIVEL SALARIAL ANUAL
GRUPO PRIMERO: PERSONAL TITULADO Y TECNICO			
1ª cat. A:	TITULADO DE GRADO SUPERIOR CON JEFATURA	1.999,17 €	35.585,23 €
1ª cat. B:	TITULADO DE GRADO SUPERIOR		
	TITULADO DE GRADO MEDIO CON JEFATURA	1.854,24 €	33.005,47 €
2ª cat.:	TITULADO DE GRADO MEDIO, JEFES SERVICIO	1.635,80 €	29.117,24 €
3ª cat.:	TOPÓGRAFOS 1ª, DELINEANTES PROYECTISTAS, ENCARGADOS SECCIÓN	1.560,66 €	27.779,75 €
4ª cat.:	TOPÓGRAFOS 2ª, DELINEANTES, ANALISTAS, INSPECTORES O CELADORES OBRAS	1.495,23 €	26.615,09 €
5ª cat.:	AUXILIARES TÉCNICOS, CALCADORES	1.429,25 €	25.440,65 €
GRUPO SEGUNDO: PERSONAL ADMINISTRATIVO			
SUBGRUPO 1º	ADMINISTRATIVO		
1ª cat.:	JEFES DE GRUPO	1.687,54 €	30.038,21 €
2ª cat.:	JEFES DE SECCION O NEGOCIADO	1.635,80 €	29.117,24 €
3ª cat.:	JEFE DELEGACION, SUBJEFES DE SECCION O NEGOCIADO , ANALISTAS DE APLICACIÓN	1.560,66 €	27.779,75 €
4ª cat.:	OFICIALES 1ª ADMINISTRATIVOS., PROGRAMADORES	1.495,23 €	26.615,09 €
5ª cat.:	OFICIALES 2ª ADMINISTRATIVOS, OPERADORES DE ORDENADOR	1.429,25 €	25.440,65 €
6ª cat.:	AUXILIARES ADMINISTRATIVOS, PERFORISTAS	1.367,06 €	24.333,67 €
7ª cat.:	TELEFONISTAS	1.307,60 €	23.275,28 €
SUBGRUPO 2º	AUXILIARES DE OFICINA		
1ª cat.:	ENCARGADO COBRADORES, AUXILIARES CAJA, ENCARGADO LECTORES, INSPECTORES SUMINISTROS, ENCARGADO ALMACÉN.	1.429,25 €	25.440,65 €
2ª cat.:	ALMACENEROS, LECTORES, COBRADORES-AUXILIARES CAJA, LISTEROS	1.380,60 €	24.574,68 €
GRUPO TERCERO: PERSONAL OBRERO			
1ª cat.:	CAPATAZ, ENCARGADO TALLERO O GRUPO, MONTADOR MECANICO, ELECTRICISTA	1.515,23 €	26.971,09 €
2ª cat.:	SUBCAPATACES, INSPECTOR DE INSTALACIONES	1.449,28 €	25.797,18 €
3ª cat.:	OFICIALES PRIMERA DE OFICIO, OF. 1ª FONTANERO	1.433,06 €	25.508,47 €
4ª cat.:	OFICIALES SEGUNDA DE OFICIO, OF. 2ª FONTANERO	1.402,77 €	24.969,31 €
5ª cat.:	OFICIALES TERCERA DE OFICIO, OF. 3ª FONTANERO	1.383,83 €	24.632,17 €
6ª cat.:	PEONES ESPECIALISTAS	1.368,15 €	24.353,07 €
7ª cat.:	PEONES	1.338,97 €	23.833,67 €
GRUPO CUARTO: PERSONAL SUBALTERNO			
1ª cat.:	CONSERJES	1.294,83 €	23.047,97 €
2ª cat.:	PORTEROS, ORDENANZAS, GUARDAS, SERENOS, VIGILANTES	1.264,36 €	22.505,61 €
3ª cat.:	PERSONAL LIMPIEZA	1.264,36 €	22.505,61 €

**ANEXO I - TABLA SALARIAL DEFINITIVA AQ. REGION DE MURCIA (CARTAGENA) - AÑO 2012
(INCREMENTADA EN UN 2,4% DE IPC DEL AÑO ANTERIOR)**

CATEGORIAS		SALARIO BASE MENSUAL	NIVEL SALARIAL ANUAL
GRUPO PRIMERO: PERSONAL TITULADO Y TECNICO			
1ª cat. A:	TITULADO DE GRADO SUPERIOR CON JEFATURA	2.047,15 €	36.439,27 €
1ª cat. B:	TITULADO DE GRADO SUPERIOR		
	TITULADO DE GRADO MEDIO CON JEFATURA	1.898,74 €	33.797,57 €
2ª cat.:	TITULADO DE GRADO MEDIO, JEFES SERVICIO	1.675,06 €	29.816,07 €
3ª cat.:	TOPÓGRAFOS 1ª, DELINEANTES PROYECTISTAS, ENCARGADOS SECCIÓN	1.598,12 €	28.446,54 €
4ª cat.:	TOPÓGRAFOS 2ª, DELINEANTES, ANALISTAS, INSPECTORES O CELADORES OBRAS	1.531,12 €	27.253,94 €
5ª cat.:	AUXILIARES TÉCNICOS, CALCADORES	1.463,55 €	26.051,19 €
GRUPO SEGUNDO: PERSONAL ADMINISTRATIVO			
SUBGRUPO 1º	ADMINISTRATIVO		
1ª cat.:	JEFES DE GRUPO	1.728,04 €	30.759,11 €
2ª cat.:	JEFES DE SECCION O NEGOCIADO	1.675,06 €	29.816,07 €
3ª cat.:	JEFE DELEGACION, SUBJEFES DE SECCION O NEGOCIADO , ANALISTAS DE APLICACIÓN	1.598,12 €	28.446,54 €
4ª cat.:	OFICIALES 1ª ADMINISTRATIVOS., PROGRAMADORES	1.531,12 €	27.253,94 €
5ª cat.:	OFICIALES 2ª ADMINISTRATIVOS, OPERADORES DE ORDENADOR	1.463,55 €	26.051,19 €
6ª cat.:	AUXILIARES ADMINISTRATIVOS, PERFORISTAS	1.399,87 €	24.917,69 €
7ª cat.:	TELEFONISTAS	1.338,98 €	23.833,84 €
SUBGRUPO 2º	AUXILIARES DE OFICINA		
1ª cat.:	ENCARGADO COBRADORES, AUXILIARES CAJA, ENCARGADO LECTORES, INSPECTORES SUMINISTROS, ENCARGADO ALMACÉN.	1.463,55 €	26.051,19 €
2ª cat.:	ALMACENEROS, LECTORES, COBRADORES-AUXILIARES CAJA, LISTEROS	1.413,73 €	25.164,39 €
GRUPO TERCERO: PERSONAL OBRERO			
1ª cat.:	CAPATAZ, ENCARGADO TALLERO O GRUPO, MONTADOR MECANICO, ELECTRICISTA	1.551,60 €	27.618,48 €
2ª cat.:	SUBCAPATACES, INSPECTOR DE INSTALACIONES	1.484,06 €	26.416,27 €
3ª cat.:	OFICIALES PRIMERA DE OFICIO, OF. 1ª FONTANERO	1.467,45 €	26.120,61 €
4ª cat.:	OFICIALES SEGUNDA DE OFICIO, OF. 2ª FONTANERO	1.436,44 €	25.568,63 €
5ª cat.:	OFICIALES TERCERA DE OFICIO, OF. 3ª FONTANERO	1.417,04 €	25.223,31 €
6ª cat.:	PEONES ESPECIALISTAS	1.400,99 €	24.937,62 €
7ª cat.:	PEONES	1.371,11 €	24.405,76 €
GRUPO CUARTO: PERSONAL SUBALTERNO			
1ª cat.:	CONSERJES	1.325,91 €	23.601,20 €
2ª cat.:	PORTEROS, ORDENANZAS, GUARDAS, SERENOS, VIGILANTES	1.294,70 €	23.045,66 €
3ª cat.:	PERSONAL LIMPIEZA	1.294,70 €	23.045,66 €

**ANEXO I - TABLA SALARIAL DEFINITIVA AQ. REGION DE MURCIA (CARTAGENA) - AÑO 2013
(INCREMENTADA EN UN 2,9% DE IPC DEL AÑO ANTERIOR)**

CATEGORIAS		SALARIO BASE MENSUAL	NIVEL SALARIAL ANUAL
GRUPO PRIMERO: PERSONAL TITULADO Y TECNICO			
1ª cat. A:	TITULADO DE GRADO SUPERIOR CON JEFATURA	2.106,52 €	37.496,06 €
1ª cat. B:	TITULADO DE GRADO SUPERIOR		
	TITULADO DE GRADO MEDIO CON JEFATURA	1.953,80 €	34.777,64 €
2ª cat.:	TITULADO DE GRADO MEDIO, JEFES SERVICIO	1.723,64 €	30.680,79 €
3ª cat.:	TOPÓGRAFOS 1ª, DELINEANTES PROYECTISTAS, ENCARGADOS SECCIÓN	1.644,47 €	29.271,57 €
4ª cat.:	TOPÓGRAFOS 2ª, DELINEANTES, ANALISTAS, INSPECTORES O CELADORES OBRAS	1.575,52 €	28.044,26 €
5ª cat.:	AUXILIARES TÉCNICOS, CALCADORES	1.505,99 €	26.806,62 €
GRUPO SEGUNDO: PERSONAL ADMINISTRATIVO			
SUBGRUPO 1º	ADMINISTRATIVO		
1ª cat.:	JEFES DE GRUPO	1.778,15 €	31.651,07 €
2ª cat.:	JEFES DE SECCION O NEGOCIADO	1.723,64 €	30.680,79 €
3ª cat.:	JEFE DELEGACION, SUBJEFES DE SECCION O NEGOCIADO , ANALISTAS DE APLICACIÓN	1.644,47 €	29.271,57 €
4ª cat.:	OFICIALES 1ª ADMINISTRATIVOS., PROGRAMADORES	1.575,52 €	28.044,26 €
5ª cat.:	OFICIALES 2ª ADMINISTRATIVOS, OPERADORES DE ORDENADOR	1.505,99 €	26.806,62 €
6ª cat.:	AUXILIARES ADMINISTRATIVOS, PERFORISTAS	1.440,47 €	25.640,37 €
7ª cat.:	TELEFONISTAS	1.377,81 €	24.525,02 €
SUBGRUPO 2º	AUXILIARES DE OFICINA		
1ª cat.:	ENCARGADO COBRADORES, AUXILIARES CAJA, ENCARGADO LECTORES, INSPECTORES SUMINISTROS, ENCARGADO ALMACÉN.	1.505,99 €	26.806,62 €
2ª cat.:	ALMACENEROS, LECTORES, COBRADORES-AUXILIARES CAJA, LISTEROS	1.454,73 €	25.894,19 €
GRUPO TERCERO: PERSONAL OBRERO			
1ª cat.:	CAPATAZ, ENCARGADO TALLERO O GRUPO, MONTADOR MECANICO, ELECTRICISTA	1.596,60 €	28.419,48 €
2ª cat.:	SUBCAPATACES, INSPECTOR DE INSTALACIONES	1.527,10 €	27.182,38 €
3ª cat.:	OFICIALES PRIMERA DE OFICIO, OF. 1ª FONTANERO	1.510,01 €	26.878,18 €
4ª cat.:	OFICIALES SEGUNDA DE OFICIO, OF. 2ª FONTANERO	1.478,10 €	26.310,18 €
5ª cat.:	OFICIALES TERCERA DE OFICIO, OF. 3ª FONTANERO	1.458,13 €	25.954,71 €
6ª cat.:	PEONES ESPECIALISTAS	1.441,62 €	25.660,84 €
7ª cat.:	PEONES	1.410,87 €	25.113,49 €
GRUPO CUARTO: PERSONAL SUBALTERNO			
1ª cat.:	CONSERJES	1.364,36 €	24.285,61 €
2ª cat.:	PORTEROS, ORDENANZAS, GUARDAS, SERENOS, VIGILANTES	1.332,25 €	23.714,05 €
3ª cat.:	PERSONAL LIMPIEZA	1.332,25 €	23.714,05 €

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Universidades y Empleo

12830 Resolución de 1 de agosto de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio y tabla salarial; denominación, Gruinsa.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio y Tabla Salarial; número de expediente, 30/01/0086/2013; referencia, 201344110023; denominación, Gruinsa; código de convenio, 30103342012013; ámbito, Empresa; suscrito con fecha 19/04/2013, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia 1 de agosto de 2013.—El Director General de Trabajo, Fernando José Vélez Álvarez.

Artículo 1. Ámbito aplicación.

Las disposiciones del presente Convenio obligan a todos los trabajadores de la empresa en el ámbito de todo el territorio Español.

Artículo 2. Naturaleza del Convenio.

El presente convenio, se concierta entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los trabajadores de la misma, compuesto por el Comité de Empresa, se formaliza de conformidad con lo previsto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, y constituye un Convenio, adoptado al amparo de su artículo 83.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma expirando su vigencia el 31 de diciembre de 2014

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

El presente Convenio Colectivo se entiende prorrogado tácitamente por períodos de dos años si no fuera denunciado por alguna de las partes con una

antelación mínima de tres meses a su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas, mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenidos que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia a efectos de registro, a la Consejería de Trabajo u organismo que lo sustituya.

Una vez denunciado el Convenio Colectivo, en tanto no se llegue a un acuerdo para un nuevo Convenio se mantendrá prorrogada la vigencia del anterior.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo, constituyen un todo, por lo que la aplicación de sus cláusulas deberá hacerse en su integridad y sin exclusión de ninguna de ellas.

No obstante lo anterior, a los trabajadores que actualmente prestan servicios en la empresa se le respetarán, como garantía "ad personam", las retribuciones económicas que mantienen actualmente, consideradas en cómputo global.

Artículo 6. Formación profesional.

En aras de una mayor profesionalización del personal, la empresa realizará cursos y jornadas informativas, según las necesidades de su actividad y su estrategia política y comercial, que deberán redundar en beneficio del desarrollo profesional de la persona. La formación e información se realizará dentro de la jornada efectiva de trabajo y comprenderá un mínimo de 20 horas al año.

El personal que se incorpore a la empresa recibirá la formación adecuada para el correcto desempeño de su puesto de trabajo, teniendo en cuenta, el periodo para el que va a ser contratado y la dificultad profesional del puesto que se va a realizar.

El personal tendrá la obligación de aplicar la formación recibida en mejorar la realización de su trabajo. Al personal que necesite una formación específica inherente al puesto de trabajo se le facilitará los medios necesarios, tiempo y distribución de la jornada laboral para que puedan formarse. En el supuesto de que la persona no aplicara con aprovechamiento debido la formación recibida, la empresa podrá comunicarle que deja de realizar esas funciones pasando a otro puesto de trabajo acorde a su capacidad.

La falta de asistencia injustificada a los cursos se considerará como falta de asistencia al trabajo.

Artículo 7. Compensación y absorción.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados al trabajador en su conjunto y cómputo anual sean más favorables que los fijados en el presente Convenio Colectivo.

Capítulo II

Organización del trabajo. Principios generales.

Artículo 8. Dirección del trabajo.

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la empresa y las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de la Dirección de la Empresa. Dichas facultades tendrán en su caso

las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal del trabajador.

Artículo 9. Cumplimiento del trabajo.

Es obligación del trabajador/a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario/a en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

El trabajador deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencias profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Artículo 10. No discriminación y buena fe.

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, nacionalidad, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas, políticas, afiliación o no a sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa. Las relaciones de la empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de discapacidad psíquica o sensorial, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Este compromiso conlleva igualmente a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral así como las necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Capítulo III

Clasificación profesional y normas generales sobre prestación de trabajo.

Artículo 11. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa se efectuará sin menoscabo de la dignidad personal y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. En el ejercicio de la movilidad funcional, la Dirección de la empresa podrá asignar al personal perteneciente a una categoría profesional la realización de tareas correspondientes a una categoría inferior, dentro del mismo grupo profesional al que pertenezca, siempre y cuando existan razones técnicas u organizativas que las justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En éste caso, la empresa comunicará tal decisión y las razones de la misma a los representantes legales de los trabajadores.

Los trabajadores que como consecuencia de la movilidad funcional realicen funciones superiores a las de su categoría por un período superior a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años, de manera constante y no esporádica, podrán reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones encomendadas conforme a la normativa aplicable.

Igualmente tendrán derecho, en todo caso, a percibir las diferencias salariales correspondientes.

Artículo 12. Grupos profesionales.

A la entrada en vigor del presente Convenio, el personal que preste sus servicios en la empresa se incluirá en alguno de los siguientes grupos profesionales, atendiendo a las funciones que desarrolla y a la categoría profesional que ostente. Los diferentes grupos que se establecen son los siguientes:

- Grupo I: Personal Técnico y de Administración.

Estarán incluidos en este grupo profesional quienes ejerzan funciones de carácter técnico y/o de organización; igualmente estarán incluidos en este grupo profesional quienes desarrollen funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos, atención telefónica, organización de servicios y facturación.

- Grupo II: Personal de producción y servicios auxiliares.

Aquel personal que se encargue del movimiento y manipulación de equipos o máquinas en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, incluido el mantenimiento de vehículos, así como los que se dediquen a actividades auxiliares de la principal de la empresa.

Artículo 13. Definición de categorías profesionales.

I. Personal Técnico y de Administración.

Este conjunto está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan.

I. a. Director de sección. Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sección o centro de trabajo de la empresa.

I. b. Titulado: Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio o superior, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.

I. d. Administrativo. Es el personal que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones administrativas de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos; incluyendo las tareas de recepcionista y telefonista.

I e. Comercial. Personal encargado de promocionar ante terceros la contratación de los servicios de la empresa para la que trabaja asumiendo también todas las tareas auxiliares que se deriven de esta actividad

II. Personal de producción.

II. a. Conductor. Es el personal que, estando en posesión de permiso de conducir de la clase C como mínimo y del carné de operador de grúa, se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa para el que tenga capacitación, a tenor de las necesidades de ésta, siendo el responsable del vehículo. Le corresponde realizar las labores necesarias para la manipulación y trabajo con la grúa así como el correcto funcionamiento, conservación, acondicionamiento y limpieza del vehículo. Habrá de comunicar por escrito y de forma inmediata, al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo, recibiendo copia del mismo.

II. b. Mecánico. Personal encargado del servicio de diagnóstico, reparación y mantenimiento de los vehículos y máquinas e identificación de los repuestos necesarios para el ejercicio de actividad; así como del cumplimiento de cuantos trámites se deriven de su actividad de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

II. c. Ayudante. Es el operario cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar las labores que le sean encomendadas para cualquier actividad de la empresa, colaborando si es requerido para ello en el montaje, desmontaje de la grúa, colocación de señales, labores de traslado de documentación, etc.

Artículo 14. Polivalencia.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo efectuarán su trabajo en cualquiera de los trabajos correspondientes a su categoría profesional y, podrán ser cambiados de sección, y efectuar trabajos parecidos y/o diferentes en caso de necesidad, por razones técnicas u organizativas, puesto que se acuerda la polivalencia de las funciones como base inspiradora del Convenio. En caso necesario la empresa facilitará la formación que considere adecuada, dando traslado de la decisión y de las razones de la misma a los representantes legales de los trabajadores.

Capítulo IV.

Contrato. Tipos y duración.

Artículo 15. Normativa sobre empleo.

La contratación del personal se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose la empresa a la utilización de los diversos modelos de contratación, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Artículo 16. Principio general de igualdad en el acceso al empleo.

Las partes acuerdan que el acceso al empleo habrá de realizarse siempre en condiciones de igualdad y transparencia, sin que pueda prevalecer trato discriminatorio directo o indirecto, desfavorables por razón de edad, discapacidad por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores/as en la empresa y lengua dentro del Estado español.

Artículo 17. Tipos de contratos.

Dentro del respeto a las distintas modalidades de contratación vigentes en cada momento, se establecen las siguientes especialidades:

a.- Contrato de trabajo por obra. Es el contrato que tiene por objeto la realización de una obra determinada. La duración del contrato y el cese del trabajador se ajustarán a alguno de estos supuestos:

1. Con carácter general, el contrato es para una sola obra, con independencia de su duración y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del/ de la trabajador/a en dicha obra. Este contrato se indemnizará a su extinción en la cuantía legalmente prevista.

2. No obstante lo anterior, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa, y en distintos centros de trabajo u obras, durante un período máximo de dos años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

3. El cese de los/as trabajadores/as deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número

de los contratados/as para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada. Este cese deberá comunicarse por escrito al/a la trabajador/a con una antelación de quince días naturales, en caso de la duración sea superior a un año. No obstante, la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre su base de cotización. Todo ello, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

4. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro; operarán la terminación de obra y cese previstos en el apartado 1, a excepción del preaviso. La representación de los/as trabajadores/as del centro, dispondrán en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación, a contar desde la notificación. La empresa contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al/a la trabajador/a cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Este supuesto no será de aplicación en casos de paralización por conflicto laboral propio

b.- Contrato eventual. El contrato de duración determinada prevista en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores podrá concertarse para cubrir puestos en centros de trabajo que no tengan la consideración de obra. En ese supuesto, la duración máxima del contrato podrá ser de 12 meses dentro de un período de 18 meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tales supuestos, se considera que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato, en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, cuando se incremente el volumen de trabajo, o se considere necesario aumentar el número de personas que realizan un determinado trabajo o presten un servicio.

En el caso de que se concierten por un período inferior a 12 meses, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes por una sola vez, sin que la duración del contrato pueda exceder de dicho límite máximo. El período de 18 meses se computará a partir de la fecha de la causa o circunstancia que justifique su utilización.

Artículo 18. Período de prueba.

Podrá concertarse un período de prueba, que habrá de ser siempre por escrito, y cuya duración máxima será de seis meses, cualesquiera que sea el grupo profesional en el que ingrese la persona contratada.

Los contratos de duración determinada que se realicen podrán concertarse con un período de prueba de un tercio de su duración.

La duración del período de prueba pactado quedará interrumpida por las situaciones de excedencia y suspensión de trabajo acogidas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores que pudiera afectar a la persona durante el mismo. El cómputo de dicho período se reanudará una vez hubieran finalizado aquéllas, sin perjuicio de poder ejercitar esos derecho ambas partes durante la situación de suspensión aludida.

Artículo 19. Baja voluntaria.

El/la trabajador/a que desee causar baja en la empresa, lo comunicará a la empresa de forma escrita y con una antelación mínima de quince días a la fecha del cese. La empresa abonará la liquidación correspondiente el mismo día del cese.

La inobservancia de este período de preaviso dará derecho a la empresa a detraer de la correspondiente liquidación del trabajador una indemnización equivalente al salario de los días dejados de preavisar.

Capítulo V.**Jornada, descansos y vacaciones.****Artículo 20. Jornada de trabajo.**

La jornada laboral será de 1820 horas anuales de trabajo efectivo, estableciéndose la distribución irregular a lo largo del año. Para los trabajadores contratados a tiempo parcial, a estas 1.820 horas anuales se le aplicará su reducción porcentual, en proporción a la jornada pactada en contrato.

La jornada de trabajo pactada afectará a todas las categorías profesionales.

El tiempo de descanso «bocadillo» no será considerado como tiempo de trabajo efectivo, tanto para los trabajadores que estén a jornada completa como a aquellos a los que se le ha reducido la misma, salvo acuerdo expreso entre las partes.

La jornada se establece de lunes a domingos, con el fin de adecuarse a las exigencias de mercado, haciendo más productiva la actividad.

A efectos de aplicar la jornada irregular, se hará un seguimiento de la jornada de cada uno de los trabajadores, creando una bolsa de horas que excedan la jornada normal de 8 horas diarias, que se compensarán con descansos en un periodo máximo de cuatro meses desde su realización, y acumulando estas como mínimo por periodos de 8 horas, conllevando al menos un día de descanso.

Las horas de prolongación de jornada, a efectos del cómputo de la bolsa de horas, se cuantificarán como 1 hora y treinta minutos de descanso por cada hora de trabajo.

Estos días de descanso se efectuarán de acuerdo entre empresa y trabajador, al no ser que por necesidades de trabajo no se pueda acceder a la petición del trabajador, por lo que en caso de desacuerdo se dará traslado al Comité de Empresa para que verifique en su caso, la posibilidad o imposibilidad del mismo, en el plazo máximo de 24 horas.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Artículo 21. Cómputo y tipos de jornada de trabajo.

El cómputo de los tiempos de trabajo realizados por el trabajador deberá distinguirse entre: tiempo de trabajo efectivo, tiempo de presencia y horas extraordinarias.

Se considerarán horas de presencia, aquellas durante las cuales el/la trabajador/a se encuentre a disposición de la empresa, sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, averías, comidas u otras similares.

El número de horas de presencia máximo no podrá exceder de 20 horas semanales de promedio en el período de referencia de un mes, estas horas se abonarán al precio de la hora ordinaria que corresponda.

Las citadas horas no computarán para el límite de la duración máxima de la jornada ordinaria ni para el límite de las horas extraordinarias.

Se garantizan un máximo de 8 horas de jornada diaria, las que excedan de éstas serán horas de prolongación de jornada, aunque no se podrá rebasar el máximo de 12 horas diarias, y la suma de ambas no excederá el límite para respetar el descanso diario y semanal y sin perjuicio de la distribución irregular de la jornada que pueda pactarse en los ámbitos inferiores.

Se consideran horas de fuerza mayor las de reparación de siniestros, aún fuera de la jornada ordinaria, para el desarrollo de actividades de prevención y reparación de siniestros y daños urgentes y extraordinarios. Este tipo de horas, por la urgencia de la causa que las demanda, tienen la consideración de obligatorias y se retribuirán al precio de la hora ordinaria.

Finalmente se considera hora extraordinaria cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración de la jornada máxima prevista en el presente Convenio Colectivo y de los cómputos aquí previstos. El desarrollo de estas horas tiene carácter voluntario.

Artículo 22. Horario de trabajo y puntualidad.

El horario de trabajo será el fijado en cada contrato de trabajo. El tiempo de trabajo se computa de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, tal como se fija en el artículo 34.5 del E.T.

El personal deberá estar en su puesto de trabajo habitual al comienzo exacto de la jornada, y excepcionalmente el trabajador realizará las horas necesarias para acabar la tarea encomendada al inicio de la actividad si no fuese posible su continuación en la siguiente jornada de trabajo; sin perjuicio de los descansos legalmente previstos y con un máximo de dos horas.

Artículo 23. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo efectivo que excedan de la jornada señalada en este Convenio Colectivo.

Mediante acuerdo entre trabajador y empresa, se optará por compensar la realización de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso a razón de 1 hora extraordinaria por 1 hora 45 minutos de descanso, que siempre se acumularan por jornadas completas, a disfrutar cuando el trabajador elija, siempre y cuando preavise a la empresa con al menos 15 días de antelación al disfrute, o bien por retribuir las mismas en la cuantía que se establece en las tablas anexas en función del día en que se realicen.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año.

Artículo 24. Vacaciones.

El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones, en el año natural, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año, pudiendo excluir la Dirección de la Empresa, de

la planificación anual de vacaciones, aquellos periodos de máxima actividad o producción, salvo acuerdo expreso y por escrito de las partes.

En caso de extinción del contrato de trabajo se efectuará la liquidación que proceda.

A efectos del disfrute del período de vacaciones, la empresa negociara con la representación legal de los/as trabajadores/as los correspondientes turnos, pudiéndose partir las vacaciones en un máximo de dos períodos, siendo uno de ellos de al menos 15 días naturales disfrutados entre el 15 de junio al 15 de septiembre, con el fin de que el máximo posible de trabajadores y trabajadoras disfruten las vacaciones en período vacacional escolar, teniendo preferencia los trabajadores/as que tengan hijos en edad escolar.

Estos turnos se harán según el calendario anual, según las prestaciones del servicio, y rotativo según criterio que convengan a ambas partes, comenzando la rotación por los más antiguos y teniendo en cuenta lo manifestado en el párrafo anterior respecto de los trabajadores que tengan hijos en edad escolar.

Los trabajadores deberán conocer su período vacacional al menos con dos meses de antelación a su disfrute. El inicio de las vacaciones se computará desde el primer día que no se trabaje (salvo domingo o festivo) hasta el día anterior a la incorporación al trabajo, cualquiera que sea el carácter del mismo.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 25. Permisos y licencias.

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a. Quince días naturales en caso de matrimonio.

b. Dos días por el nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto será 4 días.

c. Un día por traslado del domicilio habitual.

d. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debido en más de un 20%

de las horas laborales en un período de 3 meses, podrá la empresas pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el ET.

e. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g. Tendrá la misma consideración que el matrimonio, la pareja de hecho estable así como los casos de adopción y acogimiento legalmente acreditada, con relación a los permisos aquí descritos.

Dada las necesidades de logística que concurren en este sector, el trabajador que desee hacer uso de cualquiera de los permisos previstos legalmente, deberá avisar a la empresa con una antelación mínima de 3 días hábiles previos al permiso (de esta obligación se exceptúan las licencias vinculadas a fuerza mayor tales como fallecimientos y similares).

Artículo 27. Calendario laboral.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral; debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible; en el que se fijará horario de trabajo, descanso semanal, días festivos y otros días inhábiles en su caso.

Capítulo VI

Retribuciones.

Artículo 28. Retribuciones salariales.

Tendrán la consideración de salario, la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo.

Artículo 29. Retribuciones no salariales.

No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los/as trabajadores/as por los conceptos siguientes:

- Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el/ la trabajador/a como consecuencia de su actividad laboral.
- Las indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.
- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

Artículo 30. Estructura salarial.

En la estructura salarial se distinguirán el sueldo o salario base, los complementos salariales y las asignaciones voluntarias adicionales.

Artículo 31. Retribuciones salariales.

Las retribuciones salariales en el año 2013 para las distintas categorías profesionales del Convenio serán las que se detallan en las tablas recogidas en el Anexo I, y que servirá de base para el cálculo del incremento retributivo del siguiente año.

Respecto a las dietas y kilometraje por desplazamiento, se aplicarán las cuantías reflejadas igualmente, en las tablas del Convenio a partir de la firma del mismo.

Para los años 2.014 y 2.015 se acuerda aumentar las retribuciones de convenio (a excepción de las garantías ad personam), en función del IPC real estatal del año en curso, abonándose la diferencia con carácter retroactivo desde el 1 de enero del año en curso, haciéndolo efectivo en el transcurso del primer trimestre del año siguiente.

Se entiende por IPC real estatal, el publicado por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional.

Artículo 32. Gratificaciones extraordinarias.

La gratificación de junio, correspondiente al primer semestre del año, y la de Navidad, correspondiente al segundo, se rigen en su cuantía y pago por las normas siguientes:

- a) El importe de cada paga será el equivalente al salario base,
- b) El personal que cese o ingrese durante el año, percibirán estas pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado en el semestre correspondiente a cada paga, computándose las fracciones de meses o semanas, según los casos, como completos.
- c) Se percibirán en la última quincena del semestre a que corresponde, pudiendo ser prorrateadas mensualmente

Artículo 33. Plus de disponibilidad.

Los trabajadores que, por pacto individual, deban estar a disposición de la empresa fuera de su horario laboral para atender situaciones de emergencia, accidentes, etc., se les abonará, además del salario que les corresponda por el trabajo realizado, el plus de disponibilidad cuya cuantía consta en el tablas salariales.

Este plus de disponibilidad mensual dejará de ser abonado, en su cuantía mensual, cuando el trabajador incumpla su obligación de consultar el teléfono móvil o aparato de localización.

Artículo 34. Retribuciones voluntarias.

Las empresas podrán asignar a sus trabajadores cantidades en metálico o en especie de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo, sin requerir aceptación ni contraprestación, siempre que esta retribución voluntaria, cotizable a todos los efectos en Seguridad Social, sea totalmente independiente de los demás conceptos retributivos que al trabajador le corresponda percibir. Su concesión o modificación no podrá suponer discriminación por las causas especificadas en el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 35. Plus de desplazamiento y dietas.

I. Plus de desplazamiento.

1. Cuando por necesidades de la empresa un trabajador tenga que desplazarse desde el centro de trabajo, normal o habitual, a otros lugares distintos, la empresa proveerá el medio de transporte adecuado, en caso de que no exista otro de servicio público colectivo, siendo este último a cargo de la empresa.

2. Si empresa y trabajador convinieran en utilizar el vehículo de éste, aquella deberá dar obligatoriamente, por escrito, la autorización pertinente,

abonándole la empresa la cuantía fiscalmente prevista por kilómetro recorrido o la cuantía de 0,19 €/km.

63.2. Dietas.

La dieta es un concepto extrasalarial de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

a. El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia de la prestación de un servicio, se obligue al trabajador a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual y de la de la prestación habitual de su servicio. Se devengará siempre por día natural.

b. Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida de mediodía cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual y de la de prestación habitual de su servicio.

c. El importe de la dieta se fija en los siguientes importes y cuantías: Comida, 10 euros; cena, 10 euros; pernoctación y desayuno, 32 euros.

d. Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado no se satisfará dieta alguna.

El importe de la dieta se devenga por días efectivamente trabajados.

Capítulo VII

Movilidad geográfica

Artículo 36. Traslados.

Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores/as, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de estos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de los/as trabajadores/as en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año y quienes tengan cargas familiares.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de aquélla, abonarle los gastos que tal transporte origine, y además pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de dos mensualidades del sueldo o salario base que le corresponda.

Si el traslado es a petición del trabajador no tendrá éste derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la que las mismas convengan.

Si se da la necesidad de movilidad de trabajadores para prestar servicios en obras fuera de la residencia habitual del trabajador, se facilitará que preste ese servicio con carácter preferente, aquel trabajador que voluntariamente acepte su realización.

Artículo 37. Desplazamientos.

Si el cambio de residencia del/de la trabajador/a, a causa de las necesidades del servicio, es temporal, se denomina desplazamiento. Tanto los desplazamientos como cualquier otra salida de la localidad de su residencia y de la de prestación habitual del servicio darán derecho al/a la trabajador/a a que se le abone el importe del viaje, si no lo hace en vehículos de la empresa, y asimismo, en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione, al cobro de la dieta.

Tendrá derecho a percibir dieta el personal que por causa del servicio se vea obligado a almorzar, cenar o pernoctar y desayunar fuera de la localidad de su domicilio y de la de prestación habitual de su servicio.

En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, la empresa propondrá el desplazamiento a los/as trabajadores/as que estime idóneos para realizar el trabajo y en el supuesto que por este procedimiento no cubriera los puestos a proveer, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las preferencias previstas, para los representantes legales de los trabajadores.

La empresa cuando necesite realizar alguno de los desplazamientos superiores a tres meses que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberá preavisar a los afectados con al menos 10 días de antelación. En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito.

Se abonarán las cantidades previstas en éste convenio en concepto de dietas y plus de desplazamiento a los trabajadores desplazados

En el caso de un desplazamiento temporal que exceda de tres meses y con el máximo de un año, el/la trabajador/a tendrá derecho a regresar a su domicilio de origen un fin de semana al mes. Tanto el coste de los viajes como el tiempo invertido en los mismos -en lo que coincida con su jornada de trabajo serán por cuenta de la empresa.

Capítulo VIII**Régimen disciplinario.****Artículo 38. Concepto de infracciones o faltas.**

Son infracciones o faltas las acciones u omisiones de los/as trabajadores/as cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan incumplimiento de sus deberes laborales, es decir, de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico por el presente Convenio Colectivo y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Artículo 39. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas injustificadas de puntualidad en el trabajo, tanto a la hora de entrada como la de salida, cometidas en el período de un mes y por un tiempo total inferior a 20 minutos.

2. No notificar la ausencia justificada (fecha y hora de ausencia y causa), por cualquier medio con carácter previo a la misma, siempre que las circunstancias concurrentes lo permitieran.

3. Pequeños descuidos en la conservación y/o mantenimiento de los equipos y material de trabajo que produzcan deterioros leves en el mismo.

4. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.

5. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización. Esta conducta podrá ser considerada grave o muy grave atendiendo a la reincidencia y peligro creado para el trabajador o sus compañeros de trabajo.

6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

7. No comunicar a la empresa el cambio de residencia o domicilio, siempre que esto pueda ocasionar algún conflicto o perjuicio a terceros o a la empresa.

8. No comunicar con la puntualidad necesaria los cambios de datos experimentados en la familia que puedan afectar a las cuestiones de orden social o que tengan efectos tributarios.

Artículo 40. Faltas graves.

Son faltas graves:

1. Impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total superior a veinte minutos.

2. Faltar dos días al trabajo durante un mes sin causa justificada. Bastará una sola cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

3. El entorpecimiento, omisión maliciosa y falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

4. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

5. La suplantación de otro trabajador alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

6. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello no se hubiera derivado un perjuicio grave para la empresa. También tendrán la calificación de falta grave los descuidos en la conservación y/o mantenimiento de los equipos y materiales de trabajo que produzca deterioros graves en los mismos.

7. El empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado, o para usos ajenos a los del trabajo encomendados, incluso fuera de la jornada laboral.

8. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la empresa.

9. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.

10. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o las cosas, o cuando no hubiere afectado a la relación comercial con el cliente para el que se presta servicios.

11. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ellos no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

12. No entregar a la empresa en los plazos establecidos en el convenio los discos diagrama o la impresión del tacógrafo por parte de los conductores obligados a cumplimentarlos, en aquellos vehículos que la normativa así lo exija.

13. No velar por el buen funcionamiento y la correcta utilización del tacógrafo, en aquellos vehículos que la normativa así lo exija.

14. No cumplimentar debidamente los albaranes, partes de trabajo o discos diagrama del tacógrafo por parte de los conductores obligados a ello.

15. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

16. Acudir al servicio asignado sin los elementos necesarios para la ejecución del trabajo.

17. La no comunicación a la empresa de los accidentes y/o incidencias acaecidas durante el horario de trabajo

18. La reincidencia en la comisión falta leve aunque sea de distinta naturaleza dentro de un trimestre.

Artículo 41. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en salida del trabajo por tiempo superior a diez ocasiones en seis meses o veinte en un año.

2. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos en un mes o cinco alternos en un período de seis meses o 10 días alternos durante un año.

3. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

4. Indisciplina o desobediencia en el trabajo.

5. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada.

6. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente.

7. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca perjuicio para la empresa.

8. La embriaguez o toxicomanía aun cuando no sea habitual.

9. La realización de actividades que impliquen competencia desleal para la empresa.

10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

11. La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

12. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

13. El acoso sexual.

14. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, así como el incumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales y de seguridad en el desarrollo de su actividad profesional.

15. La trasgresión de la buena fe contractual.

16. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve período de tiempo, si como consecuencia del mismo se ocasiona un perjuicio considerable a la empresa o a sus compañeros de trabajo, o se pusiese en peligro la seguridad o fuera causa de accidente.

17. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones. La anulación de los sistemas de seguridad del vehículo ("pinchar el vehículo") será causa de despido-

18. La pérdida por sanción del carné de conducir, debido a alcoholismo, consumo de sustancias estupefacientes, o conducta temeraria, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 58 de este Convenio.

19. Transportar en los vehículos de la empresa personal ajeno a la misma, salvo que medie autorización escrita de aquella.

20. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que conviven con ellos.

21. La desatención y falta de corrección en el trato con el público o con trabajadores de otras empresas con las que se concurra en los centros de trabajo, cuando perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

22. Los descuidos en la conservación y mantenimiento de los equipos y material e la empresa que produzcan deterioros muy graves en los mismos, así como la no comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiera derivado un perjuicio muy grave para la empresa.

23. La falta, deterioro o manipulación de discos diagrama o de la impresión del tacógrafo o de los partes diarios de trabajo.

24. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiera incurrido en dos o más faltas graves, aún de distinta naturaleza durante el período de un año.

Artículo 42. Sanciones.

1. Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

- Por faltas graves: Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; postergación para el ascenso hasta tres años.

- Por faltas muy graves: Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días, inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

Artículo 43. Prescripción.

Las faltas de los/as trabajadores/as prescriben:

- A los diez días hábiles las leves.
- A los veinte días hábiles las graves, y.
- A los sesenta días hábiles las muy graves.

Todos ellos contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 44. Multas de las normas de tráfico, circulación y seguridad vial.

Las sanciones que se impongan por infracciones cometidas con ocasión del ejercicio de la actividad de la empresa, serán satisfechas por ésta o por el trabajador según la imputabilidad de la misma.

Artículo 45. Retirada del permiso de conducir.

En el supuesto de que la retirada del carné de conducir impida al trabajador desarrollar las funciones principales de su categoría profesional, la empresa podrá optar por recolocar al/a la trabajador/a en otro puesto de trabajo retribuyéndolo conforme a la categoría profesional efectivamente desarrollada o bien proceder a la rescisión del contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida.

Dadas las peculiaridades de esta materia, no deberá respetar la empresa el plazo de 15 días de preaviso para proceder a la rescisión.

En este último supuesto, se reconoce el derecho del/de la trabajador/a a reingresar en la empresa una vez recuperado el carné de conducir con todos sus derechos adquiridos. El reingreso del/de la trabajador/a se condiciona a la devolución de la indemnización recibida.

Capítulo IX**Acuerdos sindicales.****Artículo 46. Afiliación sindical.**

Los/as trabajadores/as que deseen que su afiliación a un sindicato conste a su empresario, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo, del apartado 1, del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquél obligación de acusar recibo de la comunicación.

Artículo 47. Cuota sindical.

Será descontada en nómina a todos aquellos trabajadores que expresamente lo soliciten, siendo remitidas dichas cantidades según determinación de las Centrales Sindicales afectadas.

Artículo 48. Derechos sindicales.

Los/as trabajadores/as podrán reunirse en asamblea fuera de las horas de trabajo y en los locales de la empresa, a petición de los representantes de los/as trabajadores/as o centrales sindicales más representativas del sector, previa autorización de aquélla, que deberá conceder, cuando se haya avisado con el tiempo suficiente y no exista impedimento grave.

Las empresas permitirán en toda su amplitud las tareas de afiliación, propaganda, recaudar cuotas e información sindicales, con tal de que éstas no alteren el proceso de trabajo en circunstancias normales. Se mantendrán los derechos sindicales actualmente vigentes a la firma del Convenio.

Existirá un tablón de anuncios en el que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

Los delegados de prevención, gozarán de licencias a fin de adquirir la formación adecuada para el desempeño de sus funciones mediante los cursos de formación que se le faciliten bien a través del Gabinete de Seguridad e Higiene o por las propias Mutuas Patronales.

Capítulo X

Salud laboral.

Artículo 49. La empresa se compromete en materia de Salud Laboral a cumplir lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 50. Seguridad y salud laboral.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y los diversos Reglamentos que la desarrollan. Como consideración de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

1. Las empresas realizarán la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, teniendo muy en cuenta los planes preventivos con el enfoque de género.

2. En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que, conjuntamente, empresas y trabajadores/as pongan en ejecución, sin condicionar la actividad, irán dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y seguridad de los/as trabajadores/as.

3. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a participar, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el diseño, la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas.

4. Durante la vigencia del presente Convenio, las empresas llevarán a cabo una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as, que se realizará; con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los riesgos específicos de género (tanto físicos como ergonómicos u organizacionales). Igualmente cuando proceda, se efectuará una evaluación de los equipos de trabajo y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.

5. Si los resultados de la evaluación lo hicieran necesario, las empresas realizarán aquellas actividades de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as, de forma que se elimine o reduzca el riesgo detectado.

6. Toda modificación de las instalaciones, equipos de trabajo y, en general, de las condiciones de trabajo, comportará necesariamente una actualización de la evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as, así como su puesta en conocimiento a los trabajadores afectados y/o a sus representantes legales.

7. Las empresas garantizarán a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. La revisión deberá llevarse a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada. Se prestara especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer, en caso de maternidad. Los resultados de la revisión médica serán comunicados a los trabajadores afectados.

8. Cuando quedase acreditado que las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y durante el período de lactancia, la empresa propiciará, si resultase posible, un cambio de puesto de trabajo que elimine dicha situación, durante el tiempo que dure la situación de embarazo. Si no resultase posible, la trabajadora podrá acogerse a la situación de Incapacidad Temporal si así lo certifica el médico que en el Régimen de la Seguridad Social asista facultativamente a la trabajadora.

9. Para la evaluación de los puestos de trabajo expuestos a riesgos especiales, se tendrán en cuenta los métodos o criterios recogidos en las Guías de Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

10. Los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio tienen derecho a ser informados y formados sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

11. En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores/as, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que regula la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

12. Las empresas que cuenten con representantes de los/as trabajadores/as adoptarán las medidas adecuadas para que reciban todas las informaciones necesarias en relación con los riesgos para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as en el trabajo, las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y sobre las medidas de emergencia a que se refiere el artículo 20 de la Ley 31/1995.

Artículo 51. Vigilancia de la salud.

Las empresas gestionarán con la Entidad Colaboradora un calendario regular de revisiones médicas anuales de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Los/as trabajadores/as que sean declarados con incapacidad permanente parcial o lesiones permanentes serán recolocados en función de sus minusvalías, manteniéndoles la retribución del puesto de trabajo que pase a desempeñar.

Capítulo XI

Mejoras sociales.

Artículo 52. Póliza de accidente.

La empresa se comprometen a contratar póliza de seguros que cubra los riesgos de muerte o gran invalidez e invalidez en grado de incapacidad permanente total ó absoluta por causa de accidente laboral, en favor de sus beneficiarios de la Seguridad Social o, en su caso, sus herederos legales,.

El importe de la indemnización será de 31.000 €

La contratación de la póliza se hará por un período de dos años, renovándose de acuerdo con la cuantía pactada en la negociación del Convenio Colectivo. Los representantes de los trabajadores tendrán acceso a la información que demanden con respecto a las entidades contratadas.

Artículo 53. Dignidad de los trabajadores.

La Dirección de las empresas y los representantes de los/as trabajadores/as velarán por el máximo respeto a la dignidad debida al trabajador/a, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual, discriminación por razón de sexo o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en el Capítulo VII, en función de la gravedad del hecho.

Artículo 54. Planes de Igualdad.

Las partes firmantes se comprometen a promover Planes de Igualdad en las empresas de su ámbito cuando por núm. de trabajadores vinieran obligados a ello.

El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Promoción.
- Formación.
- Retribuciones.
- Ordenación del tiempo de trabajo.
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Capítulo XII**Formación.****Artículo 55. Principios generales.**

Desde la entrada en vigor del Real Decreto 837/2003, se exige la posesión del carné de operador de grúa móvil autopropulsada.

En otro orden de cosas, mediante la aprobación del R.D. 1032/2007, de 20 de julio, se regula la formación continua de los conductores de determinados vehículos destinados a transportes por carretera, y la superación del oportuno examen (teórico y práctico) en su caso, por la Consejería o Departamento de Industria correspondiente.

La nueva regulación exige la realización de los oportunos cursos de formación que podrá recibir el trabajador en la propia empresa, o en cualquiera de los centros de formación autorizados y homologados a tal fin.

La obligatoriedad en la asistencia a la formación se extiende a cuantas charlas, cursos o prácticas sean sufragadas por la empresa dentro de la jornada laboral, y tengan una relación directa con la capacitación profesional del trabajador, o con la prevención y formación en materia de riesgos laborales.

A través de la Comisión Paritaria se buscarán fórmulas de acuerdo, colaboración, etc., de forma que dicha formación anteriormente definida, pueda realizarse a través de las acciones formativas de las distintas fórmulas subvencionables emanadas de la Fundación Tripartita para la Formación y de los acuerdos de Formación de forma, que tanto empresarios como trabajadores no les suponga coste alguna, esta formación exigible.

Disposición final primera.

Se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio, que será presidida rotativa-mente por cada uno de los miembros y constará de dos vocales, dentro de los componentes de la Comisión Negociadora, designándose uno por la empresa y otro por los trabajadores.

La Comisión celebrará, al menos, una reunión bimensual ordinaria en la primera semana de los meses pares de 2013 y 2014, y tantas extraordinarias como soliciten cualquiera de las partes.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- a. Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este Convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos.
- b. Evacuar los informes que sobre este Convenio solicite la Autoridad Laboral o la Magistratura de Trabajo.
- c. Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento de acuerdo con lo establecido en este Convenio.
- d. Vigilar y hacer cumplir en sus propios términos las cláusulas de este Convenio, tomando a este objeto las medidas que sean necesarias.
- e. Determinar los módulos sobre las horas extraordinarias que han de aplicarse.

La Comisión recabará, en su caso, de los organismos oficiales, los asesoramientos técnicos que estime necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

Ambas partes podrán acudir a las reuniones acompañados de sus asesores, que tendrán voz pero no voto.

Disposición final segunda.

En todo lo no previsto en el Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral general aplicable.



***PERSONAL TECNICO Y ADMINISTRACION**

CATEGORIA	SMI MENSUAL *	PAGA EXTRA (2)	TOTAL	ANUAL SIN PAGAS	ANUAL CON PAGAS
DIRECTOR DE SECCION	684,73	114,12	798,85	8216,78	9586,24
TITULADO	664,79	110,80	775,59	7977,46	9307,03
COMERCIAL	651,75	108,63	760,38	7821,04	9124,54
ADMINISTRATIVO	645,30	107,55	752,85	7743,60	9034,20

*incremento 10% cada categoria sobre la anterior

***PERSONAL DE PRODUCCION**

CATEGORIA	SMI MENSUAL *	PAGA EXTRA (2)	TOTAL	ANUAL SIN PAGAS	ANUAL CON PAGAS
CONDUCTOR	664,79	110,80	775,59	7977,46	9307,03
MECANICO	651,75	108,63	760,38	7821,04	9124,54
AYUDANTE	645,3	107,55	752,85	7743,6	9034,20

*incremento 10% cada categoria sobre la anterior

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Universidades y Empleo

12831 Resolución de 2 de agosto de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio y tablas salariales; denominación, Agrícola, Forestal y Pecuario.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio y Tablas Salariales; número de expediente, 30/01/0080/2013; referencia, 201344110020; denominación, Agrícola, Forestal y Pecuario; código de convenio, 30000045011981; ámbito, Sector; suscrito con fecha 22/05/2013, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia 2 de agosto de 2013.—El Director General de Trabajo, Fernando José Vélez Álvarez.

Convenio Colectivo de Trabajo Agrícola, Forestal y Pecuario Región de Murcia, 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015

Índice

Capítulo I - Condiciones generales

Art. 1.º Ámbito de aplicación.

Art. 2.º Ámbito Temporal. Vigencia.

Art. 3.º Denuncia y Prórroga.

Art. 4.º Condiciones más beneficiosas y Derecho Supletorio

Art. 5.º Cláusulas Generales para el Fomento de la Igualdad y No Discriminación:

Capítulo II - Empleo y contratación

Art. 6.º Clasificación de los trabajadores según su permanencia en la empresa.

- Trabajador fijo

- Fijo-Discontinuo

- Llamamiento al trabajo de los trabajadores fijos discontinuos:

- De la situación legal de desempleo de los trabajadores Fijos Discontinuos.

- Documentación a efectos de desempleo de los trabajadores Fijos Discontinuos.

- Trabajador interino.

- Trabajador eventual

- Extinción de los contratos de duración determinada (eventuales):

- De la cotización de todos los trabajadores.

- Del llamamiento al trabajo en general

- Fomento de la Estabilidad en el Empleo. Conversión de contratos de duración determinada (eventuales) en contratos de fijo discontinuo.

Capítulo III - Jornada de trabajo y descansos

Art. 7.º Jornada de Trabajo.

Art. 8.º Inclemencias del tiempo.

Art. 9.º Horas extras.

Art. 10.º Vacaciones.

Art. 11.º Días festivos.

Capítulo IV - Interrupciones no periódicas de la prestación laboral.

Art. 12.º Licencias Retribuidas.

Art. 13.º Licencias No Retribuidas.

Capítulo V - Suspensión del contrato de trabajo.

Art. 14.º Excedencias

Capítulo VI - Salarios

Art. 15.º Recibos de salario.

Art. 16.º Retribuciones.

Art. 17.º Salario base.

Art. 18.º Pagas extraordinarias.

Art. 19.º Participación de beneficios.

Art. 20.º Plus de nocturnidad.

Art. 21.º Paga de antigüedad.

Art. 22.º Desplazamientos.

Art. 23.º Momento de pago y mora.

Art. 24.º Dietas

Art. 25.º Trabajo a Incentivos.

Art. 26.º Finiquito.

Art. 27.º Usos y costumbres.

Capítulo VII - Beneficios sociales

Art. 28.º Complemento Incapacidad Temporal:

Art. 29.º Póliza de seguros.

Capítulo VIII - Derechos colectivos

Art. 30.º Derechos sindicales.

Art. 31.º Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales.

Capítulo IX - Seguridad y salud laboral

Art. 32.º Ropa de trabajo.

Art. 33.º Revisión médica.

Art. 34.º Riesgos Térmicos.

Art. 35.º Política preventiva

Art. 36.º Normativa Aplicable.

Art. 37.º Principios de la acción preventiva

Art. 38.º Delegados de Prevención.

Art. 39.º Alojamiento para trabajadores de temporada inmigrantes.

Capítulo X – Formación, clasificación y promoción profesional

Art. 40.º Formación Continua.

Art. 41.º Clasificación Profesional

Art. 42.º Promoción Profesional

Capítulo XI - Interpretación del convenio y resolución de conflictos

Art. 43.º Comisión Paritaria

Art. 44.º Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Capítulo XII - Régimen disciplinario

Art. 45.º Faltas y Sanciones.

Disposiciones adicionales

Anexo I Tabla Salarial 2.013

Anexo II Tabla Salarial 2.014

Capítulo I - Condiciones generales

Art. 1.º Ámbito de aplicación.

La presente normativa será de obligado cumplimiento en todo el territorio de la Región de Murcia, regulando el trabajo agrícola, forestal y pecuario y los trabajos de manipulación, transformación y demás faenas de carácter primario realizadas dentro de una explotación agropecuaria o de industria complementaria, siempre que constituya una explotación económica independiente. Se regirá asimismo por este Convenio el personal de oficios clásicos al servicio único o exclusivo de la empresa agraria, tales como mecánicos, conductores de vehículos, carpinteros, albañiles, panaderos y cocineros.

Art. 2.º Ámbito Temporal. Vigencia.

El presente Convenio tendrá una duración de cinco años (2011, 2012, 2013, 2014 y 2015), siendo su vigencia desde el 1 de enero de 2.011 hasta el 31 de diciembre de 2.015.

Los efectos económicos, surtirán efecto a partir del 1 de Junio de 2.013, con independencia de su publicación en el BORM.

Art. 3.º Denuncia y prórroga.

El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado a su finalización. Se prorrogará en todos sus términos y artículos hasta la firma del siguiente, incluida la tabla salarial.

Art. 4.º Condiciones más beneficiosas y Derecho Supletorio

Las condiciones que se establecen en este Convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado.

Con carácter supletorio y en lo no previsto por éste Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la legislación general laboral, en el Laudo Arbitral para el Sector del Campo de 6 de octubre de 2000 y Disposiciones Supletorias.

Art. 5.º Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación:**Igualdad en el trabajo**

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

No Discriminación.

El principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación tanto para el personal con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada.

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo y las Empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El acceso al empleo.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual.

No discriminación por razón de sexo.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en éste sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Objetivos de la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo.

Las Organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.

- Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales, se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de éstos objetivos, se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se constituirá una comisión al efecto en el ámbito provincial de éste Convenio. La composición de ésta comisión será paritaria y estará compuesta por las partes firmantes del mismo.

Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND):

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se crea la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND) integrada por tres componentes de la representación empresarial y tres de la parte social. Dicha Comisión se reunirá cuando los solicite con una semana de antelación, cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador/a, con carácter extraordinario.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión CIOND se dotará de un Reglamento Interno de Funcionamiento, así mismo, la representación sindical de la Comisión, dispondrá del crédito horario necesario y retribuido para el desempeño de sus funciones en las reuniones que se realicen dentro del ámbito de dicha Comisión.

Será función de ésta Comisión promover y desarrollar medidas concretas y efectivas entre las empresas y los trabajadores del sector que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres, así como desarrollar en el ámbito de aplicación de este convenio todo lo concerniente a la Ley de Igualdad, como en la articulación de campañas y cursos formativos e informativos y la elaboración de un Reglamento interno de funcionamiento, así como:

- Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.

- Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a trabajos de igual valor la mujer siempre tenga igual retribución.

- Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de acceso al empleo, ascensos y funciones de mayor responsabilidad. En su caso, para hacer efectiva la igualdad de oportunidades, se adoptarán medidas de acción positiva a favor de la mujer estableciendo la preferencia o reserva de puestos para las mujeres en igualdad de condiciones de idoneidad que los varones, tanto en el acceso al empleo, como en los ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

- Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.

Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido, Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

La elaboración y aplicación de Planes de Igualdad en las empresas afectadas por este convenio colectivo se realizará en empresas con más de 200 trabajadores. El Plan a aplicar será el que previamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Dichos Planes de Igualdad contendrán unas etapas de desarrollo con unos contenidos mínimos, que deben contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones salariales, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El Plan debe contener cuatro partes:

1.- Parte primera o parte organizativa: en la que se designará un comité o comisión que se encargará más directamente de la gestión del plan. Se identificará a todas las personas y órganos que participan en el plan y deberá señalarse cuál es su grado de participación y responsabilidad. En concreto la comisión o comité tendrá una composición paritaria (representantes de la empresa y de la plantilla) y sus funciones serán de impulso y apoyo al diagnóstico, a la negociación, y a la ejecución y seguimiento del plan. Incluso en esta parte ejecutiva se podrá negociar directamente las acciones del plan, apartándolo así de la negociación general.

2.- Parte segunda o de diagnóstico: Informe del diagnóstico de la empresa en el que se exprese de manera clara y precisa los resultados de dicho diagnóstico y la manera en la que se ha realizado. El diagnóstico debe realizarse de acuerdo con criterios técnicos, por personas competentes en la materia y sus conclusiones no tienen que ser objeto de negociación, sin perjuicio de la transparencia de las mismas. La exigencia de imparcialidad y el carácter técnico de los analistas es un requisito indispensable para la eficacia y honestidad del plan.

3.- Parte tercera o ejecutiva: aquí se incluyen los objetivos del plan y las medidas diseñadas para la ejecución de los objetivos. Tanto los unos como las otras son objeto de negociación pero teniendo en cuenta que la elección de los objetivos y las medidas dependerán del resultado del diagnóstico, y que entre las medidas o tipo de acciones a desarrollar se encuentran:

- Las medidas correctoras destinadas a corregir las situaciones de discriminación concretas en las condiciones de trabajo.

- Las medidas de acción positiva (en cuanto medidas de preferencia, reserva y duración que favorezcan al sexo menos representado) que deberán establecerse a través de la negociación colectiva;

- Las medidas de conciliación de la vida familiar y personal, que sí puede establecer la empresa unilateralmente.

La articulación entre objetivos y acciones se realizará en jerarquía, es decir, se definirá un objetivo y a continuación las acciones para llevarlo a cabo. En la ficha que se debe elaborar para cada acción detallando la implantación y evaluación de la misma, pueden referirse los distintos objetivos a los que sirve.

4.- Parte cuarta: criterios y procedimientos para la evaluación del plan.

El establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación es parte del contenido obligatorio del plan de igualdad. Para establecer el sistema es necesario:

- Recursos económicos y humanos: es decir personas responsables del seguimiento y evaluación, que podrán ser los miembros de la Comisión o Comité permanente de igualdad, así como los medios técnicos y las herramientas que se seleccionen para ello.

- Establecer un procedimiento para evaluar: para ello será necesario establecer unos indicadores del cumplimiento de los objetivos alcanzados. Los indicadores se configuran según los objetivos y las acciones planteadas, y cada objetivo requerirá ser evaluado de un modo u otro.

Asimismo, e independientemente de la evaluación y control de dichos Planes en cada Empresa, la Comisión de Igualdad del CC realizará un seguimiento de los acuerdos sobre los planes de Igualdad, e informará de ello a la Comisión Paritaria del Convenio.

Capítulo II - Empleo y contratación

Art. 6.º Clasificación de los trabajadores según su permanencia en la empresa.

Trabajador fijo. Es el que es contratado para prestar sus servicios con carácter indefinido, y en funciones que no dependan de circunstancias que por su propia naturaleza pudiera interrumpir la prestación de servicio continuado.

Fijo-Discontinuo. El trabajador fijo discontinuo es aquel que habitualmente es llamado al trabajo para la realización de las faenas propias de la empresa, pero que actúa de forma cíclica e intermitente en su prestación de servicios en razón de la estacionalidad de la actividad agrícola que por su propia naturaleza es cíclica e intermitente.

En atención a lo establecido en los artículos 12.3 y 15.8 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, el contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca, y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Llamamiento al trabajo de los trabajadores fijos discontinuos:

Los trabajadores fijos discontinuos, deberán ser llamados al trabajo cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados,

aun cuando, dado el carácter propio de las actividades agrícolas, su llamamiento podrá hacerse gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar, dentro del periodo de inicio de la campaña o ciclo productivo. Dicho llamamiento se efectuará siempre por riguroso orden de antigüedad, dentro de cada especialidad profesional. No obstante, por acuerdo entre empresa y los trabajadores, a través de sus representantes, se podrá motivar y en su caso realizar un modo de llamamiento diferente.

Para el trabajador fijo discontinuo se establece la obligación de que la empresa efectúe su llamamiento según las costumbres del lugar, y en su caso, se hará de forma fehaciente y con al menos dos días de antelación a la fecha prevista de incorporación al trabajo.

Producido el llamamiento el trabajador viene obligado a su incorporación al trabajo, ya que de no efectuarlo, se entendería que dimite del mismo, perdiendo su condición de fijo discontinuo, y de trabajador de la empresa, salvo que justifique las razones de su no incorporación de acuerdo con la legislación vigente.

El trabajador fijo discontinuo que haya sido llamado de acuerdo con lo dispuesto en el apartado anterior y no se incorpore a la empresa en el momento fijado a tal fin perderá la condición de fijo discontinuo, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la empresa.

La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno en el orden que el trabajador tenga en el censo correspondiente cuando éste se encuentre en situación de I.T., incluida la situación de I.T., por riesgo durante el embarazo, en periodo de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, excedencia, licencia o aquellas otras justificadas y debidamente acreditadas. Una vez producida la incorporación quedará reanudada la relación laboral.

Al comienzo de cada campaña, las empresas vendrán obligadas a confeccionar y publicar el censo por centro de trabajo y especialidades profesionales, entregando una copia del mismo a los representantes de los trabajadores y exponiéndolo en los tabloneros de anuncios, para conocimiento del personal.

En caso de incumplimiento del llamamiento, el trabajador podrá reclamar en procedimiento por despido ante la Jurisdicción competente, iniciándose le plazo para ello desde el día en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Los trabajadores fijos discontinuos, de conformidad con las necesidades de las empresas, cesarán en orden inverso a la antigüedad de estos, en sus respectivas especialidades profesionales.

Al objeto de no perjudicar la promoción y el empleo en la Empresa de los trabajadores fijos discontinuos, éstos tendrán derecho a reserva de su número de orden de antigüedad en la anterior lista/s, censo/s, especialidad/es profesional/es, cuadrilla/s, sección/es, tarea/s, ocupación/es, y/o puesto/s de trabajo, en el caso de encomienda de funciones complementarias o diferentes a las habituales (movilidad funcional dentro del Grupo Profesional).

Tanto el trabajador/ afectado/a como la Representación Unitaria y Sindical, si la hubiera, de los Trabajadores, deberá ser informada por escrito de los cambios y su razonamiento técnico, productivo y/o organizativo, con una antelación mínima de una semana.

En ningún caso podrán ser cesados los trabajadores fijos discontinuos, sin haber sido previamente cesados los trabajadores eventuales, ya sean contratados directamente o a través de contratos de puesta a disposición a través de Empresas de Trabajo Temporal. Todo ello teniendo en cuenta el sistema de llamamiento por especialidades profesionales.

Como concepto o idea, lo que se pretende es que se respete la preferencia a la prestación de servicios de los trabajadores fijos discontinuos, con independencia de la lista, censo, especialidad profesional, cuadrilla, sección, tarea, puesto de trabajo, etc, de que se trate.

A efectos de aplicabilidad de dicha garantía, se elaborará un listado por estricto orden de antigüedad.

De la situación legal de desempleo de los trabajadores Fijos Discontinuos.

Sin perjuicio de lo que resuelva a este respecto la Autoridad Laboral, ambas partes entienden que la situación legal de desempleo de los trabajadores fijos discontinuos afectados por este Convenio, se producirá en los siguientes supuestos:

a) Cuando se produzca por el cese individualizado o colectivo de los trabajadores, por decaimiento de la actividad agrícola y sea preciso cesar a trabajadores. Se mantendrá dicha situación hasta que se produzca nuevo llamamiento.

b) Cuando circunstancias climatológicas, estado de los cultivos, cierre de fronteras, causas de fuerza mayor, etc. impidan el trabajo en días determinados dentro de la campaña o ciclo productivo.

c) Por las demás causas previstas en la legislación vigente (artículo 209 de la Ley General de la Seguridad Social), sin perjuicio de lo establecido, con carácter general en el RDL 1/95, para los supuestos que den lugar a la presentación de Expedientes de Regulación de Empleo.

Documentación a efectos de desempleo de los trabajadores Fijos Discontinuos.

Las empresas vendrán obligadas a facilitar mensualmente a la Dirección Provincial de INEM o a la oficina de dicha Entidad Gestora de la localidad donde esté ubicada aquella, relación de los trabajadores fijos discontinuos, que hayan cesado por causas no imputables a aquellos en el mes anterior, con indicación del número de días que estuvieron cesados, así como cuando se produzca el cese colectivo con indicación del número de trabajadores afectados y el período de duración del cese.

Dentro del mes siguiente al inicio de la campaña o ciclo de producción, las empresas vendrán obligadas a comunicar al INEM, la relación general de todos los trabajadores fijos discontinuos. Las empresas entregaran copia de la documentación remitida al INEM (mensualmente) a los representantes de los trabajadores.

Trabajador interino.

Es el que se contrata de modo temporal para sustituir a un trabajador fijo durante ausencias tales como, enfermedad, licencias, maternidad, excedencia, etc.

Trabajador eventual.

Las empresas podrán contratar trabajadores con carácter eventual en los términos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. Los

contratos podrán tener una duración máxima de 8 meses, dentro de un período de 12 meses y ello por posibilitarlo así el art. 3.º del R.D. 2720/1998, de 18 de Diciembre y el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

En el sector de la ganadería, pero solo en aquellas empresas en que el número de trabajadores fijos y fijos discontinuos supere el cincuenta y cinco por ciento del total de la plantilla, la contratación eventual, por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá tener una duración máxima de hasta doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses.

Los contratos de duración determinada ("eventuales por circunstancias de la producción") serán realizados siempre por escrito, con independencia de su duración.

Extinción de los contratos de duración determinada (eventuales):

El trabajador/a que preste servicios en la empresa mediante contrato de duración determinada (eventual por circunstancias de la producción, u obra o servicio determinado), a la finalización de éste, tendrá derecho a percibir la indemnización económica que corresponda, según la legislación laboral vigente. (incluidos todos los conceptos y complementos retributivos del Convenio) por cada año de servicio, o la parte proporcional si la prestación de servicio es inferior al año.

De la cotización de todos los trabajadores.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, se obligan a efectuar la cotización a favor de los trabajadores fijos discontinuos, eventuales, al igual que de los fijos, de acuerdo con la legalidad vigente para el Régimen Especial Agrario, incluida contingencia para el desempleo por los días efectivamente trabajados (jornadas reales), y de acuerdo con las bases de cotización que con carácter general se fijen anualmente por el Ministerio de Trabajo, o el organismo correspondiente.

Del llamamiento al trabajo en general:

Los trabajadores contratados directamente por la empresa, ya sean fijos, fijos discontinuos o eventuales, tendrán siempre preferencia a ser llamados al trabajo antes que otros trabajadores que la empresa pueda contratar o subcontratar a través de empresas de trabajo temporal, no pudiendo realizar contrataciones o subcontrataciones si no están trabajando y completando la jornada de trabajo, todos los trabajadores de la empresa.

Campaña o Ciclo productivo.

Ante la imposibilidad de una determinación concreta y precisa de las campañas o ciclos productivos en este tipo de actividad, debido en primer lugar a la existencia de diversos productos objeto de la explotación, solapadamente se pueden hacer otros cultivos de otros productos agrícolas distintos de los cultivos agrícolas tradicionales, y en segundo lugar la posibilidad de que los trabajadores fijos discontinuos puedan prestar sus servicios en cualquiera de las actividades agrícolas, puesto que la terminación de una plantación puede seguir otra u otro cultivo, ambas partes entienden que tan sólo existirá una campaña o ciclo productivo que comprendería desde el 1º de enero al 31 de diciembre.

Fomento de la Estabilidad en el Empleo. Conversión de contratos de duración determinada (eventuales) en contratos de fijo discontinuo.

Siendo propósito de las partes suscriptoras del presente Convenio el fomento de la estabilidad en el empleo, las empresas afectadas por el mismo se obligan

a la conversión de trabajadores/as eventuales en fijos/as discontinuos/as, en la forma y con las condiciones establecidas a continuación: a) y b):

a) Como norma general, las empresas afectadas por el ámbito de aplicación de este convenio deberán de garantizar, como mínimo, que el 73% de las plantillas de las empresas serán fijos y/o fijos-discontinuos/as. A los efectos del calculo de trabajadores de la plantilla, los trabajadores fijos, fijos discontinuos y aquellos con contrato de trabajo de duración superior un año contarán como uno; los trabajadores cuyo contrato sea por termino de hasta un año se computarán según el numero de días trabajados y cada 200 días trabajados o fracción, en periodo de un año, contarán como uno. Los trabajadores cuyo contrato sea por término de hasta un año, se computarán según el número de días trabajados. Para dicho cálculo, la empresa facilitará el número total de jornadas realizadas por los trabajadores eventuales en el período de un año. Cada 200 días trabajados o fracción, se computará como un trabajador más. Se tomará como criterio objetivo para éstas conversiones, los trabajadores con mayor numero de días trabajados en la empresa.

A los efectos de determinar qué se considera como días trabajados, además de la prestación de servicios, se tendrán en cuenta los días en los que el trabajador/a permanezca en situación de Incapacidad Temporal, Maternidad, Riesgo durante el embarazo y Licencias Retribuidas.

Para tal fin, las empresas vendrán obligadas a facilitar a los Representantes de los Trabajadores o en su defecto a las Centrales Sindicales firmantes de este convenio colectivo, la misma documentación que legalmente se facilita con ocasión de las elecciones sindicales.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, a los trabajadores que ahora se consideran fijos discontinuos, los días de prestación de servicios a la empresa efectuados antes con carácter eventual o temporero, sin interrupciones imputables al trabajador, se le computarán a efectos de la posible indemnización por despido improcedente, paga de antigüedad, excedencia y derechos sindicales.

b) Aquellos trabajadores/as eventuales que acrediten haber trabajado en la Empresa, como mínimo, 160 jornadas, tendrán derecho a adquirir la condición de trabajador/a fijo discontinuo.

Capítulo III - Jornada de trabajo y descansos

Art. 7.º Jornada de trabajo.

La jornada semanal que se establece en el presente Convenio, es de 40 horas de trabajo efectivo, y 1818 horas en cómputo anual.

En los meses de Mayo, Junio, Julio y Agosto, se realizará jornada intensiva de 7 horas diarias, como máximo. El resto del año, la jornada ordinaria será de 8 horas.

Durante el período de jornada intensiva las empresas y los representantes de los trabajadores podrán acordar jornadas diferentes, siempre que esté justificado y motivándolo adecuadamente.

Las empresas vendrán obligadas a elaborar el calendario laboral de acuerdo con los representantes de los trabajadores como máximo en los meses de enero y febrero, debiendo exponerse el mismo, para conocimiento de todo el personal de la empresa.

En jornada continuada de más de cinco horas, los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo de 20 minutos para bocadillo, de los cuales 10 minutos serán retribuidos por la empresa sin que hayan que ser recuperados, considerándose tiempo de trabajo efectivo.

La realización de trabajo a turnos no implicará, de ningún modo, que se altere la preferencia en el llamamiento diario para los trabajadores/as fijos-discontinuos más antiguos según su número de orden en el censo.

Art. 8.º Inclemencias del tiempo.

Las horas perdidas por los trabajadores por lluvias u otros fenómenos atmosféricos, serán abonadas íntegramente por la empresa sin que dichas horas deban ser recuperadas. A los trabajadores se les abonará íntegramente el salario si, habiendo iniciado el trabajo, hubiera de ser suspendido por las causas antes mencionadas, debiendo el trabajador permanecer en la empresa durante la jornada laboral para efectuar cualquier trabajo adecuado dentro de la misma y esto siempre y cuando exista local adecuado para resguardarse de dichas inclemencias.

Se entenderá como iniciado el trabajo, la confluencia del trabajador al tajo, lugar de reunión o cuando se haya iniciado el traslado por cuenta de la empresa.

Art. 9.º Horas extras.

Tendrán la consideración de horas extras todas las realizadas en domingos y festivos, también tendrán ésta consideración las que sobrepasen las ocho horas diarias o las cuarenta a la semana y las que se realicen desde las 14 a las 24 horas de los sábados, además de todas aquellas que se realicen una vez finalizada la jornada diaria normal en cada empresa o centro de trabajo.

A los efectos del cómputo semanal, las horas correspondientes a los días festivos entre semana, se entenderán como horas efectivamente trabajadas y por tanto se descontarán de dicho cómputo. (a modo de ejemplo, si en la semana "x" hay un día festivo, se considerarán horas extras, además de las realizadas ése día festivo, las trabajadas a partir de las 32 horas de trabajo de ésa semana.

Las horas extras se remunerarán con un incremento del 75% sobre el valor de la hora normal. En la tabla de Salarios se fija el valor de las horas extraordinarias para cada una de las categorías profesionales.

Las horas extras figurarán como tales en el recibo oficial de salarios.

Podrán realizarse hasta un máximo de dos horas extras diarias, quince horas al mes y ochenta horas extras al año.

La realización de las horas extraordinarias será voluntaria. En el caso de los trabajadores fijos discontinuos/as, las empresas vendrán obligadas a poner en conocimiento de éstos (por orden de antigüedad en los términos indicados para el llamamiento) la posible realización de horas extras.

Art. 10.º Vacaciones.

Los trabajadores/as acogidos al presente Convenio, tendrán derecho a una vacación anual retribuida, de acuerdo con su salario, consistente en 30 días naturales. La fecha de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores o sus representantes y de no lograrse, se estará a lo que determine el Juzgado de lo Social.

La mitad de las vacaciones que le correspondan a cada trabajador/a se disfrutarán según elección del trabajador, previo aviso de dos meses antes del disfrute de éstas.

En todo caso, se procurará que los períodos de vacaciones coincidan con los de menor intensidad en las faenas agrícolas y a ser posible se señalarán coincidiendo con el término de las recolecciones, procurando que queden cubiertas las necesidades mínimas.

En el caso de que algún trabajador/a esté en situación de I.T., antes del disfrute de sus vacaciones correspondientes, éstas se suspenderán y su disfrute podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La posibilidad de disfrutar tales periodos vacacionales más allá del término del año natural al que correspondan, quedará sin embargo supeditada en los de I.T. derivadas del embarazo, el parto, lactancia natural o durante la suspensión del contrato por permiso de paternidad, contemplados en el párrafo segundo del artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada a dicho precepto por la L.O. 3/07, de 22 de marzo.

El inicio de las vacaciones, no podrá coincidir con domingo o festivo.

El trabajador que ingrese en la empresa en el transcurso del año, tendrá derecho en ese año, al disfrute de la parte proporcional de vacaciones. Los trabajadores que cesen por cualquier causa, tendrán derecho a una compensación en metálico equivalente a la parte proporcional de los días no disfrutados. Estas partes proporcionales se calcularán a razón de 2,7 días por mes o fracción, o de 0,68 días por semana o fracción.

Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales llevan prorrateado el importe de los treinta días de vacaciones en el salario-hora correspondiente al salario base y demás complementos salariales incluidos en el presente Convenio Colectivo y, en su caso, antigüedad que figura en la tabla anexa.

Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales, como consecuencia de las peculiaridades y naturaleza de la prestación de servicios, en las que no se pueden prever el número de días que van a prestar servicios en el año; el número de días a que tendrán derecho a disfrutar de vacaciones, será proporcional a los días trabajados en el año natural anterior.

Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales que realicen jornada de lunes a viernes, tendrán derecho a disfrutar 1 día de vacaciones por cada siete días y medio trabajados o fracción, y los trabajadores fijos discontinuos y eventuales que realicen jornada de lunes a sábado 1 día de vacaciones por cada 9 o fracción.

Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales que proporcionalmente a los días trabajados en los términos indicados en los párrafos anteriores, no alcancen el derecho a disfrutar de 15 de vacaciones, podrán solicitar de la empresa que se les conceda un permiso no retribuido que alcance esos quince días.

Art. 11.º Días festivos.

Los días festivos serán los que marca la ley, en la actualidad, 12 días nacionales y 2 locales.

Capítulo IV - Interrupciones no periódicas de la prestación laboral.**Art. 12.º Licencias Retribuidas.**

El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se exponen:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
 - b) Durante tres días en los casos de muerte del cónyuge, padres, hijos y hermanos, nietos y abuelos, de cualquiera de los cónyuges, o enfermedad grave de los mismos. Dicho período se ampliará hasta tres días más cuando se necesiten realizar desplazamientos que lo justifiquen.
 - c) Durante tres días en caso de nacimiento de hijo/a, pudiendo ampliar hasta dos días más cuando se necesite realizar desplazamiento.
 - d) Durante dos días en caso de traslado de vivienda.
 - e) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes oficiales, previa justificación.
 - f) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica, justificándolo con posterioridad y siempre que esa consulta no se pueda realizar en horas fuera de trabajo. También se tendrá derecho a ésta licencia en el caso de tener que acompañar a un familiar enfermo, de primer grado de consanguinidad o afinidad, y por el supuesto recogido en el artículo 37.3. apartado f) del RDL/1/95.
 - g) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
 - h) Los trabajadores dispondrán del derecho a dos consultas semestrales por el tiempo imprescindible y no remunerado, para su asesoramiento en información laboral. A tales efectos, deberá comunicarlo con la posible antelación. Todo ello podrá realizarse siempre que no haya delegado sindical en la empresa.
 - i) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. El trabajador/a podrá optar por acumular estas horas en jornadas completas. (doce días laborables)
- Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen.
- j) Por razones de guarda legal de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.5. del RDL 1/95.

Art. 13.º Licencias no retribuidas.

Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales podrán disfrutar de hasta un máximo de 20 días naturales, sin que éstos tengan que ser remunerados por la empresa si les paga prorrateándoles las partes proporcionales de las vacaciones. Estos mismos trabajadores, si son ciudadanos de otros países, podrán disfrutar hasta un máximo de 30 días naturales, sin que éstos tengan que ser remunerados por la empresa. Tanto los fijos discontinuos como los eventuales deberán de solicitar el disfrute de estos permisos con un mínimo de 10 días de antelación y serán concedidos en orden a su fecha de solicitud. Estos permisos, caso de no haber acuerdo en las fechas de su disfrute, no podrán afectar a más de un diez por ciento de los trabajadores de la plantilla.

Capítulo V - Suspensión del contrato de trabajo.**Art. 14.º Excedencias.**

Las excedencias pueden ser voluntarias o forzosas.

Voluntaria.- Podrán solicitar excedencia voluntaria de 4 meses a 5 años, los trabajadores/as de las empresas con una antigüedad en la misma de al menos un año.

Son condiciones indispensables para la concesión las siguientes:

a) Solicitud escrita.

Las peticiones de excedencia voluntaria se resolverán dentro de los quince días naturales siguientes a su presentación. La falta de contestación expresa de la solicitud dentro del plazo anteriormente expresado, producirá el efecto de entenderla concedida en las condiciones solicitadas.

El trabajador excedente conserva el derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la empresa. Se pacta expresamente que, el plazo para la reincorporación a la empresa tras el vencimiento de la excedencia voluntaria, será de 30 días a partir de aquel, debiendo el trabajador/a solicitar dicha reincorporación, por escrito, antes del vencimiento de la excedencia.

Este derecho se podrá volver a ejercitar transcurridos tres años desde la última excedencia voluntaria disfrutada.

Solamente a efectos de orden de llamamiento para los trabajadores fijos discontinuos, éstos, cuando se reincorporen una vez finalizada la excedencia voluntaria, lo harán con el número de orden que corresponda, teniendo en cuenta el período disfrutado.

Por ejemplo: "Trabajadora con antigüedad del 1/10/98. En el mes de marzo de 2002 solicita una excedencia voluntaria de 1 año, siéndole concedida por la Empresa. (período de disfrute de marzo 02 a marzo 03). Cuando se reincorpore en marzo de 2003, a la antigüedad del trabajador/a se sumará, en éste caso, el año del disfrute de la excedencia, pasando a tener antigüedad (a efectos de llamamiento) de 1/10/99, debiendo asignarle el número de orden que corresponda con ésa antigüedad (1/10/99) en el correspondiente Anexo I de Fijos Discontinuos."

Forzosa.- Dará derecho a la conservación del puesto y se concederá al trabajador en quién concurran las siguientes circunstancias:

A) Haber sido elegido o designado para el desempeño de un cargo público, de carácter estatal, regional, provincial o local, por medio del proceso electoral adecuado, para todos o cada uno de los ámbitos de carácter general.

Cuando para estos mismos cargos fuese designado en virtud de nombramiento oficial, aprobado en Consejo de Ministros y Órganos competentes del Estado: nacional, autonómico, provincial o municipio y publicado en los "Boletines Oficiales" correspondientes o mediante resolución, administrativa adecuada.

B) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, los trabajadores, de acuerdo con sus respectivos Estatutos, ejerzan funciones sindicales de ámbito local o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

En el supuesto de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito local o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

C) En el caso de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, y para atender al cuidado de estos hasta un máximo de tres años. Durante los cuales, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

D) Por cuidado de familiares. La excedencia por cuidado de familiares a que se refiere el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores tendrá una duración máxima de 3 años. La reserva del puesto de trabajo quedará referida al tiempo que perduró la situación de excedencia por cuidado de familiares. El trabajador/a podrá solicitar su reincorporación a su puesto de trabajo antes de finalizar el periodo de excedencia solicitado, pero siempre preavisándolo con 15 días de antelación. Cuando se produzca su reincorporación, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato.

Las peticiones de excedencia forzosa se resolverán asimismo dentro de los diez días naturales siguientes a su presentación. La falta de contestación expresa de la solicitud dentro del plazo anteriormente expresado, producirá el efecto de entenderla concedida en las condiciones solicitadas.

Durante este periodo tendrá el trabajador/a derecho a la asistencia de formación profesional. El periodo en que permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, con la excepción de la excedencia voluntaria, será computable a efectos de antigüedad. Cuando se produzca su reincorporación, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato.

Todo lo anteriormente expuesto se entiende sin perjuicio de lo establecido, con carácter general, para la excedencia derivada de situaciones de maternidad.

Capítulo VI - Salarios

Art. 15.º Recibos de salario.

Las empresas estarán obligadas a la entrega del recibo oficial de salarios, acreditativo de los pagos efectuados, que no podrán ser de tiempo superior a un mes. En los recibos de salarios, de los trabajadores eventuales y fijos discontinuos, deberán constar como días trabajados todos los días de presencia del trabajador en la empresa, independientemente del número de horas de trabajo realizadas. Igualmente deberá de figurar en los recibos de salarios referidos a los trabajadores eventuales y fijos discontinuos, el número de horas trabajadas en el período de cada recibo de salario.

Art. 16.º 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.

Respecto al trabajador fijo discontinuo y eventual, en el salario reflejado en el Anexo I, quedan incluidas las partes proporcionales de las retribuciones de los domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias de Navidad y verano, así como beneficios.

Incrementos Salariales para la vigencia del presente Convenio Colectivo:

Año 2011: Salarios 2.010 (BORM n.º 56 del 9 de marzo de 2.011)

Año 2012: Salarios 2.010 (BORM n.º 56 del 9 de marzo de 2.011)

Año 2013: Salarios y demás conceptos retributivos: 0,6% desde 1 junio. 2013 (Anexo I)

Año 2014: Salarios y demás conceptos retributivos: 0,6% desde 1 enero 2014 (Anexo II)

Año 2015: a negociar durante el primer trimestre del año.

Art. 17.º Salario base.

El salario base queda como sigue: El salario base de los trabajadores afectados por el presente Convenio, es el especificado en la tabla salarial anexa para cada uno de los niveles y categorías.

Art. 18.º Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias consistentes en 30 días del salario pactado en el presente Convenio. Dichas pagas habrán de abonarse el día 22 de junio y el 22 de diciembre.

Art. 19.º Participación de beneficios.

Se fija una paga de beneficios para todos los trabajadores, sea cual sea su categoría, pagadera el día 12 de octubre y en cuantía de 188,12 euros para el año 2010 (provisional).

Art. 20.º Plus de nocturnidad.

En concepto de Plus de Nocturnidad, se abonará a los trabajadores un incremento de 1,00 euro, sobre el precio de la hora que se realice entre las 22 y las 6 horas.

Art. 21.º Paga de Antigüedad.

Los trabajadores fijos, y fijos discontinuos, percibirán en concepto de antigüedad, el día de San Isidro Labrador, la cantidad que a continuación se especifica:

Antigüedad días de S.M.I.

1 a 3 años	11
4 a 6 años	14
7 años	18
8 años	21
9 años	24
10 años	29
11 años	32
12 años	35
13 años	38
14 años	41
15 años	45
16 años	47
17 años	50
18 años	52
19 años	54
20 años	57
21 años	59
22 años	61
23 años	63
24 años	65
25 años	67

A los trabajadores fijos discontinuos se entenderá que cada 175 días de trabajo equivalen a un período de un año de antigüedad, a los efectos de la tabla anterior, no pudiendo superar en ningún caso a los años naturales, con el bien entendido de que el cómputo de los mencionados 175 días no tiene por qué producirse dentro del año natural, campaña o ciclo productivo, siendo perfectamente acumulables para la obtención de cada uno de los tramos.

Los trabajadores fijos y fijos discontinuos que, hasta la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, hayan devengado 15 años o más de antigüedad, solamente podrán pasar al siguiente tramo del que ya tengan reconocido de antigüedad, quedando a partir de ese momento el devengo de la antigüedad congelado.

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, los trabajadores fijos y fijos discontinuos, tendrán derecho a devengar, como máximo, hasta el tramo correspondiente a 15 años de antigüedad (45 días de Salario Mínimo Interprofesional)

Referencia: El Salario Mínimo Interprofesional(SMI) para el año 2013 es de 21,51 euros/día.

Art. 22.º Desplazamientos.

La jornada laboral empieza y finaliza en el tajo para las faenas agrícolas.

La empresa abonará la suma de 0,21 euros por kilómetro que exceda de los dos primeros a partir del punto de partida, tanto a la ida como al regreso al lugar del trabajo, cualquiera que fuera el medio de locomoción empleado por el trabajador, y ello durante la vigencia total del Convenio.

Esta indemnización no procederá cuando la empresa sustituya la cantidad convenida, poniendo a disposición de sus trabajadores vehículos idóneos para el desplazamiento al lugar de trabajo.

Art. 23.º Momento de pago y mora.

Las empresas vendrán obligadas a hacer efectiva la retribución mensual antes del día 3 del mes siguiente al vencido trabajado. De igual forma, las empresas habrán de abonar las percepciones económicas de vencimiento superior al mes en los días fijados en este convenio, en las vísperas caso de ser festivo.

El empresario que no abonase los salarios en el momento citado, incurrirá en mora desde el momento que el trabajador le requiera formalmente para el pago y deberá abonar por tal concepto una cantidad equivalente al 5% mensual, de la cantidad adeudada, sin perjuicio de la facultad que el Estatuto de los Trabajadores confiere a favor del Magistrado en los casos de reclamaciones salariales.

Art. 24.º Dietas.

Cuando la empresa traslada al trabajador accidentalmente a efectuar trabajos que impliquen el pernoctar en localidad distinta a la de su residencia, además del sueldo o jornal que el trabajador perciba y gastos de traslado, deberá abonársele una dieta diaria equivalente a su salario por una jornada de trabajo. En los días de salida y regreso devengarán idénticas dietas y caso de regresar al lugar de residencia en el día en que el trabajador se desplace devengará sólo media dieta.

Art. 25.º Trabajo a incentivos.

En las empresas que esté implantado un sistema de trabajo de rendimiento o productividad y en aquellas que en el futuro decidieran ponerlo en práctica,

informarán con carácter previo a los Representantes de los Trabajadores, siendo imprescindible la participación y acuerdo de éstos últimos para llevar a cabo dicho sistema de trabajo.

Los trabajadores que presten sus servicios con el sistema de trabajo indicado en el párrafo anterior tendrán derecho a cobrar, como mínimo, el resultante de multiplicar las horas de trabajo realizadas en cada jornada diaria de trabajo por el precio hora indicado en la tabla salarial para cada una de las especialidades profesionales, es decir, que en el caso de que el salario resultante al aplicar estos sistemas de trabajo, suponga una cantidad a percibir por el trabajador/a inferior a la que se hubiese recibido aplicando lo estipulado en el salario/hora del Convenio, prevalecerá este último.

Esta modalidad de retribución del trabajo (cantidades a percibir), así como las condiciones de aplicación, deberán plasmarse por escrito en cualquier momento, a petición de cualquiera de las partes. (Empresa y/o Representantes de los Trabajadores).

Este sistema de trabajo no supondrá en ningún caso, la discriminación de unos trabajadores sobre otros y su realización será siempre voluntaria para el trabajador.

Art. 26.º Finiquito.

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, ó, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación (finiquito) de las cantidades adeudadas. Mediante la firma del finiquito el trabajador/a declara extinguido el contrato y acepta encontrarse satisfecho por el empresario en todos los derechos que pudieran corresponderle, tras la liquidación de haberes adeudados correspondiente.

El trabajador/a podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador-a no ha hecho uso de ésta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador-a podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

El recibo de finiquito deberá ser de igual modelo o formato para todas las empresas afectadas por el presente Convenio. Dicho modelo será establecido por la Comisión Paritaria.

Art. 27.º Usos y costumbres.

Las retribuciones que fija este Convenio, se entienden referidas a los rendimientos mínimos en jornada legal, respetando los usos y costumbres de cada localidad.

Capítulo VII - Beneficios sociales

Art. 28.º Complemento Incapacidad Temporal:

A partir de los 30 días de I.T., las empresas complementarán a los trabajadores/as hasta el 100% de la base reguladora, en el caso de I.T. como consecuencia de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional.

Art. 29.º Póliza de seguros.

La empresa abonará la suma de 30 euros, cada año de la vigencia del convenio a cada trabajador, por la suscripción de pólizas de seguros que cubra el riesgo de muerte o invalidez permanente, cuya suscripción será de exclusiva cuenta del trabajador, siendo indispensable para el pago de la cantidad antes indicada, el justificar debidamente ante la empresa la formalización de la póliza. Dicha póliza podrá ser tanto individual como colectiva.

Esta cláusula afecta a los trabajadores que a la suscripción de póliza tuviesen cubierto, al menos, 50 días de trabajo efectivo en la empresa. A los solos efectos de este cómputo, se entenderá como días de trabajo efectivo la I.T. y las excedencias forzosas.

Capítulo VIII - Derechos colectivos**Art. 30.º Derechos sindicales.**

En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia de los Comités de Empresa o en los órganos de representación que se establezcan en las administraciones públicas, estarán representados, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

Bien por acuerdo, bien a través de la negociación colectiva, se podrán ampliar el número de delegados establecidos en la escala a que hace referencia este apartado, que atendiendo a la plantilla de la empresa o, en su caso, de los centros de trabajo corresponden a cada uno de éstos.

A falta de acuerdos específicos al respecto, el número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por ciento de los votos en la elección al Comité de Empresa o al órgano de representación en las administraciones públicas, se determinará según la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores, 1.
- De 751 a 2.000 trabajadores, 2.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores, 3.
- De 5.001 en adelante, 4.

Las secciones sindicales que aquellos sindicatos que no hayan conseguido el 10 por ciento de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formasen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las administraciones públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que posteriormente se pueda establecer:

1. Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2. Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas, con voz pero sin voto.

3. Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones a estos últimos.

El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia, a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad siempre, de éste.

Art. 31.º Comités de empresa, delegados de personal y delegados sindicales.

Los delegados de personal, miembros de comité de empresa y delegados sindicales, tendrán derecho a la acumulación de horas, hasta el 100 por 100 de las horas de que disponga para el ejercicio de sus funciones, como consecuencia de la cesión que puedan hacer sus compañeros.

Las horas podrán acumularse en uno o varios de los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales, sin que en ningún caso pueda sobrepasar el máximo total de cada Comité. Dicha acumulación deberá ser notificada con quince días de antelación a la empresa y tendrá efecto hasta tanto no exista una nueva notificación distinta.

En atención a la movilidad del personal agrícola, tendrá la condición de elegibles a efectos de Elecciones Sindicales, los trabajadores con una antigüedad en la empresa de 3 meses.

Capítulo IX - Seguridad y salud laboral

Art. 32.º Ropa de trabajo.

Las empresas entregarán a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada en cada época del año y los utensilios necesarios para la correcta realización de su trabajo a cada uno de los trabajadores de la misma.

Herramientas de trabajo.

Las empresas pondrán a disposición de los trabajadores cuantas herramientas sean necesarias para cada una de las tareas agrícolas, debiendo estar dichas herramientas en las debidas condiciones de uso y devolviéndolas igualmente, salvo el desgaste normal por su utilización y en caso contrario se responsabilizará al trabajador de las herramientas puestas a su disposición.

Las empresas en las que se manipulen productos agrícolas en almacenes, a los que les sea de aplicación este convenio, entregarán a sus trabajadores de almacén, la ropa de trabajo adecuada al mismo, que con carácter general consistirá en un mono o bati cada seis meses de trabajo efectivo, así como guantes de goma que se consideren necesarios al trabajo a realizar. La utilización de dichas prendas será obligatoria.

En todo caso, el costo de dichas prendas, utensilios, herramientas y calzado, será a cargo de la empresa.

En cualquier caso se estará a todo lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 33.º Revisión médica.

Con carácter anual se efectuará a los trabajadores/as que presten su consentimiento una revisión médica por los servicios médicos de prevención propios o ajenos de la empresa. De ese carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar

los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los mismos o para verificar si el estado de salud del trabajador/a pueda constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Art. 34.º Riesgos térmicos.

Primero: El Real Decreto 486/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo determina, en su punto tres lo siguiente:

a. La temperatura de los locales donde se realicen trabajos sedentarios propios de oficinas o similares estará comprendida entre 17 y 27 grados centígrados.

La temperatura de los locales donde se realicen trabajos ligeros estará comprendida entre 14 y 25 grados centígrados.

b. La humedad relativa estará comprendida entre el 30 y 70%, excepto en los locales donde existan riesgos por electricidad estática en los que el límite inferior será el 50%.

c. Los trabajadores/as no deberán estar expuestos de forma frecuente o continuada a corrientes de aire cuya velocidad exceda los siguientes límites:

1. Trabajos en ambientes no calurosos: 0,25 m/s.
2. Trabajos sedentarios en ambientes calurosos: 0,5 m/s.
3. Trabajos no sedentarios en ambientes calurosos: 0,75 m/s.

Estos límites no se aplicarán a las corrientes de aire expresamente utilizadas para evitar el estrés en exposiciones intensas al calor, ni a las corrientes de aire acondicionado, para las que el límite será de 0,25 m/s en el caso de trabajos sedentarios y 0,35 m/s en los demás casos.

d. Sin perjuicio de lo dispuesto en relación a la ventilación de determinados locales en el Real Decreto 1618/1980, de 4 de Julio, por el que se aprueba el Reglamento de calefacción, climatización y agua caliente sanitaria, la renovación mínima de aire de los locales de trabajo, será de 30 metros cúbicos de aire limpio por hora y trabajador/a, en el caso de trabajos sedentarios en ambientes no calurosos ni contaminados por humo de tabaco y de 50 metros cúbicos, en los casos restantes, a fin de evitar el ambiente viciado y los olores desagradables.

Segundo: Las empresas durante la vigencia del Convenio deberán ejecutar cuantas medidas sean necesarias para cumplir lo estipulado en este Real Decreto en cuanto a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo, facultando a la representación legal de los trabajadores/as en materia de prevención de riesgos laborales a ejercer las funciones propias de su cargo para que se cumpla las medidas reconocidas en el punto primero y que tienen reconocidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales así como a cualquier miembro de la Comisión Paritaria del Convenio Agrícola, Forestal y Pecuario.

Tercero: En cuanto a las medidas a tomar en los trabajos realizados al aire libre, quedan recogidas en el art. 6 párrafo tercero de este Convenio.

Art. 35.º Política preventiva.

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgo y

accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores, de formación de los trabajadores y especialmente de sus representantes.

Las partes suscriptoras del presente Convenio se comprometen a velar por el cumplimiento de la Legislación vigente en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, y reglamentos que la desarrollen. En caso de incumplimiento por parte de alguna de las empresas de la materia anteriormente indicada, los trabajadores, a través de sus representantes legales o de los Comités de Seguridad y Salud, si existieran, pondrán en conocimiento de la Inspección de Trabajo estos hechos, para su subsanación. Las partes propugnarán la agilización de los organismos de prevención previstos en la normativa.

Las partes suscriptoras del Convenio promoverán los estudios necesarios sobre trabajos en la agricultura tales como tóxicos, penosos y peligrosos, así como trabajos en invernaderos, para prevenir los riesgos laborales en las faenas agrícolas.

Art. 36.º Normativa aplicable.

El 8 de noviembre de 1995 se publicó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Dicha ley obliga a constitución de comités de seguridad y salud que estarán formados por los delegados de prevención por un lado y la empresa de otro. Igualmente el empresario está obligado a hacer un estudio inicial sobre evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo de la empresa. Asimismo deberá realizar un plan de prevención.

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud laboral, será de aplicación la Ley 31/95 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley y en las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo tienen el carácter de derecho necesario mínimo indisponible siendo por tanto de plena aplicación.

Art. 37.º Principios de la acción preventiva

Principios generales.

La evolución inicial de riesgos, como punto de partida para planificar la prevención, deberá considerar como riesgos laborales una serie de factores que van a condicionar sin duda el estado de salud de los trabajadores, los cuales podemos decir que son:

- Las condiciones de seguridad
- El medio ambiente físico (en el que se encuentran los contaminantes de naturaleza física).
- Los contaminantes químicos y biológicos.
- La carga de trabajo física y mental.
- La organización de trabajo (factores que tienen que ver con la concepción del trabajo, las tareas y los procesos, los ritmos, los procedimientos, etc.)

Las empresas estarán obligadas a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, y específicamente a:

Prevenir los riesgos laborales adoptando cuantas medidas sean necesarias, las cuales deberán ser adaptadas y perfeccionadas, sin que su coste pueda recaer en modo alguno sobre los trabajadores, en base a los siguientes principios:

- .- Evitar los riesgos.

- .- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- .- Combatir los riesgos en su origen.
- .- Adaptar el trabajo a la persona, en relación con los puestos de trabajo, elección de equipos, métodos de producción y evitando el trabajo monótono y repetitivo.
- .- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- .- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo.
- .- Planificar la prevención, integrando en ella la técnica, la organización del trabajo, condiciones de trabajo, relaciones sociales y factores ambientales.
- .- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- .- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Evaluar los riesgos que no hubieran podido evitarse, a través de:

Una evaluación inicial teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los riesgos derivados del trabajo, la elección de los equipos de trabajo y la exposición a sustancias o agentes peligrosos.

Tener en cuenta que la evaluación inicial de riesgos, exige que se tengan en consideración los riesgos conocidos y apreciados.

La actualización de la evaluación inicial cuando cambien las condiciones de trabajo o cuando se produzca algún accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La realización de controles periódicos de las condiciones y actividades laborales.

La evaluación inicial de riesgos es un proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para tomar una decisión apropiada sobre la adopción de medidas preventivas adecuadas.

Esta evaluación consistirá en la realización de las mediciones, análisis o ensayos necesarios, atendiendo a los criterios técnicos de los organismos especializados (instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, normas UNE, etc.) de forma que el procedimiento utilizado proporcione confianza sobre su resultado.

Integrar las actuaciones de prevención en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de las mismas. Planificación de la Prevención Como resultado de la evaluación inicial de riesgos, se establecerá la estructura de un plan de prevención para el sector, que facilite la articulación de la planificación de la prevención de los riesgos laborales en las empresas. Para ello, deberán acordarse y especificarse las siguientes actuaciones:

- 1.- El diagnóstico de la situación inicial de riesgos, mediante el estudio de las condiciones de trabajo que nos ha aportado la evaluación inicial de riesgos.
- 2.- La definición de objetivos generales y específicos.
- 3.- Los programas de actuación en función de los riesgos detectados.
- 4.- El plan de formación para el sector.
- 5.- La asignación de medios materiales y humanos.
- 6.- La asignación de tareas.
- 7.- Los programas de seguimiento y la evaluación.

Dichas actuaciones darán lugar a la implantación y desarrollo de los planes preventivos en todos los centros de trabajo sujetos a este acuerdo, de una

manera rápida y coordinada a través de la comisión sectorial de seguridad y salud laboral. Con tal fin se acuerda lo siguiente:

Se adoptará un plan de formación para todos los trabajadores y en especial para los delegados de prevención y delegados de personal.

En cumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales y en aplicación de la Ley 31/1995 y del RD 39/1997, en todos los centros de trabajo se integrará la actividad preventiva en el conjunto de sus actividades y decisiones en que este se preste, incluidos todos los niveles de la empresa. La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por estos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en todas las decisiones que adopten.

Se establece así que la seguridad es intrínseca e inherente a todas las modalidades de trabajo, por lo que las responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales están asignadas de forma directa a las funciones de cada puesto de trabajo. Por ello, sin merma de la responsabilidad general de la empresa, el responsable de un área de trabajo también lo es de la adopción de las medidas de prevención de riesgos precisas para que el trabajo se realice con las debidas condiciones de seguridad y salud en dicha área. Igualmente dará las instrucciones necesarias a los trabajadores.

Realizar un plan formativo urgente para los trabajadores de nueva contratación sobre el Mapa de Riesgos Laborales y el Plan Preventivo de las empresas.

Art. 38.º Delegados de prevención.

Los delegados de prevención, para el desarrollo de su labor, además de las horas sindicales que les correspondan como delegado de personal o Miembro de Comité de Empresa, dispondrán de un suplemento de horas que se determina en la siguiente escala:

Horas sindicales	Horas delegados de prevención	Total de horas/mes
15	4	19
20	5	25
30	8	38
35	8	43
40	8	48

Art. 39.º Alojamiento para trabajadores de temporada inmigrantes.

Se estará a lo acordado a este respecto por la Mesa Provincial Agrícola, de Murcia, de fecha 3 de febrero de 2006, y cuyas Condiciones Generales son las siguientes:

Condiciones generales:

Se admite cualquier tipo de vivienda (obra, prefabricada, nave adaptada,...), siempre que cuente con certificado de habitabilidad expedido por el Ayuntamiento. En ocasiones excepcionales, este documento podrá ser sustituido por un informe emitido por técnico responsable, en el que se garantice la adaptación del inmueble a las condiciones mínimas de seguridad y habitabilidad, a criterio de la Comisión Agrícola Provincial

Las viviendas pueden ser tanto del tipo tradicional (viviendas colectivas) como alojamientos colectivos, con espacios comunes. En este último supuesto, se consideran alojamientos pequeños aquellos que cuenten, con capacidad superior a 12 e inferior a 31 plazas; alojamientos medianos, con capacidad entre 31 y 50, ambos inclusive, y alojamientos grandes, con capacidad superior a 50 personas.

En todos los casos se garantizará la libre entrada y salida de los usuarios, bien facilitándoles las llaves necesarias para acceder hasta su vivienda, bien garantizando la presencia durante las 24 horas de un vigilante que facilite el acceso hasta y desde la vía pública o mediante otro procedimiento igualmente eficaz.

Se procurará que los centros de alojamiento se encuentren próximos al núcleo urbano o a alguna parada del transporte público; si la distancia a uno u otra fuera igual o superior a un kilómetro, la empresa facilitará un servicio de transporte con periodicidad semanal –como mínimo– para que los usuarios puedan desplazarse hasta el núcleo urbano más próximo (se podrá cobrar a los usuarios como máximo el precio de un billete ordinario de autobús urbano en el servicio público).

El importe máximo a percibir por el alquiler de la vivienda o plaza de alojamiento no podrá superar el 10% del precio establecido por cada hora de trabajo, salvo que en el convenio colectivo aplicable se establezca otra cantidad; la suma total de los descuentos aplicados por la empresa por este concepto no podrá superar el 50% del precio del alquiler abonado por la empresa a terceros (si el centro es alquilado por la empresa) o del precio medio de alquiler en el mercado (si el centro es propiedad de la empresa).

En todo caso, cuando se produzca cambio de residentes –y con carácter previo al mismo– la empresa renovará los elementos deteriorados y limpiará el local, dejándolo en condiciones adecuadas para ser habitado. Periódicamente realizará los trabajos de mantenimiento imprescindibles para que la vivienda mantenga las condiciones adecuadas de sanidad, higiene y dignidad para los usuarios.

En todos los centros existirán hojas de reclamaciones a disposición de los usuarios, quedando obligada la empresa a remitir, en el plazo máximo de 48 horas, las reclamaciones presentadas a la Dirección del Área de Trabajo y Asuntos Sociales.

Capítulo X – Formación, clasificación y promoción profesional

Art. 40.º Formación continua.

Las partes firmantes de este convenio, asumen íntegramente los Acuerdos sobre Formación Continua y otros concordantes firmados en su día por las Centrales Sindicales, Asociaciones de Empresarios y en su caso el Gobierno de la Nación, y se comprometen a dar un tratamiento específico y preferente a esta materia en base a los siguientes motivos:

Evitar que este sector quede descolgado de los beneficios de la Formación Continua, rentabilizando la cuota del 0,7% que estas empresas y sus trabajadores pagan para la misma.

Mejorar la competitividad de las empresas y favorecer su adaptación y la de sus trabajadores al cambiante mercado en el que nos encontramos.

Mejorar las competencias y cualificaciones de los trabajadores de cara a la posible convalidación de experiencias laborales y conocimientos teóricos por títulos y/o certificados de profesionalidad, ante la puesta en marcha del Instituto Nacional de las cualificaciones según lo previsto en el Acuerdo de Bases sobre la Política de Formación Profesional. Elevar el nivel cultural de todo el “capital humano” de las empresas de cara a favorecer la capacidad de diálogo y la comprensión del medio laboral y social.

Por lo expuesto, se acuerda que la Comisión Paritaria prevista en el Convenio Colectivo, asuma las competencias en materia de Formación Continua, quedando facultada para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias, conducentes a la

aplicación del presente acuerdo; bien en reuniones ordinarias, o convocadas al efecto por cualquiera de las partes firmantes.

Se acuerda que entre otras, serán objetivos de dicha comisión:

Sensibilizar al sector sobre esta materia de cara a eliminar los obstáculos, prejuicios y dinámicas erróneas, que dificultan la puesta en marcha de planes específicos para el sector y/o la participación de empresas y trabajadores en las acciones formativas que promueven las centrales sindicales y asociaciones empresariales.

Detectar las necesidades formativas específicas de empresas y trabajadores, intentando compatibilizar la oferta y demanda de acciones formativas, así como las necesidades de las empresas con las preferencias y aspiraciones de los trabajadores.

Orientar a las empresas y trabajadores sobre las posibilidades de realizar cursos, así como sobre todo lo relacionado con la convalidación de certificados de profesionalidad y/o acreditación de competencias profesionales.

Promover la conveniencia de consultar a esta comisión todas las dudas que sobre esta materia pudieran surgir.

La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Agrícola, Forestal y Pecuario de la Región de Murcia, tendrá como funciones, en materia de formación:

Fomentar la formación de los trabajadores de su ámbito. De acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Informar, orientar y promover los planes agrupados en el ámbito de la Región de Murcia.

Hacer estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de las empresas y trabajadores del sector en la Región de Murcia.

Además de las funciones propias de la Comisión, relacionadas anteriormente, ésta impulsará las siguientes cuestiones:

Promover el desarrollo personal y profesional.

Contribuir a la eficacia económica mejorando la eficacia de las empresas.

Adaptarse a los cambios tecnológicos.

Contribuir a la formación profesional.

Art. 41.º Clasificación profesional

Grupos Profesionales

Especialidades Profesionales

Niveles Salariales

Aplicación efectiva de la Disposición Adicional 4.ª del Convenio Actual.

Grupos Profesionales.

El personal al servicio de las Empresas afectadas por éste Convenio Colectivo, queda encuadrado en Grupos Profesionales.

Disposición general.

Las distintas especialidades profesionales, ocupaciones y puestos de trabajo relevantes consignadas en el presente Convenio Colectivo, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas y especialidades enumeradas si las necesidades y volumen de las Empresas no lo requieren.

GRUPO	NIVEL	Especialidades Profesionales, Ocupaciones y Puestos de trabajo relevantes.
1		<u>Personal Técnico Titulado</u> <i>El personal de grado superior y de grado medio está en posesión del correspondiente título de nivel superior ó medio, y que ha sido contratado por la Empresa en razón de dicho título para ejecutar primordialmente funciones propias de su titulación académica ó técnica.</i> Técnico de Grado Superior (Ingeniero/a ; Licenciado/a). 1. Es el personal que, en posesión de título académico superior, desempeña en la Empresa, funciones propias de su titulación. Técnico de Grado Medio ó asimilado (Diplomatura y Personal Técnico de grado medio y Técnicos de grado medio). 2. Es el personal que, en posesión de título académico superior, desempeña en la Empresa, funciones propias de su titulación.
2		<u>Personal Técnico No Titulado</u> <i>El personal que, sin necesidad de título oficial, por su preparación y competencia, practica todas ó algunas de las fases del proceso encomendado en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo. Ejerce funciones de tipo facultativo, técnico ó de dirección especializada.</i> Encargado/a General de Producción /Almacén / Mantenimiento. 1. Es el personal a las órdenes de la Dirección de la Empresa, con suficientes conocimientos teórico-prácticos, dotes de mando y aptitud. Asume bajo su responsabilidad de dirección, vigilancia y cumplimiento de cuanto se relaciona con los procesos de Producción / Almacén / Mantenimiento, ordenando la forma en que los trabajos han de desarrollarse.

	2. Encargado/a de Sección/Zona/. Es quien con conocimientos suficientes y bajo las órdenes directas de su superior inmediato/a, dirige, organiza y controla con responsabilidad el trabajo de su sección, ordenando la forma en que los trabajos han de desarrollarse. Así mismo, deberá controlar la puesta a punto y manejo de las máquinas; velar por la disciplina y la seguridad y salud en el trabajo, y desarrollar la función docente necesaria. 2. Capataz. Es quien está a cargo de modo personal y directo de la vigilancia y dirección de las faenas que se realicen en la fincas. Dependerá jerárquicamente del empresario ó de persona que éste delegue. En su defecto, dependerá del encargado/a general.
3	<u>Personal Administrativo y Laboratorio :</u> <i>Este Grupo, engloba una serie de actividades que son comunes a todas las empresas del sector. En general, son las actividades de carácter administrativo y mercantil.</i> 1. Jefe/a Administrativo. Es quien, a las órdenes de la Dirección y con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos, lleva la responsabilidad y dirección del Departamento de Administración. 1. Jefe/a de Personal Es quien, a las órdenes de la Dirección y siguiendo las directrices de la misma, coordina, organiza y dirige las relaciones laborales en la Empresa. 1. Jefe/aVentas, compras, ... Es quien, a las órdenes de la Empresa, gestiona la acción de ventas / compras, dirigiendo la labor del personal a su cargo. 2. Oficial 1ª Administrativo/a. Es quien, a las órdenes del Jefe/a Admvo., si lo hubiera, tiene un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con ó sin otros empleados a sus órdenes, y que realiza tareas propias administrativas, tales como: Redacción de documentos, contratos, proyectos, presupuestos, escritos y correspondencia que requiera conocimientos especiales de los asuntos de la Empresa y para cuya misión sea necesario interpretar disposiciones ó preceptos reglamentarios; Elaboración de estadísticas, con capacidad para proyectarlas, analizarlas e interpretarlas; Facturas, cálculos de las mismas, siempre que sea responsable de

	ésta misión, Llevar libros oficiales de contabilidad ó de cuentas corrientes; Liquidación de comisiones, intereses, impuestos, nóminas y operaciones análogas con capacidad de interpretación y solución; Utilización de programas informáticos, como procesadores de textos, hojas de cálculo, etc.
2.	Analista de programas. Es quién verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas, para obtener la solución mecanizada de las mismas, en cuanto se refiera a cadena de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseños de los mismos, ficheros a tratar, su definición. Puesta a punto de aplicaciones, creación de juegos de ensayo, enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento, colaboración en el programa de la prueba "lógica" de cada programa. Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.
2.	Tecnico/ de Laboratorio/a. Con responsabilidad e iniciativa, con ó sin empleados a cargo, dirige y coordina las funciones propias del laboratorio, entre las que destacan: Análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, calculando los correspondientes resultados; obtención de muestras; certificados de calidad; boletines de análisis; tareas de muestreo para control de calidad; elaboración de normas; informes sobre análisis y especificaciones de tipo analítico para primeras materias primas, producto acabado y productos intermedios; aprovisionamiento y archivo de materiales y aparatos de laboratorio, reactivos y materias primas para la elaboración de fórmulas. Es el/la responsable de la aceptación de calidad del producto terminado que controla. Precisa conocimientos de manejo de aparatos sofisticados, técnica analítica y manejo de instrumentación de alta precisión y complejidad.
3.	Oficial 2ª Administrativo/a. Es el empleado/a que, con iniciativa y responsabilidad restringida, ayuda en sus funciones al oficial 1ª, si lo hubiere. Realiza anotaciones de contabilidad, maneja el archivo, ficheros y ejecuta las demás tareas y operaciones similares a las enunciadas para oficiales de 1ª.
3.	Programador/a Su función es el dominio de las técnicas ó los lenguajes de codificación propios de la informática, con los que se formulan los programas de aplicación general ó programas que ejecuten trabajos determinados. Estudia los procesos complejos definidos por los analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento. Redacta programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Confecciona juegos de ensayo. Pone a punto los programas y

		completa los cuadernos de carga de los mismos.
	4.	Auxiliar Administrativo/a. Es el trabajador/a que con limitada autonomía y responsabilidad, se encarga de actividades administrativas básicas, propias de la gestión y administración, bajo la responsabilidad y supervisión directa de sus superiores. Así, deberá manejar sistemas informáticos a nivel de usuario, junto con la tramitación, registro y archivo de correspondencia y documentos. En ésta especialidad, se integran los/as telefonistas y mecanógrafos/as.
	4.	Recepción Almacén. Es la persona que bajo las órdenes de la Jefatura de Almacén, realiza el control administrativo de las mercancías, prepara y despacha los pedidos, y colabora en los inventarios.
	4.	Auxiliar Control Calidad ó Laboratorio. Es quien, bajo la supervisión de su superior, realiza obtenciones de muestras, análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio. Cuida del buen estado de los aparatos y de su homologación. Igualmente, realiza la labor de controlar diaria y periódicamente el estado de la materia prima que se produce y se manipula, realizando para ello tomas de muestras, temperaturas, inspección del producto según normas de calidad, etc.
4		<u>Personal de Producción (fincas y almacén)</u> <i>Este Grupo, engloba una serie de actividades que son propias y específicas del sector de la producción agrícola, forestal y pecuaria, tanto en las fincas como en los almacenes.</i> 1. Oficial Es el operario/a que, a las órdenes de un encargado/a, conoce y practica con experiencia, especialización, adecuado rendimiento y responsabilidad, las operaciones propias de la producción agraria. Puede trabajar individualmente ó en equipo con operarios/as, siendo responsable de la calidad del trabajo realizado. 2. Tractorista. Es el operario/a que, teniendo autorización administrativa para ello, maneja el tractor con precisión y pericia. Serán las tareas propias del/la tractorista: conducir el tractor y manejo de los aperos (conjunto de instrumentos y demás cosas necesarias para la labranza) según sus

	especificaciones y tipo de trabajo a realizar en la preparación y acondicionamiento de las zonas de producción, así como en las labores de siembra ó recolección.
2.	Conductor/a-tractorista de maquinaria agrícola con motor. Es el operario/a que realiza tareas y ocupaciones tales como la conducción-manipulación de maquinas cosechadoras; conducción de tractor con remolque; conducción de tractor para hacer el tratamiento y aplicación de productos fitosanitarios y demás actividades análogas.
2.	Conductor de máquina elevadora (fergüista) Es quien, como labores básicas y siguiendo instrucciones de un superior, se encarga de transportar en las fincas y/ó almacén, las materias primas y auxiliares, así como el producto acabado en cajas y/ó palets, carga y descarga del producto en los camiones, coloca el género en las cámaras de refrigeración y dentro de éstas, apila los palets, haciendo la selección por fechas, fincas, tamaño, ... Igualmente provee de cartón y materiales a las secciones de producción., todo ello manejando y conduciendo la máquina elevadora, previa formación al efecto.
2.	Encargado/a de cuadrilla/Grupo (cabezalero/a). Es el operario/a que como labor básica, se encarga de coordinar el trabajo de un grupo (colla) de trabajadores y se responsabiliza de la calidad del trabajo que éstos realizan. Queda asimilado a ésta especialidad el "Maestro-a de Almazara".
3.	Especialista agrícola / pecuario/a. Quedan integrados en ésta especialidad orgánica general, las labores propias agrícolas y pecuarias, tales como las de Especialista de riego por goteo; Especialista de Vivero (viverista); Regador/a; Monda de Acequias; Podador/a; Injertador/a; Sulfatador/a; Escardador/a; pastor-a; Vaquero-a; Segador-a; Apicultor-a; Esquilador-a; Esquilador-a; Jardinero-a; Porquero-a; ...
3.	Especialista maquinaria agrícola. Es el operario/a que realiza el transporte entre las distintas fincas, de los distintos materiales necesarios para la siembra, labranza, producción y recolección de los productos hortícolas.
3.	Operador/a de máquinas para elaborar y envasar productos hortícolas. Dicho personal, opera y utiliza máquinas electrónicas para

	el pesado, el calibre, la categoría de los productos hortícolas, lote de fabricación, fechas, etc. 4. Listero/a. Es el operario/a que realiza el control de horas, jornales, .. 5. Auxiliar Cultivador/a, Plantador/a agrícola. Son los trabajadores/as que realizan operaciones auxiliares para la preparación del terreno, siembra y plantación de cultivos agrícolas. Preparan el terreno, manualmente o con pequeña maquinaria, para la implantación del material vegetal, siguiendo instrucciones. Realizan trabajos básicos, manualmente o con pequeña maquinaria, para la instalación de Infra estructuras, siguiendo el plan de trabajo establecido. Ejecutan la siembra, transplante ó plantación. 5. Auxiliar Recolector/a agrícola. Realiza operaciones auxiliares en la recolección de cultivos agrícolas. Se recolectan y se conservan los productos y subproductos agrícolas, siguiendo instrucciones. Los productos y subproductos de los cultivos se clasifican, envasan, en su caso, siguiendo indicaciones para asegurar su viabilidad y calidad. 5. Auxiliar de envasado y empaquetado de productos agrícolas. Personal que realiza las labores propias de envasado y empaquetado de los productos agrícolas, encargándose de clasificar, seleccionar (triar), envolver, colocar el producto adecuadamente dentro de los envases de cartón, en mallas u otro material, pesar, timbrar y colocar etiquetas. 5. Auxiliar de Producción/Almacén de productos agrícolas. Es el trabajador/a que tiene a su cargo labores manuales ó mecánicas en la Producción Agrícola / Almacén, complementarias a las del envasado y empaquetado. Ayuda a la medición, pesaje y traslado de las mercancías mediante transpaleta de mano; suministra género a las correspondientes cintas; retira cajas vacías de las máquinas; fleja los palets, etc.
5	<u>Personal de Servicios Generales y Mantenimiento.</u> <i>Este Grupo, engloba una serie de actividades que no son específicas del sector de la producción de hortalizas, pero que son comunes a todas las empresas del sector. Las funciones del personal son básicamente relacionadas con el mantenimiento de la maquinaria agrícola, trabajos específicos de mantenimiento y oficios clásicos.</i>

	1. Oficial 1ª mantenimiento (reparador/a). El el operario/a que a las órdenes de un encargado, realiza con especialización y adecuado rendimiento el mantenimiento de las máquinas agrícolas de accionamiento y tracción, siguiendo especificaciones técnicas para su conservación en perfecto estado de uso y prolongación de su vida útil, conforme a la programación establecida, en condiciones de seguridad y cumpliendo la normativa de aplicación vigente. Adopta las normas de prevención de riesgos laborales y de protección medioambiental establecidas para el mantenimiento de las máquinas agrícolas. 2. Oficial 2ª mantenimiento (reparador/a). Es el trabajador/a que a las órdenes de un encargado, ó en su caso, de un Oficial 1ª, realiza los trabajos propios de mantenimiento que le sean encomendados. 3. Especialista montaje invernaderos. . 4. Ayudante mantenimiento y/ó oficios clásicos. Realiza labores de auxiliar de mantenimiento a las órdenes de un Oficial. 4. Guarda, Portero/a. Es el operario/a que careciendo del titulo de vigilante jurado, vigila las dependencias de la finca ó centros de trabajo de la empresa. 5. Personal de Limpieza. Operario/a que se dedica a la limpieza de los lugares de trabajo de la empresa, con criterios de orden y sanidad.
6	<u>Personal de Retenes de Incendios</u> <i>Este Grupo, engloba una serie de actividades que están directamente relacionadas con el trabajo FORESTAL, y en concreto con la Vigilancia, Prevención y Extinción de incendios forestales.</i> <u>Capataz o Jefe de Equipo de Brigada Forestal.</u> Los cometidos del Capataz o Jefe de Equipo de Brigada Forestal serán, además de lo establecido para la especialidad profesional de Especialista en Defensa Contra Incendios Forestales, los siguientes: • Elaboración de partes, estadillos, inventarios, que se establezcan por la empresa como necesaria para el buen orden de las actividades del Servicio, así

		como su recepción y entrega a sus superiores de operaciones en los plazos que se establezcan. • Informar a sus superiores de las necesidades de materiales (herramientas, maquinaria, accesorios, etc.) de la unidad en la que está encuadrado. • En actuaciones de incendios y/o emergencias, informar al superior jerárquico de las necesidades materiales o de cualquier otro tipo que sean necesarias para la correcta actuación de la unidad, con especial atención de aquellas que afecten a la integridad física y seguridad de los trabajadores que la componen. • Vigilar y hacer cumplir las instrucciones de la empresa, en especial atención a la utilización por los trabajadores de los EPI's, uniformidad, normas de seguridad en el trabajo, cumplimiento de horarios, rendimientos medios, tareas y mantenimiento de herramientas (manuales o mecánicas). • Responsabilizarse de las comunicaciones, estando para ello equipado con los medios de transmisión adecuados que garanticen el enlace con el resto de la Brigada, Empresa y Mando Forestal
	1.	<u>Conductor motobomba.</u> Es el trabajador Especialista en Defensa contra Incendios Forestales cuya principal función es la de conducir los vehículos del Servicio de la Brigada Forestal de Extinción. Además, es el responsable del mismo, según lo especificado en este Convenio. Se encargará de que el vehículo bajo su responsabilidad dentro de la jornada laboral, disponiendo del tiempo necesario para dicha función tenga siempre los niveles de aceite, agua, presión de neumáticos y combustible necesarios para la intervención inmediata, al igual que el llenado de depósito de agua para la completa operatividad procediendo a su relleno cuando considere que es necesario. Vigilará y colaborará con el resto de miembros de la Brigada Forestal de Extinción para que todo el material y equipos vayan perfectamente colocados, evitando caídas del mismo o desplazamientos en el interior, así como de la limpieza interior y exterior del vehículo. Como especialista en la defensa contra incendios forestales, realizará las tareas asignadas a la Brigada Forestal, siempre y cuando no sea necesaria la conducción del vehículo, como del manejo de la bomba acoplada al vehículo para el suministro de hidrante a las líneas de mangueras, aspiración, presión de trabajo, etc.
	2.	<u>Especialista en defensa contra incendios forestales helitransportado.</u> Los cometidos del Especialista en defensa contra incendios

		forestales helitransportado serán, iguales a los establecidos para la especialidad profesional de Especialista en defensa contra incendios forestales con la especialidad de su integración en una unidad helitransportada.
	2.	<u>Conductor forestal de prevención y extinción:</u> Es el/la trabajador/a que con total dominio y adecuado rendimiento conducirá los vehículos asignados, será responsable del estado del vehículo, su conservación y la reparación, tanto en ruta como a pie de obra, de las averías más elementales. Asimismo, será responsable del transporte del personal adscrito al vehículo tanto en incendios como en tareas preventivas.
	2.	<u>Motoserrista:</u> Es el trabajador encargado de ejecutar de forma eficiente el apeo, desramado y tronzado de árboles forestales, haciendo un correcto uso de la motosierra. Conoce las partes y funcionamiento de la motosierra para asegurar el correcto manejo de la misma, observando las normas de seguridad, higiene y ergonomía en el trabajo, a fin de permitir un perfecto desarrollo de su actividad. Realiza el conjunto de operaciones necesarias para asegurar el mantenimiento y conservación de la motosierra durante el período de vida útil y para una utilización segura.
	3.	<u>Especialista en defensa contra incendios forestales.</u> Es el trabajador Especialista en Defensa contra Incendios Forestales, que con la debida formación, cuyas funciones son: • Extinción de incendios forestales • Trabajados de selvicultura • Labores de vigilancia disuasoria. • Actuaciones de mantenimiento básico y de emergencia en la red de caminos forestales y adecuación para el uso de medios terrestres de extinción. • Actuaciones de prevención en quemas agrícolas que, por su volumen o índice de riesgo, aún autorizadas por la Guardería Forestal, puedan resultar peligrosas. • Conocimiento, control y conservación, en colaboración con las autoridades responsables, de los puntos de toma de hidrantes para la extinción. • Intervención en situaciones de emergencia en el medio natural, siguiendo las órdenes de la Consejería competente en la materia (búsquedas y rescates, inundaciones, emergencias producidas por

		inclemencias climatológicas así como supuestos prácticos de intervención de su unidad en su zona habitual). Para ello se dotará a los trabajadores de los equipos y formación previa adecuada.
	3.	<u>Ayudante de vehículo.</u> En adelante quedara asimilado a la especialidad de especialista en defensa contra incendios forestales.
	3.	<u>Vigilante forestal de puesto fijo.</u> Los vigilantes fijos tienen como misión primordial la de observar el terreno para detectar cualquier señal de posible fuego, informando de ello al Centro de Operaciones a través de la emisora, además de mantenerse a la escucha de la emisora de forma permanente y atenta. Así mismo dichos vigilantes deben indicar y orientar al personal que se desplace al incendio por los caminos más adecuados para acceder al lugar del siniestro, sirviendo si fuera preciso de enlace con el mando de operaciones. Aprovechando la privilegiada situación de los emplazamientos, la vigilancia forestal puede colaborar con los Agentes Medioambientales en todas aquellas tareas en donde se necesite de la observación del medio natural, como en actividades de caza, pesca, furtivismo, observación de especies, transito de vehículos por zonas no adecuadas o autorizadas, etc

Cualquier modificación y creación de nuevos Grupos y/o Especialidades Profesionales que no estén incluidas en el presente Convenio Colectivo, se negociarán en cada empresa, entre el Comité de Empresa o secciones sindicales y la Dirección de la Empresa.

Cualquier duda o aclaración e interpretación con respecto a las distintas Especialidades Profesionales y la definición concreta o genérica de los puestos de trabajo, especialidades, etc., las partes acuerdan remitirse a la Comisión Paritaria del presente convenio colectivo. A efectos técnicos en cuanto a definiciones de especialidades profesionales, tareas, trabajos, etc., las partes tendrán en cuenta lo indicado en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP).

Art. 42.º Promoción profesional.

Principios generales.

1. Las plazas vacantes existentes en las empresas se proveerán mediante los sistemas de libre designación o de promoción interna, de acuerdo con los criterios establecidos en este Convenio Colectivo.

2. Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por los titulados universitarios, y los que comporten el ejercicio de funciones de confianza o de mando, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

3. Los restantes serán cubiertos mediante Promoción Interna de los trabajadores que vinieren desempeñando puestos de trabajo correspondientes a especialidades profesionales similares o inferiores a las que han de ser provistos.

4. La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad, y se realizarán las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico.

5. A los efectos de lo establecido en el apartado primero del presente artículo, se entenderá que existe vacante cuando un puesto de trabajo:

a) Haya quedado libre a consecuencia del cese del trabajador fijo que lo hubiere venido ocupando, salvo que la empresa lo hubiere amortizado de conformidad con la legislación vigente.

b) Sea de nueva creación a resultas de ampliaciones de plantilla.

c) Necesidad de la Empresa de promocionar un puesto o puestos de trabajo determinados.

Provisión de vacantes mediante el sistema de Promoción Interna.

1. Se regirá por las siguientes reglas:

a) Las empresas, con una antelación de al menos un mes, publicarán en el tablón de anuncios o en otro lugar manifiestamente visible del centro de trabajo la oportuna convocatoria de las vacantes, en la que se hará constar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, si los hubiere, los criterios de valoración o baremo para la selección.

b) Todos los trabajadores que reúnan los requisitos o aptitudes profesionales establecidos en la convocatoria tendrán derecho a concursar.

c) En caso de alcanzar dos o más candidatos la misma valoración en las pruebas practicadas, la vacante será ocupada por el más antiguo en la Sección.

d) Las pruebas de aptitud a llevar a cabo para valorar méritos, aptitud, etc a los trabajadores que opten a la vacante o especialidad profesional superior, serán realizadas por técnicos especialistas en la materia, a propuesta de los mismos por una Comisión de Valoración, cuya composición será paritaria entre

la Empresa y Los Representantes de Los Trabajadores. Dicha Comisión de Valoración establecerá las pruebas, propondrán los técnicos que lleven a cabo las pruebas de aptitud profesional a los concurrentes a las mismas, recibirán informe y valoración de los técnicos y decidirán los seleccionados.

Los representantes de los trabajadores podrán negociar, y en su caso, pactar con la empresa, otros mecanismos de promoción interna, previa propuesta de éstos, atendiendo a las características propias de cada Empresa.

Capítulo XI - Interpretación del convenio y resolución de conflictos

Art. 43.º Comisión paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del Convenio, que estará compuesta de forma paritaria por 4 representantes de las Centrales Sindicales y 4 representantes de las Asociaciones de empresarios, con los asesores que estimen las partes, quien intervendrán en las deliberaciones con voz pero sin voto.

Cualquiera de las partes que integran la Comisión podrá convocar reuniones, notificándose a la otra al menos con 7 días de antelación y con acuse de recibo. La convocatoria deberá constar de los puntos objeto de la reunión. Las reuniones serán válidas, siempre que se hagan de la forma que se establece y los acuerdos se realizarán por mayoría simple de los asistentes, siempre y cuando exista igualdad de miembros por una y otra representación.

Son funciones de la Comisión Paritaria Mixta:

- a) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- b) La intervención del Convenio y conciliación facultativa en los problemas colectivos.
- c) Arbitraje en los problemas debatidos, si bien a este último respecto, habrá que aceptar previamente el arbitraje sobre el punto controvertido, el sometimiento al mismo y el hecho de que la persona que sea nombrada árbitro será elegida de común acuerdo entre ambas representaciones, social y económica.

Art. 44.º Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Región de Murcia y su Reglamento de aplicación, y que vinculará a la totalidad de los centros de trabajo y trabajadores en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Capítulo XII - Régimen disciplinario

Art. 45.º Faltas y sanciones.

A). Definición de faltas laborales.

Se considerarán faltas laborales las acciones u omisiones del trabajador que supongan incumplimiento laboral de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente artículo.

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

B). Faltas leves.

Se consideran faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.

2. No notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador acredite la imposibilidad de realizar dicha notificación.

3. Faltar al trabajo un día en el período de un mes sin causa que lo justifique.

4. La desobediencia en materia leve.

5. Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuese responsable.

6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social.

7. El abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo de la jornada.

8. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

C). Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.

2. Faltar de dos a cuatro días al trabajo, sin justificación, en el período de un mes.

3. La falta de aseo o limpieza personal, si es habitual.

4. Contribuir a simular la presencia de otro trabajador en la empresa, firmando o fichando por él a la entrada o a la salida del trabajo.

5. La imprudencia en el desempeño del trabajo si la misma conlleva riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales.

6. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores, cuando no sea repetido o no se ocasionen por su causa perjuicios a la empresa o a terceros.

7. La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes excepto las de puntualidad e inasistencia.

8. Las infracciones graves a la Ley de Caza, Pesca, Aguas, Código de la Circulación, Reglamento y Ordenanzas de Pastos y, en general, aquellas que regulan la actividad campesina que sean cometidas dentro del trabajo y siempre que estén específicamente prohibidas por la empresa.

9. La falta de respeto en materia grave a los compañeros o mandos de la empresa.

10. La voluntaria disminución en el rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado.

11. El empleo del tiempo, ganado, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.

12. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

D). Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, compañeros o de cualquiera otra persona dentro de la dependencia de la empresa.

2. La indisciplina o desobediencia.

3. La reiteración de falta grave dentro del período de un mes siempre que aquéllas hayan sido sancionadas.

4. La falta de asistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco días alternos durante el período de un mes.

5. Más de doce faltas de puntualidad, en un período de seis meses o de veinticinco en un año sin justificación, debidamente advertida.

6. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

7. El acoso sexual. El acoso psicológico y/o moral.

8. En lo no reflejado en este apartado, se estará a lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

E). Sanciones.

Las empresas podrán imponer a los trabajadores, en función de la calificación de las faltas cometidas y de las circunstancias que hayan concurrido en su comisión, las sanciones siguientes:

1. Por faltas leves:

a) Amonestación por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

3. Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

b) Despido disciplinarios.

F). Procedimiento sancionador.

Las sanciones por las faltas leves, graves y muy graves deberán ser comunicadas al trabajador por escrito, haciendo constar en el mismo la fecha desde la que surtirá efecto la sanción y los hechos que la motivan.

Los representantes legales de los trabajadores serán informados por la empresa de las sanciones impuestas por faltas leves, graves y muy graves.

Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas leves, graves y muy graves, a los representantes legales de los trabajadores, en el cual serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o los restantes delegados de personal y Secciones Sindicales.

G). Ejecución de las sanciones.

Todas las sanciones podrán ser ejecutivas desde el momento en que se notifiquen al trabajador sancionado, sin perjuicio de su derecho a interponer reclamación contra las mismas ante la jurisdicción laboral, lo cual no supondrá la suspensión de su aplicación.

H). Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Disposiciones adicionales

Primera.- Las Empresas actualizarán los salarios y abonarán los atrasos salariales, como máximo, dentro del mes siguiente a la publicación en el BORM del Convenio Colectivo y/ó las tablas salariales correspondientes.

Segunda.- Como medida de fomento de empleo, las partes suscriptoras del presente Convenio Colectivo, recomiendan la formalización de contratos de relevo, al objeto de sustituir trabajadores de edad avanzada, por jóvenes trabajadores, lo que se efectuará en la forma que se determine en la Comisión Paritaria.

Tercera.- Los trabajadores de retenes de incendios, en aquellos supuestos en que en su trabajo exista riesgo para su integridad física, y sólo por el tiempo en que dure el riesgo, cobrarán un plus de peligrosidad, consistente en un 20% de su salario.

Cuarta.- La Comisión Paritaria del Convenio, durante la vigencia del mismo, definirá las categorías profesionales e incluirá en grupos profesionales, determinando las funciones de cada una de las especialidades. (desarrollado en artículo 41)

Quinta.- Cláusula de inaplicación salarial.—El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este convenio, tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad.

Las empresas deberán comunicar a los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto, a sus trabajadores, las razones justificativas de tal decisión dentro de un plazo de 30 días, contados a partir de la publicación del convenio.

Una copia de dicha comunicación se remitirá obligatoriamente a la Comisión Paritaria del convenio.

Las empresas deberán aportar la documentación necesaria, a los representantes de los trabajadores (memoria explicativa, balances, cuenta de resultados, cartera de pedidos, situación financiera, planes de futuro) en los 10 días siguientes a la comunicación.

Dentro de los 10 días naturales posteriores, ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial, teniendo en cuenta, asimismo, sus consecuencias en la estabilidad en el empleo.

Una copia del acuerdo se remitirá a la Comisión Paritaria.

Para los casos en que no exista acuerdo en el seno de la empresa, la Comisión Paritaria lo remitirá, al órgano de solución extrajudicial de conflictos que esté constituido en la Región, que resolverá todos los casos en que exista desacuerdo (hasta que dicho órgano esté constituido la Comisión nombrará un árbitro a tal efecto).

El órgano de solución extrajudicial de conflictos resolverá en el plazo de 15 días a contar desde la fecha de recepción.

Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzados por los representantes de los trabajadores y la empresa sólo podrán ser impugnados ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Los laudos arbitrales tendrán la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo serán recurribles conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar de mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente el correspondiente sigilo profesional.

Los honorarios de los árbitros, si procedieran éstos, serán satisfechos siempre por la empresa que solicite la inaplicación salarial.

Se señala como domicilio a efectos de notificaciones a la Comisión Paritaria el de cualquiera de los firmantes del presente Convenio, quedando obligado el receptor a notificarlo de forma inmediata a las otras parte.

En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T.

Sexta.— Plus de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad:

Todos los trabajadores que realicen tratamientos o estén expuestos a herbicidas, plaguicidas, fungicidas, pesticidas, quienes ejecuten faenas en fango o en cava abierta y los que efectúen trabajos sobre o bajo techo de invernaderos, percibirán un plus consistente en la cuantía del 25% del salario base, si trabajan el mes completo o la parte proporcional por el tiempo trabajado inferior al mes.

Anexo I tabla salarial año 2013.

Aplicación de salarios a partir del 1 de junio de 2013

Anexo II tabla salarial año 2014.

Aplicación de salarios a partir del 1 de enero de 2014.



ANEXO I

Tabla Salarial año 2.013
(a partir del 1 de Junio de 2.013)

Convenio Colectivo AGRICOLA, FORESTAL y PECUARIO de la Region de Murcia

GRUPO PROFESIONAL	DENOMINACION GRUPO PROFESIONAL	NIVEL SALARIAL	ESPECIALIDADES PROFESIONALES, OCUPACIONES y PUESTOS DE TRABAJO RELEVANTES.	SALARIO BASE	SALARIO BASE	SALARIO GLOBAL	SALARIO GLOBAL	PARTICIPACION	SALARIO GLOBAL	SALARIO	SALARIO BRUTO
				Mensual	Diario	Diario (*)	Diario (**)	BENEFICIOS	HORA ORDINARIA	HORA EXTRA	ANUAL
				14 pagas	425 dias	Jornada 5 dias x 8 h.	Jornada 6 dias x 6,66 h.	Anual 1 paga	con proratas		
1	PERSONAL TECNICO TITULADO	1	TECNICO DE GRADO SUPERIOR (Ingeniero/a, Licenciado/a, ...)	1.556,63	51,89	96,75	80,54	193,00	12,09	21,16	21.985,82
1		2	TECNICO DE GRADO MEDIO Ó ASIMILADO (Diplomatura y Personal Téc.de Grado Medio y	1.302,67	43,42	81,10	67,52	193,00	10,14	17,74	18.430,38
1		3	TECNICO-A ESPECIALISTA	1.213,31	40,44	75,60	62,93	193,00	9,45	16,54	17.179,34
1		4	CAPATAZ TITULADO-A	1.182,42	39,41	73,69	61,35	193,00	9,21	16,12	16.746,88
2	PERSONAL TECNICO NO TITULADO	1	ENCARGADO/A GENERAL DE PRODUCCIÓN / ALMACEN / MANTENIMIENTO	1.213,31	40,44	75,60	62,93	193,00	9,45	16,54	17.179,34
2		2	ENCARGADO/A DE SECCION / ZONA /	1.040,16	34,67	64,93	54,05	193,00	8,12	14,20	14.755,24
2		2	CAPATAZ	871,59	29,05	54,54	45,41	193,00	6,82	11,93	12.395,26
3	PERSONAL ADMVO y LABORATORIO	1	JEFE/A ADMINISTRATIVO	1.213,31	40,44	75,60	62,93	193,00	9,45	16,54	17.179,34
3		1	JEFE/A DE PERSONAL	1.213,31	40,44	75,60	62,93	193,00	9,45	16,54	17.179,34
3		1	JEFE/A DE VENTAS / COMPRAS / ó ASIMILADO	1.213,31	40,44	75,60	62,93	193,00	9,45	16,54	17.179,34
3		2	OFICIAL 1º ADMVO/A.	1.161,72	38,72	72,42	60,29	193,00	9,05	15,84	16.457,08
3		2	ANALISTA PROGRAMAS	1.161,72	38,72	72,42	60,29	193,00	9,05	15,84	16.457,08
3		2	TECNICO LABORATORIO	1.161,72	38,72	72,42	60,29	193,00	9,05	15,84	16.457,08
3		3	OFICIAL 2º ADMVO/A.	1.040,16	34,67	64,93	54,05	193,00	8,12	14,20	14.755,24
3		3	PROGRAMADOR/A	1.040,16	34,67	64,93	54,05	193,00	8,12	14,20	14.755,24
3		4	AUXILIAR ADMVO/A.	918,61	30,62	57,44	47,82	193,00	7,18	12,57	13.053,54
3		4	RECEPCION ALMACEN	918,61	30,62	57,44	47,82	193,00	7,18	12,57	13.053,54
3		4	AUXILIAR CONTROL CALIDAD ó LABORATORIO	918,61	30,62	57,44	47,82	193,00	7,18	12,57	13.053,54
4	PERSONAL PRODUCCION fincas/almac	1	OFICIAL	982,66	32,37	61,39	51,24	193,00	7,67	13,43	13.950,25
4		2	TRACTORISTA	939,55	30,95	58,73	49,02	193,00	7,34	12,85	13.346,75
4		2	CONDUCTOR/A-TRACTORISTA MAQUINARIA AGRÍCOLA CON MOTOR	939,55	30,95	58,73	49,02	193,00	7,34	12,85	13.346,75
4		2	CONDUCTOR/A DE MAQUINA ELEVADORA (FERGUISTA)	939,55	30,95	58,73	49,02	193,00	7,34	12,85	13.346,75
4		2	ENCARGADO/A DE CUADRILLA / GRUPO (CABEZALERO/A)	939,55	30,95	58,73	49,02	193,00	7,34	12,85	13.346,75
4		3	ESPECIALISTA AGRÍCOLA / PECUARIO/A. :	871,55	28,71	54,54	45,53	193,00	6,82	11,93	12.394,75
4			Especialista Riego por Goteo, Especialista de Vivero -Viverista-, Podador-a, Injertador-a,					193,00			
4			Sulfatador-a, Escardador-a, Pastor-a, Vaquero-a, Segador-a, Apicultor-a, Esquilador-a, Porquero-a, Jardinero-a, ...					193,00			
4		3	Monda de Acequias y Regadores-as	989,64	32,60	61,82	51,60	193,00	7,73	13,52	14.048,00
4		3	ESPECIALISTA MAQUINARIA AGRÍCOLA.	842,11	27,74	52,73	44,01	193,00	6,59	11,53	11.982,50
4		3	OPERADOR/A MAQUINAS ELABORAR Y ENVASAR PRODUCTOS HORTOFRUTÍCOLAS.	871,55	28,71	54,54	45,53	193,00	6,82	11,93	12.394,75
4		4	LISTERO/A	768,13	25,60	48,17	40,10	193,00	6,02	10,54	10.946,82
4		5	AUXILIAR CULTIVADOR/A : PLANTADOR/A AGRÍCOLA (peón)	826,32	27,22	51,76	43,20	193,00	6,47	11,32	11.761,50
4		5	AUXILIAR RECOLECTOR/A AGRÍCOLA (peón)	826,32	27,22	51,76	43,20	193,00	6,47	11,32	11.761,50
4		5	AUXILIAR ENVASADO y EMPAQUETADO PRODUCTOS AGRÍCOLAS (peón)	826,32	27,22	51,76	43,20	193,00	6,47	11,32	11.761,50
4		5	AUXILIAR PRODUCCIÓN / ALMACEN DE PRODUCTOS AGRÍCOLAS (peón)	826,32	27,22	51,76	43,20	193,00	6,47	11,32	11.761,50
5	PERSONAL SERVICIOS GENERALES	1	OFICIAL 1º MANTENIMIENTO (REPARADOR-A)	1.033,05	34,03	64,49	53,83	193,00	8,06	14,11	14.655,75
5	Y MANTENIMIENTO	2	OFICIAL 2º MANTENIMIENTO (REPARADOR-A)	982,66	32,37	61,39	51,24	193,00	7,67	13,43	13.950,25
5		3	ESPECIALISTA MONTAJE INVERNADEROS	871,55	28,71	54,54	45,53	193,00	6,82	11,93	12.394,75
5		4	AYUDANTE MANTENIMIENTO y/o OFICIOS CLASICOS.	854,86	28,16	53,51	44,67	193,00	6,69	11,71	12.161,00
5		4	GUARDA / PORTERO-A.	826,32	27,22	51,76	43,20	193,00	6,47	11,32	11.761,50
5		5	PERSONAL LIMPIEZA	809,32	26,66	50,71	42,33	193,00	6,34	11,09	11.523,50
6	RETENES DE INCENDIOS	1	CAPATAZ ó JEFE-A DE EQUIPO DE BRIGADA FORESTAL	1.044,89	34,42	65,22	54,44	193,00	8,15	14,27	14.821,50
6		1	CONDUCTOR-A MOTOBOMBA	1.044,89	34,42	65,22	54,44	193,00	8,15	14,27	14.821,50
6		2	ESPECIALISTA EN DEFENSA CONTRA INCENDIOS FORESTALES HELITRANSPO	946,23	31,17	59,14	49,37	193,00	7,39	12,94	13.440,25
6		2	CONDUCTOR-A FORESTAL DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN	946,23	31,17	59,14	49,37	193,00	7,39	12,94	13.440,25
6		2	MOTOSERRISTA	946,23	31,17	59,14	49,37	193,00	7,39	12,94	13.440,25
6		3	ESPECIALISTA EN DEFENSA CONTRA INCENDIOS FORESTALES	867,61	28,58	54,30	45,32	193,00	6,79	11,88	12.339,50
6		3	AYUDANTE VEHÍCULO	867,61	28,58	54,30	45,32	193,00	6,79	11,88	12.339,50
6		3	VIGILANTE FORESTAL DE PUESTO FIJO	867,61	28,58	54,30	45,32	193,00	6,79	11,88	12.339,50
Jornada de 5 dias; 1818h:8h = 227,25 dias											
Jornada de 6 dias; 1818h:6,66h = 272,97 dias											



ANEXO II

Tabla Salarial año 2.014
(desde 1 de Enero)

Convenio Colectivo AGRICOLA, FORESTAL y PECUARIO de la Region de Murcia

GRUPO	DENOMINACION	NIVEL	ESPECIALIDADES PROFESIONALES,	SALARIO BASE	SALARIO BASE	SALARIO GLOBAL	SALARIO GLOBAL	PARTICIPACION	SALARIO GLOBAL	SALARIO	SALARIO BRUTO
PROFESIONAL	GRUPO PROFESIONAL	SALARIAL	OCUPACIONES Y PUESTOS DE TRABAJO RELEVANTES.	Mensual	Diario	Diario (*)	Diario (**)	BENEFICIOS	HORA ORDINARIA	HORA EXTRA	ANUAL
				14 pagas	425 dias	Jornada 5 dias x 8 h.	Jornada 6 dias x 6,66 h.	Anual 1 paga	con prorratas		
1	PERSONAL TECNICO TITULADO	1	TECNICO DE GRADO SUPERIOR (Ingeniero/a; Licenciado/a, ...)	1.565,97	52,20	97,33	81,03	194,16	12,17	21,29	22.117,74
1		2	TECNICO DE GRADO MEDIO Ó ASIMILADO (Diplomatura y Personal Téc.de Grado Medio)	1.310,49	43,68	81,59	67,92	194,16	10,20	17,85	18.541,02
1		3	TECNICO-A ESPECIALISTA	1.220,59	40,69	76,05	63,31	194,16	9,51	16,64	17.282,42
1		4	CAPATAZ TITULADO-A	1.189,51	39,65	74,14	61,72	194,16	9,27	16,22	16.847,30
2	PERSONAL TECNICO NO TITULADO	1	ENCARGADO/A GENERAL DE PRODUCCIÓN / ALMACEN / MANTENIMIENTO	1.220,59	40,69	76,05	63,31	194,16	9,51	16,64	17.282,42
2		2	ENCARGADO/A DE SECCION / ZONA /	1.046,40	34,88	65,32	54,38	194,16	8,16	14,29	14.843,76
2		2	CAPATAZ	876,82	29,23	54,87	45,68	194,16	6,86	12,00	12.469,64
3	PERSONAL ADMVO y LABORATORIC	1	JEFE/A ADMINISTRATIVO	1.220,59	40,69	76,05	63,31	194,16	9,51	16,64	17.282,42
3		1	JEFE/A DE PERSONAL	1.220,59	40,69	76,05	63,31	194,16	9,51	16,64	17.282,42
3		1	JEFE/A DE VENTAS / COMPRAS / ó ASIMILADO	1.220,59	40,69	76,05	63,31	194,16	9,51	16,64	17.282,42
3		2	OFICIAL 1º ADMVO/A.	1.168,69	38,96	72,85	60,65	194,16	9,11	15,94	16.555,82
3		2	ANALISTA PROGRAMAS	1.168,69	38,96	72,85	60,65	194,16	9,11	15,94	16.555,82
3		2	TECNICO LABORATORIO	1.168,69	38,96	72,85	60,65	194,16	9,11	15,94	16.555,82
3		3	OFICIAL 2º ADMVO/A.	1.046,40	34,88	65,32	54,38	194,16	8,16	14,29	14.843,76
3		3	PROGRAMADOR/A	1.046,40	34,88	65,32	54,38	194,16	8,16	14,29	14.843,76
3		4	AUXILIAR ADMVO/A.	924,12	30,80	57,79	48,11	194,16	7,22	12,64	13.131,84
3		4	RECEPCION ALMACEN	924,12	30,80	57,79	48,11	194,16	7,22	12,64	13.131,84
3		4	AUXILIAR CONTROL CALIDAD ó LABORATORIO	924,12	30,80	57,79	48,11	194,16	7,22	12,64	13.131,84
4	PERSONAL PRODUCCION fncas/almac	1	OFICIAL	988,43	32,56	61,75	51,54	194,16	7,72	13,51	14.032,16
4		2	TRACTORISTA	945,32	31,14	59,09	49,32	194,16	7,39	12,93	13.428,66
4		2	CONDUCTOR/A-TRACTORISTA MAQUINARIA AGRÍCOLA CON MOTOR	945,32	31,14	59,09	49,32	194,16	7,39	12,93	13.428,66
4		2	CONDUCTOR/A DE MAQUINA ELEVADORA (FERGUISTA)	945,32	31,14	59,09	49,32	194,16	7,39	12,93	13.428,66
4		2	ENCARGADO/A DE CUADRILLA / GRUPO (CABEZALERO/A)	945,32	31,14	59,09	49,32	194,16	7,39	12,93	13.428,66
4		3	ESPECIALISTA AGRÍCOLA / PECUARIO/A :	876,71	28,88	54,87	45,80	194,16	6,86	12,00	12.468,16
4			Especialista Riego por Goteo, Especialista de Vivero -Viverista-, Podador-a, Injertador-a,								
4			Sulfatador-a, Escardador-a, Pastor-a, Vaquero-a, Segador-a, Apicultor-a, Esquilador-a, Porquero-a, Jardinero-a, ...								
4		3	Monda de Acequias y Regadores-as	995,71	32,80	62,20	51,92	194,16	7,77	13,61	14.134,16
4		3	ESPECIALISTA MAQUINARIA AGRÍCOLA.	847,27	27,91	53,05	44,28	194,16	6,63	11,60	12.055,91
4		3	OPERADOR/A MAQUINAS ELABORAR Y ENVASAR PRODUCTOS HORTOFRUTÍCOLAS	876,71	28,88	54,87	45,80	194,16	6,86	12,00	12.468,16
4		4	LISTERO/A	772,74	25,76	48,46	40,34	194,16	6,06	10,60	11.012,52
4		5	AUXILIAR CULTIVADOR/A ; PLANTADOR/A AGRÍCOLA (peón)	831,18	27,38	52,06	43,46	194,16	6,51	11,39	11.830,66
4		5	AUXILIAR RECOLECTOR/A AGRÍCOLA (peón)	831,18	27,38	52,06	43,46	194,16	6,51	11,39	11.830,66
4		5	AUXILIAR ENVASADO Y EMPAQUETADO PRODUCTOS AGRÍCOLAS (peón)	831,18	27,38	52,06	43,46	194,16	6,51	11,39	11.830,66
4		5	AUXILIAR PRODUCCIÓN / ALMACEN DE PRODUCTOS AGRÍCOLAS (peón)	831,18	27,38	52,06	43,46	194,16	6,51	11,39	11.830,66
5	PERSONAL SERVICIOS GENERALES	1	OFICIAL 1º MANTENIMIENTO (REPARADOR-A)	1.039,13	34,23	64,87	54,15	194,16	8,11	14,19	14.741,91
5	Y MANTENIMIENTO	2	OFICIAL 2º MANTENIMIENTO (REPARADOR-A)	988,43	32,56	61,75	51,54	194,16	7,72	13,51	14.032,16
5		3	ESPECIALISTA MONTAJE INVERNADEROS	876,71	28,88	54,87	45,80	194,16	6,86	12,00	12.468,16
5		4	AYUDANTE MANTENIMIENTO yó OFICIOS CLÁSICOS.	860,02	28,33	53,84	44,94	194,16	6,73	11,78	12.234,41
5		4	GUARDA / PORTERO-A.	831,18	27,38	52,06	43,46	194,16	6,51	11,39	11.830,66
5		5	PERSONAL LIMPIEZA	814,18	26,82	51,01	42,58	194,16	6,38	11,16	11.592,66
6	RETENES DE INCENDIOS	1	CAPATAZ ó JEFE-A DE EQUIPO DE BRIGADA FORESTAL	1.051,27	34,63	65,62	54,77	194,16	8,20	14,35	14.911,91
6		1	CONDUCTOR-A MOTOBOMBA	1.051,27	34,63	65,62	54,77	194,16	8,20	14,35	14.911,91
6		2	ESPECIALISTA EN DEFENSA CONTRA INCENDIOS FORESTALES HELITRANSPORTAD	952,00	31,36	59,50	49,67	194,16	7,44	13,02	13.522,16
6		2	CONDUCTOR-A FORESTAL DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN	952,00	31,36	59,50	49,67	194,16	7,44	13,02	13.522,16
6		2	MOTOSERRISTA	952,00	31,36	59,50	49,67	194,16	7,44	13,02	13.522,16
6		3	ESPECIALISTA EN DEFENSA CONTRA INCENDIOS FORESTALES	872,77	28,75	54,62	45,59	194,16	6,83	11,95	12.412,91
6		3	AYUDANTE VEHÍCULO	872,77	28,75	54,62	45,59	194,16	6,83	11,95	12.412,91
6		3	VIGILANTE FORESTAL DE PUESTO FIJO	872,77	28,75	54,62	45,59	194,16	6,83	11,95	12.412,91
Jornada de 5 dias; 1818h:8h = 227,25 dias											
Jornada de 6 dias; 1818h:6,66h = 272,97 dias											

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Universidades y Empleo

12832 Resolución de 16 de agosto de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio y tablas salariales 2013, 2014 y 2015; denominación, Empresas Cosecheras y Productoras del Tomate.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio y Tablas Salariales 2013, 2014 y 2015; número de expediente, 30/01/0116/2013; referencia, 201344110036; denominación, Empresas Cosecheras y Productoras del Tomate; código de convenio, 30000675011991; ámbito, Sector; suscrito con fecha 31/07/2013, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia 16 de agosto de 2013.—El Director General de Trabajo, Fernando José Vélez Álvarez.

Convenio Colectivo para las Empresas Cosecheras y Productoras de Tomate, Lechuga y otros productos agrícolas y sus Trabajadores de la Región de Murcia

Capítulo I

Artículo 1. - Ámbito territorial y funcional.

El presente Convenio obliga a las Empresas de la Región de Murcia que desarrollan actividades agrícolas referidas a los trabajos propios de las plantaciones y recolecciones de tomate y lechuga como actividad principal y de otros productos agrícolas, que aquellas pudieran cosechar.

Se reconoce el carácter sectorial del Convenio Colectivo y que la actividad productiva es estacional, por su propia naturaleza.

Artículo 2. - Ámbito personal.

El presente Convenio afecta a las empresas y trabajadores agrícolas dedicados a las actividades recogidas en el artículo anterior, sin que el mismo afecte a otros sectores productivos ajenos al previsto en el ámbito territorial y

funcional (empresas cosecheras de tomate, lechuga, brócoli y melón, con carácter prioritario y otros productos agrícolas complementarios), por entenderse que la normativa regulada en el presente Convenio no puede hacerse extensiva a otros sectores agrícolas de la Región de Murcia, por tratarse de actividades totalmente diferentes y con regulaciones laborales distintas a las aquí establecidas. Entre las empresas afectadas por el ámbito personal y con carácter mayoritario se encuentran las asociadas a PROEXPORT, siempre y cuando reúnan los requisitos y condiciones establecidos en este y en el anterior artículo.

Así mismo, se establece la posibilidad de la negociación colectiva al ámbito de la empresa, exclusivamente en aquellas materias no consensuadas en el presente Convenio Sectorial.

Artículo 3. - Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, si bien sus efectos económicos serán desde el 1 de Julio de 2013, y con las salvedades que constan en los arts. 25 y 29.

La duración será de cinco años, desde el 1 de enero de 2011 a 31 de diciembre de 2015.

Artículo 4. - Denuncia y prórroga.

El Convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización y se seguirá aplicando todo su contenido hasta que se suscriba un nuevo Convenio y como máximo hasta un año después de la fecha de la denuncia.

No obstante lo anterior, el presente Convenio podrá ser denunciado con tres meses de antelación a su vencimiento. La representación que realice la denuncia lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá ser por escrito, la legitimación que ostenta, los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación. Dicha comunicación será simultánea al acto de denuncia y se enviará copia a la autoridad laboral correspondiente.

Una vez denunciado el Convenio, en el plazo máximo de quince días a partir de la comunicación, se procederá a constituir la Comisión Negociadora. La parte receptora de la comunicación, deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes fijarán un calendario y un plan de negociación. El plazo máximo para la negociación será de un año desde la fecha de denuncia del Convenio anterior.

Una vez finalizado el plazo de negociación, las partes en el plazo de quince días determinarán los artículos y puntos sobre los que han alcanzado un acuerdo, los cuales se prorrogarán hasta tanto se firme un nuevo Convenio. Aquellos puntos o artículos que no se alcance un acuerdo, perderán su vigencia, si bien se remitirán al ORCL., de Murcia para su mediación, mediación que no tendrá el carácter de arbitraje obligatorio, en ningún caso.

Artículo 5. - Condiciones más beneficiosas y derechos supletorios.

a. Las condiciones que se establecen en este Convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

b. No tendrá carácter supletorio en cuanto a su aplicación, el Convenio Colectivo Agrícola, Forestal y Pecuario de la Región de Murcia.

Capítulo II

Artículo 6. - Clasificación de los trabajadores según su permanencia en la Empresa.

A) Trabajador fijo. Es el que es contratado para prestar sus servicios con carácter indefinido, y en funciones que no dependan de circunstancias que por su propia naturaleza pudieran interrumpir la prestación de servicio continuado.

B) Fijo discontinuo. Es aquel que habitualmente es llamado al trabajo para la realización de faenas propias de la Empresa, pero que actúa de forma cíclica e intermitente, en razón de la estacionalidad propia de la actividad agrícola de las empresas cosecheras de tomate y otros productos agrícolas que por su propia naturaleza es cíclica e intermitente y con las condiciones y peculiaridades que establece el Anexo II del Convenio.

C) Trabajador interino. Son trabajadores interinos los que ingresen en la empresa expresamente para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo y a trabajadores con contrato reducido y por la duración de la jornada reducida, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

La duración de la interinidad será la misma que la del periodo de suspensión del contrato del sustituido, y cesará en el momento de la reincorporación de éstos últimos, salvo el supuesto de fallecimiento o reconocimiento del sustituido en situación de invalidez permanente total o absoluta que dará lugar a la extinción del contrato, tanto del sustituido como del interino. Asimismo será causa de extinción del contrato de interinidad la jubilación o la no reincorporación del trabajador sustituido o la extinción por cualquier causa de la relación laboral del sustituido.

Una vez se incorpore el sustituido, cesará en la prestación de servicios, sin derecho a indemnización.

Cuando se trate de formalizar contratos de interinidad de trabajadores fijos discontinuos, constatada la suspensión del contrato y la necesidad de cubrir esa vacante por un interino, se formalizará el contrato de esta naturaleza con expresión de la causa de interinidad, la persona a la que sustituye y demás causas previstas legalmente.

D) Trabajador eventual.

Se estará a lo dispuesto en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores y en lo previsto igualmente en el art. 8.2. del mismo Cuerpo Legal.

La duración máxima de prestación de servicios, amparada por uno o varios contratos de esta naturaleza, será de nueve meses como máximo en un periodo de un año y se formalizará siempre por escrito.

En el supuesto previsto en el art. 8.2. Del E.T., si los contratos no tienen una duración superior a cuatro semanas, no será necesaria su formalización por escrito, bastando la simple comunicación a los organismos oficiales correspondientes y a la representación legal de los trabajadores.

Si por las siguientes causas que a continuación se indican, ajenas todas ellas a la voluntad de las partes, fuera imposible la prestación de servicios en alguno o varios días dentro del periodo de vigencia pactado como de duración del contrato, éste se considerará suspendido de acuerdo con lo establecido en el art. 45.a) y b) del E.T., quedando exoneradas las partes de las obligaciones recíprocas

de trabajar y remunerar el trabajo. Las causas de suspensión que las partes suscriptoras del presente Convenio consideran como válidas son las siguientes:

a) Circunstancias climatológicas que afecten a la producción de frutos. Tales causas son: lluvias, vientos, heladas, pedriscos, calores y fríos que anticipen, impidan o retrasen la maduración de los frutos.

b) Problemas fitosanitarios que afecten a la producción y sean ajenos a la voluntad de las partes.

Cuando se produzca alguna de las causas anteriormente indicadas, la empresa afectada por la misma, lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa y del trabajador de forma anticipada, y según la práctica que al efecto se utilice en las empresas, para exonerarle de la vinculación laboral con la misma mientras perdure la suspensión, viniendo obligada a reponerlo en su actividad, cuando cese la causa que motivó la suspensión del contrato.

Al objeto de establecer las garantías necesarias para que no se produzcan situaciones arbitrarias y no deseadas por las partes, se acuerda que cada uno de los contratos eventuales que se realicen, tengan una duración máxima de tres meses, sin que ello sea óbice para que se puedan suscribir diferentes contratos hasta una duración total de 9 meses en el periodo de un año.

Adicionalmente se establece que la duración máxima de la suspensión contractual a que se refieren los párrafos anteriores a cada uno de los contratos que se realicen no podrá exceder de diez jornadas. Si excediera la suspensión del contrato de las diez jornadas citadas, el contrato se considerará extinguido y la Empresa podrá optar entre abonar, en concepto de daños y perjuicios por la extinción no imputable al trabajador, una cantidad equivalente a los salarios dejados de percibir hasta la fecha de finalización del contrato, o bien a darle ocupación en otro contrato posterior por el número de las jornadas dejadas de trabajar, que excedan de las diez jornadas.

Para la formalización de contratos de esta naturaleza, será preciso que todos los fijos discontinuos hayan sido llamados a su puesto a partir del inicio de la campaña, y además, no operará dicha suspensión en el caso de que en el centro de trabajo presten servicios en dichas jornadas ETT.

La suscripción de este contrato con las condiciones pactadas se vincula inexorablemente a los derechos reconocidos en el art. 7, del Convenio sobre Estabilidad en el Empleo y acceso a la Fijeza discontinua de los Trabajadores Eventuales, lo que supone en doctrina del T.S. los llamados «actos de disposición condicionada», pues la dejación de ciertos derechos por parte del trabajador se asume a cambio de las condiciones de acceso a la fijeza discontinua, con lo que se consigue el propósito de estabilidad en el empleo y la adquisición de tal fijeza discontinua que vincula de forma cierta al trabajador con la empresa de forma indefinida.

E) Contratos para la formación y el aprendizaje: La duración mínima de estos contratos será de seis meses y la máxima de tres años. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de la prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Artículo 7. - Acceso a la fijeza discontinua.

Siendo propósito de las partes suscriptoras del presente Convenio el fomento de la estabilidad en el empleo, las empresas afectadas por el mismo se obligan a la conversión de trabajadores eventuales en fijos discontinuos, en la forma y con las condiciones establecidas en el presente artículo.

Independientemente de los derechos adquiridos, o en trámite de adquisición de la fijeza discontinua por parte de los trabajadores eventuales prevista en anteriores Convenios, los trabajadores que ostenten esta condición y se contraten por las Empresas a partir de la firma del presente Convenio, adquirirán la condición de fijo discontinuo:

- Los trabajadores eventuales que presten servicios durante tres campañas consecutivas, con independencia del número de jornadas efectivas en cada campaña y siempre que al menos trabajen 30 jornadas en cada una de esas campañas.

- También accederán a esa condición de fijos discontinuos los eventuales que presten servicios como mínimo 180 jornadas de trabajo efectivo durante tres campañas consecutivas.

- Y también cuando alcancen las 180 jornadas adquirirán tal condición, aunque no lleguen a completarse las tres campañas.

Igualmente y en consonancia con los apartados anteriores, también se tendrán en cuenta las siguientes situaciones para la adquisición de la fijeza discontinua de los contratos de trabajo:

- Transcurridos los nueve meses de duración del contrato o contratos eventuales, la Empresa podrá cesar al trabajador por terminación de aquellos, de no hacerlo y darle ocupación efectiva, el trabajador adquirirá la condición de fijo discontinuo.

En relación con lo establecido en el párrafo anterior, aquellos trabajadores que no alcancen la condición de fijos discontinuos por continuidad en la prestación de servicios, y que sean cesados durante la vigencia de su contrato o contratos, o al término del mismo, percibirán la indemnización por cese prevista en el Estatuto de los Trabajadores por extinción de contrato eventual.

A los efectos antes indicados, no se computarán los nueve meses de contrato o las 180 jornadas de trabajo efectivo previstas anteriormente si durante la prestación de servicios el trabajador hubiera cesado voluntariamente en la Empresa. En este caso, sólo se reanudará el cómputo a efectos de adquisición de la fijeza discontinua a partir de la siguiente contratación, si se produjera.

En todo caso, siempre se requiere estar en activo en el momento de la adquisición de la fijeza discontinua.

Todas las plantillas de las empresas obligadas por este Convenio Colectivo, establecen que un mínimo del 63% de la misma en cómputo anual lo serán de trabajadores Fijos y Fijos Discontinuos al término del año 2014, y del 68% al 31 de diciembre de 2015. Pactándose expresamente que dicho límite no se podrá modificar en Convenio Colectivo de ámbito inferior. Las empresas de nueva creación llegarán al mínimo fijado de plantilla estable a los cuatro años del inicio de su actividad mercantil y laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en este mismo artículo para las condiciones individuales de acceso a la fijeza discontinua.

A los efectos del cálculo de los trabajadores de la plantilla, los fijos, fijos-discontinuos y aquellos con contrato de trabajo de duración superior a un año, contarán como uno. Los eventuales o contratados a través de ETT, computarán por el número de días trabajados, y, cada 200 días de trabajo o fracción, en el período de un año, contarán como uno.

Si en alguna Empresa no existieran fijos-discontinuos, el cálculo de referencia será el promedio de días efectivamente trabajados por los eventuales y personal de ETT en la campaña anterior, según el cálculo resultante anteriormente indicado. Se tomará como criterio objetivo para estas conversiones el de los trabajadores con mayor número de días trabajados en la Empresa.

Todos los contratos efectuados por las empresas afectadas por el presente Convenio se realizarán por las mismas, ya que para poder efectuar contratos a través de E.T.T., la empresa tiene que haber ocupado previamente a sus trabajadores fijos, fijos discontinuos y eventuales con contrato en vigor, de sus mismas categorías y especialidades.

Capítulo III. Jornada, licencias, descansos y desplazamientos

Artículo 8. - Jornada de trabajo

La jornada semanal que se establece en el presente Convenio es de 40 horas de trabajo efectivo, fijándose una jornada anual de referencia de 1.818 horas de trabajo efectivo.

Artículo 8-bis. Flexibilización de la jornada

Constatando lo establecido en los artículos 6 y 8 del presente Convenio Colectivo, con el objeto de evitar la consideración de horas extraordinarias y su abono como tales, siguiendo el espíritu de lo establecido en la Ley, 3/2012 de 6 de Julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral y el Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva de 25 de enero de 2012(sobre distribución irregular de la jornada) los suscriptores del presente Convenio teniendo en cuenta la peculiaridad del trabajo discontinuo, acuerdan que las empresas podrán distribuir a lo largo del año el 7,7% como máximo de la jornada de trabajo en cómputo anual, tanto por ciento que se ha aceptado por la discontinuidad y temporalidad del trabajo, motivo por el que se busca ese tanto por ciento que las partes consideran ajustado a derecho. Dicha distribución horaria deberá respetar en todos los casos los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

Por ello la Dirección de la Empresa podrá hacer uso de 140 horas anuales de distribución irregular de la jornada con un máximo diario de 9 horas.

La empresa comunicará a los Comités de Empresa si utilizará o no la jornada flexible durante la campaña.

Artículo 9. - Jornada intensiva.

Para la realización de todos los trabajos agrícolas y con la excepción de labores administrativas, conductores y maquinaria agrícola, reparaciones y preparación de terrenos para el cultivo, semilleros, riego y tratamiento y control y vigilancia, se establece jornada intensiva de 7 horas de trabajo efectivo, en el periodo comprendido entre el 15 de Mayo al 31 de Agosto de cada año, salvo que esas fechas sean modificadas de mutuo acuerdo por la Dirección de la Empresa y su respectivo Comité. Así mismo la duración de la jornada podrá ser distinta, por acuerdo entre Empresa y Comité.

Asimismo se establece como obligatorio otro período de jornada intensiva de quince días, a pactar entre el Comité de Empresa y la Dirección de ésta, en función de las circunstancias climatológicas, y que comprenderá del 1 al 15 de mayo, o del 1 al 15 de septiembre de cada año.

Con independencia de lo establecido anteriormente con carácter obligatorio, y las excepciones citadas, la Empresa y su Comité podrán establecer esas mismas fechas de disfrute de jornada intensiva o de otras distintas, para todo o parte del personal de la plantilla de los excluidos en el párrafo primero. En jornada continuada de más de seis horas, los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo de veinte minutos para bocadillo, de los cuales 10 minutos serán retribuidos por la Empresa, sin que hayan que ser recuperados, considerándose tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 10. - Inclemencias del tiempo.

A los trabajadores se les abonará íntegramente el salario, si habiendo iniciado el trabajo, hubiera de ser suspendido por lluvias u otros fenómenos atmosféricos, debiendo el trabajador permanecer en la Empresa, en local adecuado, durante la jornada laboral, para efectuar cualquier trabajo adecuado dentro de la misma.

Iniciado el trabajo, si el mismo tuviera que ser suspendido y no hubiera local de protección, el trabajador retornará a su lugar de destino, y la Empresa abonará al menos el importe de cuatro horas de retribución, aunque no se hubieran podido trabajar.

En caso de que se reanudara el trabajo y el trabajador no hubiera retornado a su lugar de destino, se abonará el importe de las horas trabajadas, más las cuatro antes indicadas, pero con el tope de ocho horas o siete en jornada intensiva.

Se entenderá como iniciado el trabajo a los solos efectos de este artículo, la confluencia del trabajador al tajo, lugar de reunión o cuando se haya iniciado el traslado por cuenta de la Empresa.

Artículo 11. - Licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar y ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos y durante el tiempo que a continuación se señala:

A) Durante tres días en caso de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento aprobado judicialmente, ampliables hasta otros tres más cuando el trabajador tenga que realizar algún desplazamiento justificándose la necesidad del mismo.

B)) En los casos de enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, padres o hijos del trabajador, las empresas concederán hasta tres días de licencia, previa petición y posterior justificación de la gravedad de aquella.

C) En caso de fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o hermanos, se concederán igualmente tres días de licencia retribuidos y si el fallecimiento tuviese lugar en localidad distinta a la del domicilio del trabajador, se concederán hasta cinco días, con justificación de dicha circunstancia.

Las licencias contempladas en los apartados A), B) y C), se concederán por dos días para los familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

D) Durante dos días para el supuesto de intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise de reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite

hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días. Esta licencia no podrá ser utilizada por más de un miembro de la unidad familiar al mismo tiempo.

E) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

F) En caso de matrimonio, las empresas darán a sus trabajadores quince días de licencia retribuida, con independencia de las vacaciones.

G) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica de especialistas, justificándolo con posterioridad y siempre que esa consulta no se pueda realizar en horas de no trabajo. Asimismo, en el supuesto que el médico especialista remita nuevamente al médico de cabecera y este le de la baja por IT, se abonará el importe de dos horas por la previa consulta del médico de cabecera.

H) Por un día por traslado del domicilio habitual, ampliable a otro día más si se trata de localidad distinta a la del centro de trabajo.

I) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

J) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen.

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la duración de aquella.

Para la concesión de las licencias, el trabajador tiene que estar en activo en la fecha de la solicitud y hecho causante.

Licencias no retribuidas

K) Se amplían las licencias previstas en los apartados A), B) y C) del presente artículo en cinco días más, para los trabajadores que tengan que desplazarse fuera de España para atender las circunstancias previstas en los anteriores apartados. Estos cinco días se entienden como de licencia no retribuida.

L) Los trabajadores tendrán derecho a una licencia no retribuida de cinco días naturales, consecutivos o no, dentro del año natural que se concederá siempre que se preavise con al menos 48 horas de antelación. Esta licencia se denomina de "asuntos propios" y la empresa las concederá por orden cronológico de peticiones y siempre que no afecte a más del 8% de la plantilla de los trabajadores, dentro de cada especialidad. Dicho tope del 8% no operará en caso de que ésta licencia se acumule a la establecida en los apartados a) b) y c) de este artículo.

Esta licencia no retribuida se ampliará hasta a diez días cuando el trabajador, para hacer uso de la misma, tenga que desplazarse fuera de España, lo que será debidamente acreditado ante la Empresa.

La licencia establecida en el apartado L) de este artículo podrá disfrutarse conjunta o separadamente de las vacaciones (en la duración que le corresponda a cada trabajador) establecidas en el artículo 13 del presente Convenio con las condiciones pactadas.

Artículo 12. - Domicilio del trabajador.

En cualquier caso, se considerara como domicilio para notificaciones el conocido por la empresa y que consta en el contrato de trabajo. Cualquier cambio de domicilio deberá ser comunicado de forma fehaciente a la empresa. Todos los trabajadores tienen la obligación de mantener actualizada en todo momento la información en la Empresa sobre su paradero a efectos de llamamiento, o cualquier otra notificación.

Artículo 13. - Vacaciones.

Los trabajadores fijos acogidos al presente convenio, tendrán derecho a una vacación anual retribuida, de acuerdo con su salario, consistente en 30 días naturales. La fecha de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores o sus representantes y de no lograrse, se estará lo que determine la jurisdicción laboral.

En todo caso, se procurará que los períodos de vacaciones coincidan con los de menor intensidad en las faenas agrícolas, y a ser posible se señalarán coincidiendo con el término de las recolecciones, procurando queden cubiertas las necesidades mínimas. El trabajador que ingrese en la empresa en el transcurso del año, tendrá derecho en ese año, al disfrute de la parte proporcional de vacaciones.

Los trabajadores que cesen por cualquier causa, tendrán derecho a una compensación en metálico equivalente a la parte proporcional de los días no disfrutados. Estas partes proporcionales se calcularán a razón de 2,5 días por mes o fracción; 0,65 días por semana o fracción.

Los trabajadores no fijos continuos llevan prorrateado el importe de las vacaciones en su salario diario. Los trabajadores no fijos continuos, como consecuencia de las peculiaridades y naturaleza de la prestación de servicios, en las que no se pueden prever el número de días que van a prestar servicios en el año; el número de días a que tendrán derecho a disfrutar de vacaciones, será proporcional a los días trabajados en los doce meses anteriores a la fecha de la solicitud de aquellas. En el entendimiento que a 273 días o 1818 horas efectivos de trabajo corresponderían 30 días de vacaciones.

En caso de no existir acuerdo sobre las fechas de disfrute de las vacaciones, el mismo se efectuará en las fechas solicitadas por el trabajador, sin que se pueda superar el 15% de la plantilla en activo en el mismo periodo de disfrute de las mismas y solo podrá ser de hasta el 10% de la plantilla en los tres meses que decida la empresa. Estos tres meses serán designados por la misma como mínimo con dos meses de antelación.

Se excluye del cómputo de los porcentajes establecidos en el párrafo anterior, las situaciones de I.T., excedencias y licencias.

Artículo 14. - Excedencia voluntaria, por maternidad y cuidado de familiares.

Excedencia voluntaria.- El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y

no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la cuya que hubiera o se produjera en la Empresa.

La solicitud de reingreso se producirá con quince días de antelación a la fecha de la terminación de la situación de excedencia y de no efectuar la reincorporación en un plazo de tres días, se entiende que se desiste de la reincorporación, que en todo caso está supeditada a lo establecido en el párrafo anterior.

El cómputo de la antigüedad quedará interrumpido durante la vigencia de la excedencia voluntaria contemplada en el presente apartado.

Tras la solicitud de la excedencia, si la empresa no contesta por escrito en 7 días, esta se entenderá concedida.

Excedencia por maternidad.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso desde la fecha de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante si dos o mas trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que en su caso se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este apartado, será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Lactancia y otros derechos.

1. Los trabajadores /as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora, con la misma finalidad o acumularlo a jornadas completas, en el acuerdo a que llegue con el empresario.

2. En los casos de nacimiento de hijos prematuros, o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 4 del artículo este Artículo.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o mas trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo, será resuelto por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el Artículo 138.bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

5. La trabajadora víctima de violencia de género, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección, o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, o de la aplicación del horario flexible, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrá ejercitar en virtud de los acuerdos que se establezcan entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores o en su defecto conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En caso de existir discrepancias se estará a lo dispuesto en lo establecido en el apartado 4. de este Artículo, para su resolución.

Artículo 15. - Horas extraordinarias y festivas.

Las horas trabajadas a partir de las 40 h. semanales, o 1.818 h. anuales tendrán la consideración de extraordinarias, así como las trabajadas en domingo o festivo, bien sea fiesta nacional o local.

También tendrán la consideración de horas extras aquellas que superen el número de horas de distribución irregular anuales establecidas en el artículo 8 bis. En función de esto, se establecen dos situaciones y valores para las horas extraordinarias, entre las que podrá optar y elegir la dirección de la empresa, que son:

a) Disposición por la empresa de 140 horas anuales al valor de la hora ordinaria, a partir de las cuales el valor de la hora extraordinaria será de 7,90 €/hora.

En cualquier caso, la Dirección de la Empresa y los Comités de Empresa podrán acordar reducir el valor de las Horas Extras a cambio de reducir el número de horas de distribución irregular de la jornada ordinaria, no afectando este cambio o reducción a las festivas ni las realizadas en domingos. Dicho acuerdo deberá ser remitido a la Comisión Paritaria y el valor mínimo, en cualquier caso, será de 7,10 €/hora.

b) El valor de la hora extraordinaria cuando las empresas no hagan uso de la flexibilización horaria establecida en la Reforma Laboral, será el de 7.50 €/hora.

Las horas de trabajo realizadas en domingos y festivos se abonarán al precio de 8 €/hora. La prestación de servicios por parte de los trabajadores será de carácter voluntario.

Los distintos valores establecidos para las horas extraordinarias en el presente artículo se mantendrán inalterables durante toda la vigencia del presente Convenio.

Artículo 16. - Desplazamientos.

La jornada laboral empieza y termina en el tajo, finca o lugar habitual de prestación de los servicios.

En el caso de los trabajadores que vengan prestando sus servicios para la Empresa y tengan que efectuar desplazamientos desde su lugar habitual de residencia, la Empresa habrá de garantizar el transporte para dicho personal en medios de locomoción adecuados con todas las contingencias cubiertas (seguro de viajeros, etc.), siendo dicho transporte a cuenta de la Empresa, salvo que ésta, cuando afecte a pocos trabajadores de una zona geográfica, sustituya esta obligación por el abono a cada trabajador de la suma de 0,21 euros, por kilómetro que exceda de los seis primeros a partir del punto de partida, tanto a la ida como al regreso al lugar de trabajo, o punto de reunión que establezca la empresa en relación con las paradas del trayecto del autobús más cercanas al domicilio del trabajador, cualquiera que fuese el medio de locomoción empleado por el trabajador.

A partir de la publicación en el BORM del presente Convenio no se abonará cantidad alguna de kilometraje por desplazamientos, cuando así se establezca en las cláusulas del contrato para los trabajadores que se contraten "ex novo", y en los que el punto de partida al lugar de trabajo o punto de reunión no supere la distancia fijada en el párrafo anterior. Si el trabajador cambiara de domicilio esto no supondría obligación para la empresa de facilitar transporte ni abono de kilometraje.

Los trabajadores que vinieran percibiendo el importe del kilometraje pactado en anteriores Convenios, mantendrán esa cuantía como condición más beneficiosa o derecho adquirido, siempre que sigan efectuando los desplazamientos en la forma en que los venían realizando y no hayan cambiado de localidad.

Capítulo IV. Condiciones económicas

Artículo 17. - 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.

Respecto al trabajador fijo discontinuo y el eventual, en el salario reflejado en el Anexo III, quedan incluidos el salario base, las partes proporcionales de las retribuciones de los domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, así como la paga de beneficios.

La vigencia del presente Convenio es de 1 de Enero de 2011 a 31 de Diciembre de 2015, si bien los incrementos económicos de todo ese periodo de vigencia sólo vienen referidos al día 1 de Julio de 2013, fecha ésta elegida por las partes para que el incremento pactado y consensuado sirva de referencia.

Se acompaña el Anexo III con las Tablas de Retribuciones de 2013, 2014 y 2015.

Artículo 18. - Salario base.

El salario base de los trabajadores afectados por el presente Convenio es el especificado en la tabla salarial del Anexo III del Convenio para cada uno de los niveles y categorías, con las matizaciones que para los trabajadores fijos discontinuos y eventuales constan en el artículo anterior.

Artículo 19. - Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias consistentes en 30 días del salario base del presente convenio. Dichas pagas habrán de abonarse los días 22 de julio y 22 de diciembre.

Artículo 20. - Paga de beneficios.

Se establece una paga de beneficios para todos los trabajadores fijos, sea cual sea su categoría profesional, pagadera el 12 de octubre y en cuantía de 248,33 euros, para los dos años de vigencia del convenio. Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales llevan prorrateado el importe de esta paga en su salario diario.

Artículo 21. - Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas entre las 22 y las 6 h. tendrán un incremento del 25% sobre el salario base, y ello con independencia de su posible consideración además de horas extraordinarias, salvo que la nocturnidad sea consustancial a su puesto de trabajo.

Artículo 22. - Momento de pago y mora.

Las empresas vendrán obligadas a hacer efectiva la retribución mensual dentro de los 4 primeros días del mes siguiente al vencido trabajado. De igual forma, las Empresas habrán de abonar las percepciones económicas de vencimiento superior al mes en los días fijados en este Convenio, en las vísperas caso de ser festivo.

El empresario que no abonase los salarios en el momento citado, incurrirá en mora desde el momento en que el trabajador le requiera formalmente para el pago y deberá abonar por tal concepto el porcentaje que en concepto de penalización por mora establece el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. - Dietas.

Cuando la empresa traslade al trabajador accidentalmente a efectuar trabajos que impliquen el pernoctar en localidad distinta a la de su residencia, además del sueldo o jornal que el trabajador perciba y gastos de traslado, deberá abonársele una dieta diaria equivalente a su salario por una jornada de trabajo.

En los días de salida y regreso devengarán idénticas dietas y caso de regresar al lugar de residencia en el día en que el trabajador se desplace, devengarán sólo media dieta.

Artículo 24. - Recibo de salarios.

Las empresas estarán obligadas a la entrega del recibo oficial de salarios, acreditativos de los pagos efectuados, no podrán ser de tiempo superior a un mes.

En los recibos de salarios se hará constar como días trabajados todos los días de presencia del trabajador en la Empresa, con independencia del número de horas de trabajo realizadas.

Artículo 25. - Antigüedad.

A partir del 1 de Agosto de 2013, desaparece el complemento de antigüedad recogido en anteriores Convenios Colectivos tanto en lo referente al devengo como a la percepción del mismo.

Aquellos trabajadores que como consecuencia de la aplicación de anteriores Convenios Colectivos vinieran percibiendo determinadas cuantías económicas por el concepto de Antigüedad, mantendrán el mismo como "garantía ad personam" y como Complemento de Fidelización a la empresa, y dicha cuantía, tendrá un incremento del 1,25% para el año 2014 y de 1,50% para el año 2015.

Con la misma transitoriedad extintiva del derecho a la antigüedad que se indica en el párrafo anterior, aquellos trabajadores que con antelación a la firma del presente Convenio estuvieran en trámite de adquisición del primer tramo de antigüedad, lo consolidarán en la forma y condiciones establecidas en el Convenio Colectivo vencido, si bien una vez se produzca la adquisición el trabajador percibirá la cantidad que en ese momento le correspondiera como garantía "ad personam" y como Complemento de Fidelización.

Artículo 26. - Finiquito

El documento por el cual el trabajador declara extinguida voluntariamente su relación laboral con la empresa deberá ser de igual modelo o formato para todas las empresas afectadas por el presente Convenio. Dicho modelo será establecido por la Comisión Paritaria que se establezca en este Convenio. El trabajador podrá asesorarse a su firma, de delegado de personal o Comité de Empresa.

Artículo 27. - Incentivos.

Se podrán establecer sistemas de incentivos a la producción, siempre que se respete el salario hora establecido en el convenio, acordándolo con los Comités de Empresa y en su defecto con los trabajadores afectados, siendo voluntaria su aceptación, por parte de los trabajadores. Siempre se garantizará el pago de ocho horas, o siete si se trata de jornada intensiva.

Cuando se acuerde la retribución por incentivos, los mismos se plasmarán expresamente en las nóminas u hojas de retribución de los trabajadores.

Capítulo V. Condiciones sociales

Artículo 28. - Ropa de trabajo.

Para las labores que a continuación se especifican: fumigación, tractoristas, mecánicos, saca y distribución de estiércol, las empresas suministrarán la ropa de trabajo necesaria. El uso de dichas prendas será obligatorio para el trabajador, siendo responsable del cuidado y conservación de las mismas y de exclusivo uso en el centro de trabajo. En ningún caso, el costo de dichas prendas recaerá en el trabajador. En cualquier caso se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 29. - Póliza de seguros.

Las empresas abonarán la suma de 20 Euros a partir del 1 de enero de 2014 a cada trabajador por la suscripción de pólizas de seguros que cubran el riesgo de muerte o invalidez permanente, cuya suscripción será de exclusiva cuenta del trabajador, siendo indispensable para el pago de la cantidad antes indicada, el justificar debidamente ante la Empresa la formalización de la póliza.

Esta cláusula afecta a los trabajadores fijos y fijos discontinuos.

También se pacta que la póliza pueda ser colectiva, pero viniendo obligados los trabajadores a presentar la misma suscrita a la empresa con relación de trabajadores beneficiarios, y esta abonará la cantidad pactada en función del número de aquéllos.

Artículo 30. - Revisión médica.

Las empresas están obligadas a realizar a sus trabajadores reconocimientos médicos específicos de puesto de trabajo. Estos se efectuarán en los plazos y forma que establezcan los servicios de prevención de riesgos laborales de las Empresas, concertados o propios, o en su defecto en los que establezca la legislación de aplicación.

Artículo 31. - Salud laboral.

Las partes suscriptoras del presente Convenio se comprometen a velar por el cumplimiento de la Legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/ 95 y Reglamentos de aplicación) En caso de incumplimiento por parte de alguna o algunas personas o empresas de la materia anteriormente indicada, los trabajadores, a través de sus representantes legales o de los Comités de Seguridad e Higiene, si existieran, pondrán en conocimiento de la Inspección Provincial de Trabajo estos hechos, para su subsanación.

Cualquier acuerdo que la Comisión Paritaria del Convenio alcance sobre temas referidos a salud laboral, se incorporará a este Convenio Colectivo como Anexo.

Capítulo VI. Derechos sindicales

Artículo 32. - Acumulación de horas sindicales.

Los representantes legales de los trabajadores podrán crear una bolsa de horas sindicales con el 100% de sus horas sindicales. Cualquier representante de los trabajadores del mismo sindicato podrá disfrutar de las horas acumuladas para funciones propias de su representación. El cómputo de horas será mensual y la comunicación de cesión de horas para dicha bolsa se realizara a la empresa por una sola vez durante cada mandato. La comunicación para la utilización de estas horas sindicales se efectuara a la empresa en la forma legalmente establecida.

Artículo 33. - Delegados y secciones sindicales.

Con independencia de las facultades y garantías reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores a los Comités de Empresa y los Delegados de Personal, en las empresas, o en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representados, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por ciento de los votos en la elección al comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala:

- de 250 a 750 trabajadores..... 1
- de 751 a 2000 trabajadores..... 2
- de 2.001 a 5.000 trabajadores... 3
- de 5.000 en adelante..... 4

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por ciento de los votos estarán representadas por un sólo delegado sindical.

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa, así como los siguientes derechos a salvo de los que posteriormente se pueda establecer:

1) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz, pero sin voto.

3) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia, a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

Capítulo VII**Artículo 34. - Comisión Paritaria.**

Se establece una Comisión Paritaria, compuesta por ocho miembros, de los cuales cuatro corresponderán a las organizaciones sindicales y otros cuatro a las organizaciones empresariales, cuyas funciones y competencias serán las siguientes:

1. Conocimiento y resolución de cuantas cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio le sean sometidas.

2. El desarrollo de las funciones de adaptación o, en su caso, modificación del Convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la Comisión Paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque

no hayan sido firmantes del Convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en el Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3. Conocimiento de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio, disponiendo la Comisión Paritaria de un plazo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los sistemas no judiciales de solución de conflictos correspondientes.

4. Conocimiento de los acuerdos alcanzados durante el periodo de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio.

5. Emitir resolución, sobre las consultas planteadas relativas a la actividad de un determinado subsector o empresa y su vinculación, o no, con el ámbito funcional del presente Convenio.

Para garantizar la rapidez y efectividad de la Comisión Paritaria y la salvaguarda de los derechos afectados, se establecen los siguientes procedimientos y plazos de actuación de la misma:

- La correspondiente información, comunicación y/o solicitud de intervención de la Comisión Paritaria se enviará por escrito y a efectos de notificaciones y convocatorias a la sede patronal, Proexport, Ronda de Levante, 1 Entlo. 30008, Murcia.

- Recibida dicha información, comunicación y/o solicitud de intervención dirigida a la Comisión Paritaria, ésta se remitirá al resto de organizaciones firmantes del Convenio, en un plazo no superior a quince días, debiendo contener una propuesta de fechas para su tratamiento. No obstante, se establece un plazo máximo de intervención de la Comisión Paritaria de un mes a contar desde que se recibió la petición de intervención. Dichos plazos de comunicación e intervención se establecen con la salvedad de lo previsto en el apartado tercero de las funciones y competencias de la Comisión Paritaria.

- Si una vez reunida la Comisión Paritaria, se mantuvieran las discrepancias en el seno de dicha Comisión o, cumplido dicho término, la Comisión Paritaria no se hubiese reunido, las partes se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos correspondientes.

Se entenderá válidamente constituida la Comisión, cuando asista la mayoría de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones con asistencia de asesores.

Para que tenga validez un acuerdo en el seno de la Comisión, se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada representación. De cada reunión se levantará acta, que será firmada al menos por un representante de cada organización.

6.- Igualmente, y como función específica a desarrollar durante la vigencia del Convenio, es decir hasta el 31 de diciembre de 2015, la Comisión Paritaria se encargará de adaptar el sistema de clasificación profesional al funcionamiento actual de las empresas, introduciendo claridad en la nueva clasificación, la cual estará basada en grupos profesionales, tal y como establece la Disposición Adicional 9.ª de la Ley 3/2012, que no se ha podido efectuar durante la negociación del presente Convenio.

Artículo 35. - Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Región de Murcia y su Reglamento de aplicación, y que vinculará a la totalidad de los centros de trabajo y trabajadores en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Artículo 36. - Cláusula de No aplicación del Régimen Salarial.

Las condiciones laborales de posible inaplicación temporal son:

- a) Jornada de Trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de la Ley 3/2012.

Causas para la inaplicación

Las causas que justifican la inaplicación temporal en la empresa de alguna de las condiciones laborales pactadas en el convenio sectorial –incluido régimen salarial o cualquiera de las condiciones laborales enumeradas en el párrafo anterior- debe ser determinada por el mismo, que podrá completar, entre otras, la disminución persistente del nivel de ingresos; o cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse afectadas negativamente por la aplicación de aquellas condiciones económicas, siempre y cuando se justifique la inaplicación por su afectación al mantenimiento del empleo.

Para la concreción de tales causas, los negociadores podrán tomar como referencia parámetros que permitan objetivar la justificación, como son, entre otros, la disminución de resultados, de ventas o de productividad en el último ejercicio o en los doce últimos meses.

Siendo recomendable que se defina asimismo, con carácter previo, las partes no sólo el concepto sino también el referente cuantitativo –porcentual o el que se estime oportuno- que determina que se active la inaplicación.

Acuerdo de la representación legal de los trabajadores

La inaplicación sólo se podrá efectuar por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un Convenio Colectivo de empresa. En ausencia de la representación legal de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y los representativos en el sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

Cuando el periodo de consulta finalice con acuerdo, el mismo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cuyo plazo será fijado en el Convenio Sectorial, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las

partes recurrirán al Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia, según Decreto 33/2013 de 12 de Abril, publicado en el BORM el 16 de Abril de 2013, para resolver las controversias aunque si tampoco se consiguiera alcanzar un acuerdo en ese organismo por vía de mediación (no de arbitraje que es vinculante) la empresa procedería a aplicar las condiciones de inaplicación del convenio en los términos que estuviera propuesto y los representantes legales de los trabajadores podrían impugnarlos por vía de conflicto colectivo de acuerdo con lo establecido en el art. 91 del E.T.

Documentación

La documentación a entregar por la empresa será la necesaria para que la representación legal de los trabajadores pueda tener un conocimiento fidedigno de las causas alegadas para la inaplicación.

Duración temporal de la inaplicación

Dado el carácter excepcional de esta medida, la duración no podrá ser superior al periodo de vigencia de Convenio inaplicado ni a tres años.

Contenido del acuerdo de inaplicación

La inaplicación del Convenio Colectivo en modo alguno debe producir un vacío de regulación respecto a las condiciones laborales cuya inaplicación se acuerde, por lo que el acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la regulación sustitutoria de la contenida en el Convenio Colectivo inaplicado. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones inaplicadas no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Artículo 37. - Alojamiento para trabajadores de temporada inmigrantes.

Se estará a lo acordado a este respecto por la Mesa Provincial Agrícola, de Murcia, de fecha 03 de febrero de 2006.

Artículo 38. - Medidas de protección contra la violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el E.T., a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así se determine legalmente, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Artículo 39. - Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación.

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales.

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo y las Empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza,

religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El acceso al empleo
- Estabilidad en el empleo
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor
- Formación y promoción profesional
- Ambiente laboral exento de acoso sexual

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en éste sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Las Organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales, se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se crea la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND) integrada por dos componentes de la representación empresarial y dos de la parte social. Dicha Comisión se reunirá cuando lo solicite con una semana de antelación, cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador/a, con carácter extraordinario.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un reglamento interno de funcionamiento.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

- Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
- Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a trabajos de igual valor la mujer siempre tenga igual retribución.
- Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de acceso al empleo, ascensos y funciones de mayor responsabilidad. En su caso, para hacer efectiva la igualdad de oportunidades, se adoptarán medidas de acción positiva a favor de la mujer estableciendo la preferencia o reserva de puestos para las mujeres en igualdad de condiciones de idoneidad que los varones, tanto en el acceso al empleo, como en los ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

- Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.

Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido, Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

La elaboración y aplicación de Planes de Igualdad en las empresas afectadas por este convenio colectivo se realizará en empresas con más de 250 trabajadores. El Plan a aplicar será el que previamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Dichos Planes de Igualdad contendrán unas etapas de desarrollo con unos contenidos mínimos, que deben contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones salariales, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El Plan debe contener cuatro partes:

1.- Parte primera o parte organizativa: en la que se designará un comité o comisión que se encargará más directamente de la gestión del plan. Se identificará a todas las personas y órganos que participan en el plan y deberá señalarse cuáles es su grado de participación y responsabilidad. En concreto la comisión o comité tendrá una composición paritaria (representantes de la empresa y de la plantilla) y sus funciones serán de impulso y apoyo al diagnóstico, a la negociación, y a la ejecución y seguimiento del plan. Incluso en esta parte ejecutiva se podrá negociar directamente las acciones del plan, apartándolo así de la negociación general.

2.- Parte segunda o de diagnóstico: Informe del diagnóstico de la empresa en el que se exprese de manera clara y precisa los resultados de dicho diagnóstico y la manera en la que se ha realizado. El diagnóstico debe realizarse de acuerdo con criterios técnicos, por personas competentes en la materia y sus conclusiones no tienen que ser objeto de negociación, sin perjuicio de la transparencia de las mismas.

3.- Parte tercera o ejecutiva: aquí se incluyen los objetivos del plan y las medidas diseñadas para la ejecución de los objetivos. Tanto los unos como las otras son objeto de negociación pero teniendo en cuenta que la elección de los objetivos y las medidas dependerán del resultado del diagnóstico, y que entre las medidas o tipo de acciones a desarrollar se encuentran:

- Las medidas correctoras destinadas a corregir las situaciones de discriminación concretas en las condiciones de trabajo.

- Las medidas de acción positiva (en cuanto medidas de preferencia, reserva y duración que favorezcan al sexo menos representado) que deberán establecerse a través de la negociación colectiva;

- Las medidas de conciliación de la vida familiar y personal, que sí puede establecer la empresa unilateralmente.

La articulación entre objetivos y acciones se realizará en jerarquía, es decir, se definirá un objetivo y a continuación las acciones para llevarlo a cabo. En

la ficha que se debe elaborar para cada acción detallando la implantación y evaluación de la misma, pueden referirse los distintos objetivos a los que sirve.

4.- Parte cuarta: criterios y procedimientos para la evaluación del plan.

El establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación es parte del contenido obligatorio del plan de igualdad. Para establecer el sistema es necesario:

- Recursos económicos y humanos: es decir personas responsables del seguimiento y evaluación, que podrán ser los miembros de la Comisión o Comité permanente de igualdad, así como los medios técnicos y las herramientas que se seleccionen para ello.

- Establecer un procedimiento para evaluar: para ello será necesario establecer unos indicadores del cumplimiento de los objetivos alcanzados. Los indicadores se configuran según los objetivos y las acciones planteadas, y cada objetivo requerirá ser evaluado de un modo u otro.

Asimismo, e independientemente de la evaluación y control de dichos Planes en cada Empresa, la Comisión de Igualdad del CC realizará un seguimiento de los acuerdos sobre los planes de Igualdad, e informará de ello a la Comisión Paritaria del Convenio.

Disposiciones adicionales

Primera. El presente Convenio se considera un todo orgánico e indivisible, y tiene que ser considerado en conjunto y en todo su articulado. Ha sido negociado en principio de la buena fe, y de acuerdo con las características del sector al que se aplica y las peculiaridades del mismo.

Segunda. Los salarios pactados que son que se detallan en las tablas del Anexo III para la vigencia del presente Convenio son los que a continuación se indican:

- Del 1 de Enero de 2011 al 30 de Junio de 2013 los salarios quedan congelados y no hay incrementos.

- Del 1 de Julio de 2013 al 31 de Diciembre de 2013, se pacta un incremento del 1,5% sobre los salarios vigentes a 31 de Diciembre de 2010.

- Del 1 de Enero de 2014 al 31 de Diciembre de 2014, se pacta un incremento del 1,25% sobre los salarios vigentes a 31 de Diciembre de 2013.

- Del 1 de Enero de 2015 al 31 de Diciembre de 2015, se pacta un incremento del 1,5% sobre los salarios vigentes a 31 de Diciembre de 2014.

Disposición transitoria.- Aún cuando la disposición adicional 9.ª de la Ley 3/2012 estableció la necesidad de incardinar las categorías profesionales que figuraban en los Convenios Colectivos dentro de los llamados Grupos Profesionales, para mayor claridad de aquellas y a efectos de la movilidad funcional y organizativa dentro de la empresa, las partes suscriptoras de este convenio, conscientes de la dificultad que supone el encuadramiento de las categorías dentro de los grupos profesionales, delegan en la Comisión Paritaria del Convenio para que durante toda la vigencia de éste, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2015, establezcan los grupos profesionales para el presente Convenio Colectivo.

Anexo I. Régimen disciplinario**A) Definición de faltas laborales.**

Se considerarán faltas laborales las acciones u omisiones del trabajador que supongan incumplimiento laboral de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente artículo.

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

B) Faltas leves.

Se consideran faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.
2. No notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador acredite la imposibilidad de realizar dicha notificación.
3. Faltar al trabajo un día en el período de un mes sin causa que lo justifique.
4. La desobediencia en materia leve.
5. Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuese responsable.
6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social.
7. El abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo de la jornada.
8. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

C) Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, sin justificación, en el período de un mes.
3. La falta de aseo o limpieza personal, si es habitual.
4. La imprudencia en el desempeño del trabajo si la misma conlleva riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales.
5. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores, cuando no sea repetido o no se ocasionen por su causa perjuicios a la empresa o a terceros.
6. La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes excepto las de puntualidad e inasistencia.
7. La falta de respeto en materia grave a los compañeros o mandos de la empresa.
8. La voluntaria disminución en el rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado.
9. El empleo del tiempo, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
- 10.- No comunicar a la empresa el cambio de domicilio del trabajador. Si esa falta de comunicación impidiera la posibilidad de efectuar el llamamiento al trabajo se considerará como falta muy grave.

D) Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, compañeros o de cualquiera otra persona dentro de la dependencia de la empresa.
2. La indisciplina o desobediencia.
3. La reiteración de falta grave dentro del período de un mes siempre que aquéllas hayan sido sancionadas.
4. La falta de asistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos en el periodo de un mes o seis alternos en el periodo de cuarenta y cinco días.
5. Más de doce faltas de puntualidad, en un período de seis meses o de veinticinco en un año sin justificación, debidamente advertida.
6. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
7. El acoso sexual, laboral y mobing.
8. Contribuir a simular la presencia de otro trabajador en la empresa, firmando o fichando por él a la entrada o a la salida del trabajo.
9. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
10. El incumplimiento constatado de las normas de Prevención de Riesgos Laborales, Calidad y Seguridad Alimentaria implantadas en la Empresa.
11. Todas aquellas causas de despido disciplinario recogidas en la Legislación Vigente.

E) Sanciones.

Las empresas podrán imponer a los trabajadores, en función de la calificación de las faltas cometidas y de las circunstancias que hayan concurrido en su comisión, las sanciones siguientes:

1. Por faltas leves:
 - a) Amonestación por escrito.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo de un día.
2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
3. Por faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - b) Despido disciplinario.

F) Procedimiento sancionador.

Las sanciones por las faltas leves, graves y muy graves deberán ser comunicadas al trabajador por escrito, haciendo constar en el mismo la fecha desde la que surtirá efecto la sanción y los hechos que la motivan.

Los representantes legales de los trabajadores serán informados por la empresa de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas graves y muy graves, a los representantes legales de los trabajadores, en el cual serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o los restantes delegados de personal y Secciones Sindicales.

G) Ejecución de las sanciones.

Todas las sanciones podrán ser ejecutivas desde el momento en que se notifiquen al trabajador sancionado, sin perjuicio de su derecho a interponer reclamación contra las mismas ante la jurisdicción laboral, lo cual no supondrá la suspensión de su aplicación, y sin perjuicio de que el cumplimiento de las mismas se aplique una vez sean firmes.

H) Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Anexo II. De los trabajadores fijos discontinuos de las empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores de la Región de Murcia**Exposición de motivos y normas generales de obligado cumplimiento.**

1.º- Definición.-Los trabajadores fijos discontinuos aparecen definidos en el apartado B, del art. 6, del Capítulo II del presente convenio.

El trabajador fijo discontinuo, prestará sus servicios en las labores agrícolas de la empresa que constituyan la actividad normal y permanente de la misma, dentro de la campaña, o período cíclico de producción, que con posterioridad se especificará pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que tengan la consideración de laborales. Dicha prestación, por su propia naturaleza puede ser intermitente, ya que dependerá del estado de los terrenos, grado de maduración de los productos, demandas de pedidos, circunstancias climatológicas, etc...

La ejecución del trabajo se desarrollará con las intermitencias propias de las actividades cíclicas o periódicas no continuadas, y los días de trabajo efectivo durante la campaña dependerán de las circunstancias indicadas en el párrafo anterior.

Se reconoce que con anterioridad al 1 de enero de 1991, no existía la figura del trabajador fijo de carácter discontinuo en las empresas a que se refiere el presente Convenio. De acuerdo con lo anteriormente expuesto, los trabajadores que se consideraron fijos discontinuos, a partir del 1 de enero de 1991, no tenían reconocimiento alguno de antigüedad a ningún efecto, salvo en el supuesto de que por parte de la empresa fueran despedidos, y declarada la improcedencia del mismo, los días de prestación de servicios a la empresa efectuados antes con carácter eventual o temporero, sin interrupciones imputables al trabajador, se computarían a efectos de la determinación de la posible indemnización, pero con la distinción clara de que tales días solo supondrían consideración económica en cuanto a la citada indemnización, no a otros efectos tales como cómputo de días para desempleo, paga de antigüedad, etc... En el art. 7 del presente Convenio, se clarifica el acceso a la condición de fijo discontinuo del trabajador eventual.

2.º- Campañas o ciclos productivos.

Ante la imposibilidad de una determinación concreta y precisa de las campañas o ciclos productivos en este tipo de actividad, debido en primer lugar a la existencia de diversos productos objeto de la explotación, que si bien preferentemente puede tratarse del tomate, solapadamente se pueden hacer otros cultivos de otros productos agrícolas, distintos de los cultivos agrícolas

tradicionales, y en segundo lugar a la posibilidad de que los trabajadores fijos discontinuos puedan prestar sus servicios en cualquiera de las actividades agrícolas, puesto que a la terminación de una plantación puede seguir otra u otro cultivo, ambas partes entienden que tan solo existirá una campaña o ciclo productivo que comenzaría entre el 15 de julio y el 31 de agosto.

El momento de referencia de inicio de campaña a efectos del llamamiento previsto en el art. 1. b) del R. Decreto Ley 15/ 98, de 26 de noviembre, será la del momento de la preparación de la tierra, encañado y demás faenas iniciales, que normalmente coincidirá con las fechas indicadas en el párrafo anterior.

3.º Del llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos.

A) Declaración de Principios.

Las partes suscriptoras del presente Convenio, conscientes de los problemas que puede producir dentro de esta actividad el llamamiento al trabajo, expresamente regulan las condiciones especiales de la convocatoria al mismo, en base a las facultades que concede a las mismas dentro de la negociación colectiva, el art. 15.8 del Estatuto de los Trabajadores que se especifica en el párrafo siguiente.

Es admitido por las partes que el sistema de trabajo actual en las empresas se presta por trabajadores que acuden agrupados en diferentes medios de locomoción, provenientes de puntos geográficos distintos, o de zonas o localidades distantes entre sí, o que vienen prestando su trabajo adscritos a una o diversas fincas o centros de trabajo y que el mismo se efectúa por los trabajadores por llamamientos colectivos por zonas o autobuses. La no aceptación de este sistema tradicional en los llamamientos sería tanto como ignorar la propia realidad del sector que de forma consuetudinaria viene trabajando en la forma expuesta.

B) De los Centros de Trabajo.

Se entenderá por centro de trabajo genéricamente la empresa, en las fincas o explotaciones agrícolas de la misma donde se desarrolla la actividad, dentro del ámbito geográfico y funcional de este Convenio (actuales zonas geográficas). También se entenderá por centro de trabajo una finca o explotación agrícola determinada cuando los trabajadores figuren adscritos de forma consuetudinaria a una o varias fincas determinadas dentro de la totalidad de las de la empresa.

Prevalecerá en este sentido como centro de trabajo, aquel en el que de forma consuetudinaria se viniera efectuando el trabajo por parte de los productores. Queda claro que es norma general que los trabajadores estén adscritos a un conjunto diverso de fincas o explotaciones dentro de la misma empresa, y con carácter muy específico por darse esta circunstancia en alguna o algunas empresas, que la adscripción se efectúa exclusivamente a una finca que aparece perfectamente delimitada, tanto geográfica como administrativamente, y donde realmente existe un centro de trabajo independiente, con posible especificación de listas de trabajadores adscritos a la finca, o libros de matrícula diferentes para cada una de las fincas, aún cuando dicho libro responda al mismo patronal, pero quede claro que se trata de una finca o centro de trabajo diferente.

C) Del llamamiento en General.

De acuerdo con lo establecido en los dos párrafos anteriores, resulta claro y así se acepta por las partes, de que no puede producirse el llamamiento y cese por riguroso orden de antigüedad de los trabajadores fijos discontinuos de las empresas, salvo las peculiaridades recogidas en el apartado D) de este artículo.

El llamamiento se efectuará atendiendo a las necesidades de trabajo, a partir del inicio de la campaña o ciclo productivo, por grupos de trabajadores de distintas zonas geográficas o que puedan acudir al trabajo con sistemas de locomoción que precisen su agrupamiento.

Los trabajadores fijos discontinuos, deberán ser llamados al trabajo cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados, aún cuando, y dado el carácter propio de las actividades agrícolas, su llamamiento podrá hacerse gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar, dentro del período de inicio de la campaña o ciclo productivo que comprende desde el 15 de julio al 31 de agosto, salvo fuerza mayor debidamente constatada.

Por las razones ya indicadas, el llamamiento deberá efectuarse por grupos de trabajadores, y al objeto de que el trabajo a desarrollar pueda ser distribuido entre todos los trabajadores fijos discontinuos, para que puedan alcanzar el mismo o similar número de días de trabajo en la campaña, aquel se hará de forma rotativa, forma aceptada por las partes, salvo, como es lógico, el supuesto de que por la existencia de gran volumen de trabajo todos los trabajadores fijos discontinuos sean llamados colectivamente al trabajo. Producido el llamamiento, bien sea de forma colectiva o rotatoria, el trabajador viene obligado a su incorporación al trabajo. La empresa se obliga a efectuar el llamamiento según las costumbres del lugar y en la forma en que hasta la fecha se ha venido desarrollando.

Aun cuando se reconoce por las partes que el trabajador fijo discontinuo no podrá superar o igualar la jornada máxima a tiempo completo anual establecida para los trabajadores fijos continuos establecida en 1818 h./año, por las propias peculiaridades de la actividad, en el supuesto de que en determinada campaña o ciclo productivo no se produjera la incidencia de circunstancias que paralicen el trabajo y la actividad fuera continuada, no por ello el trabajador fijo discontinuo adquiriría la condición de fijo de plantilla, porque estas circunstancias podrían sobrevenir en otra campaña o ciclo productivo.

D) Del Llamamiento en Particular.

Partiendo del sistema de llamamiento establecido en la letra a) del apartado 3.º del presente Anexo y del establecido en la letra c) de aquel, por las peculiaridades existentes en el acceso a la fijeza discontinua de los trabajadores afectados por el presente Convenio, y como garantía "ad personam" de los que adquirieron tal condición, se establece con carácter general, que el sistema de llamamiento al trabajo se efectúe de forma rotatoria durante toda la campaña; ahora bien, en el caso de que al inicio de ésta no hubiera actividad suficiente en la empresa o centro de trabajo para todos los trabajadores fijos discontinuos de la plantilla, se llamará al trabajo con prioridad a los fijos discontinuos que adquirieron tal condición a efectos de llamamiento el 1.1.91, quienes se distribuirán el trabajo de forma rotatoria y procurando igualar el número de días de trabajo entre ellos, sin que pueda haber una diferencia entre ellos superior de diez días al año. Si existiera tal diferencia se compensará en la campaña siguiente en mayor número de días de trabajo a los afectados.

A continuación se producirá el llamamiento en la misma forma y condiciones que anteriormente, a los fijos discontinuos que tengan reconocida tal condición al 01.01.2000, quienes no tendrán una diferencia de días de trabajo entre ellos superior a diez días, con las matizaciones establecidas para los del párrafo anterior.

Posteriormente, si procediera, se efectuará el llamamiento de los reconocidos como tales a partir del 31.12.2005, quienes en su trabajo rotativo no tendrán una diferencia de días de trabajo entre ellos superior a 10 al año, sin que se tenga en cuenta lógicamente los días trabajados por los otros fijos discontinuos a que se refieren los párrafos anteriores.

Posteriormente, si procediera, se efectuará el llamamiento de los reconocidos como tales a partir del 31.12.2010, quienes en su trabajo rotativo no tendrán una diferencia de días de trabajo entre ellos superior a 10 al año, sin que se tenga en cuenta lógicamente los días trabajados por los otros fijos discontinuos a que se refieren los párrafos anteriores.

Cuando ya la campaña esté en plena actividad, se llamará a todos los fijos discontinuos, con independencia de la fecha de su reconocimiento como tales, y a los eventuales, y todos prestarán sus servicios en la forma establecida en el presente convenio, es decir con el sistema de rotación entre todos. Cuando se prevea que disminuirá la actividad dentro de la campaña, lógicamente serán cesados primeramente los eventuales. El resto de fijos discontinuos, cualquiera que sea su antigüedad, se repartirá el trabajo a efectuar y el mismo se hará de forma rotatoria y en las condiciones establecidas en el presente Convenio, y en todo caso, siguiendo lo establecido en el apartado E) del presente Anexo II.

Todos los trabajadores fijos discontinuos con antigüedad inicial a efectos de llamamiento de 1.1.91, no podrán tener menos días de trabajo en la campaña que los que hayan adquirido tal condición con posterioridad, salvo que sea por causa imputable a ellos, y esto por cuanto se ha dicho, al inicio de la campaña tendrán preferencia en ser llamados sobre los más modernos.

A los efectos del presente artículo, se considerará como la fecha de inicio de la campaña, la comprendida entre el 15 de julio al 30 de agosto de cada año. La empresa se obliga en ese período de tiempo, que se marca como de inicio de campaña, a iniciar la actividad en la misma, salvo supuestos de causa de fuerza mayor debidamente constatada y acordada con los Comités de Empresa o Delegados de Personal, o en su defecto, determinada por la Autoridad Laboral competente, a petición de la Empresa. La no iniciación de la campaña y el no llamamiento de los primeros fijos discontinuos, salvo la circunstancia antes indicada, que conllevaría simplemente a un retraso en el inicio de la actividad, se consideraría como de inicio del cómputo para poder demandar por despido los fijos discontinuos.

Lógicamente, en el tema de los llamamientos se tendrán en cuenta las especialidades y categorías profesionales de los trabajadores de las empresas, lo cuales serán llamados y turnados dentro de sus respectivas especialidades.

La Empresa y los Comités de Empresa o delegados de personal, velarán por la forma de adquisición de la condición de fijo discontinuo, y el reparto del trabajo, en las condiciones establecidas en el Convenio.

Aún cuando la empresa puede contratar directamente y sin el cumplimiento de estos requisitos a cualquier trabajador de cualquier categoría profesional de las establecidas en el convenio, cuando se trata de la contratación de peones, deberá exponer al Comité de Empresa o delegados de personal las circunstancias que motivan tal contratación.

E) De la Disminución de la Actividad para los Trabajadores Fijos Discontinuos.

El cese de estos trabajadores dentro de su centro de trabajo, se hará de forma gradual y de acuerdo con el decrecimiento de la actividad agrícola y de forma rotatoria por grupos de trabajadores y en todo caso teniendo en cuenta las categorías o especialidades.

Se entiende por grupos de trabajadores los procedentes de una o varias zonas geográficas determinadas, o los que se desplazan al trabajo agrupados en el mismo medio de locomoción, como por ejemplo autobús, o los que concurren al trabajo en su propio medio de locomoción. De esta manera se procurara que todos lo trabajadores fijos discontinuos, presten servicio en la empresa un número parecido o igual de días dentro de cada campaña o ciclo productivo.

Al haberse distinguido en el presente Anexo a unos trabajadores fijos discontinuos que al inicio de la campaña o ciclo productivo tienen preferencia para la prestación de servicios sobre otros trabajadores fijos discontinuos, y aún cuando el criterio general admitido por las partes es de que el trabajo sea rotatorio por un criterio de solidaridad, la creación de nuevos fijos discontinuos, puede poner en peligro el inicial principio de estabilidad máxima de empleo, que se conculcaría con un reparto desproporcionado de trabajo, que limitaría su distribución en jornadas de prestación de servicios, ya que si la empresa trabaja determinados días y hasta ahora ha podido ofrecer los mismos a sus fijos discontinuos para la realización de tal trabajo, la creación, de nuevos trabajadores con esta condición rompería el equilibrio, porque el mismo número de días de trabajo se prestaría por más trabajadores, lo que a la larga supondría una disminución en la oferta de trabajo a aquellos trabajadores con fijeza discontinua anterior al 01.01.2000.

Con este planteamiento y sin hacer dejación del principio general de rotación, en base al cual se interpretará cualquier duda que se plantee con respecto al llamamiento, las partes suscriptoras del Convenio, convienen dar mayor preferencia y estabilidad en el empleo a los fijos discontinuos antes mencionados que adquirieron tal condición antes del 31.12.99, en el sentido de que si se produjera una disminución tal de la actividad que supusiera que los días de prestación de servicios en el período de un mes, pudiera ser inferior a quince días de trabajo efectivo, en este caso se produciría el cese de los fijos discontinuos contratados a partir de 31.12.2005, y el resto lógicamente prestarían servicios de forma rotatoria entre ellos, aun cuando la actividad siga disminuyendo. Cuando se produzca nuevamente un incremento de la actividad, volverán a ser llamados al trabajo los fijos discontinuos de nueva creación, para rotar con los anteriores.

A continuación y con los mismos efectos establecidos en el párrafo anterior, se acuerda dar mayor preferencia y estabilidad en el empleo a los Fijos Discontinuos que adquirieron tal condición antes del 31.12.2005, en el sentido de que si se produjera una disminución tal de la actividad que supusiera que los días de prestación de servicios en el período de un mes, pudiera ser inferior a quince días de trabajo efectivo, se produciría el cese de los fijos discontinuos contratados a partir de 01.01.2010, y si sigue disminuyendo la actividad ya se procederá al cese de los que adquirieran la condición de fijos discontinuos en el año 2005.

Como es lógico, con independencia del cese rotatorio a que antes se ha hecho mención, los trabajadores fijos discontinuos, podrán no ser llamados al trabajo en días aislados dentro de la campaña o ciclo productivo, cuando lo impidan las circunstancias climatológicas, estado de cultivos, causas de fuerza

mayor o cualquier causa que impida la prestación de servicios en dichos días determinados.

En ningún caso podrán ser cesados los trabajadores fijos discontinuos sin haber sido previamente cesados los trabajadores eventuales de su centro de trabajo.

G) Excepcionalmente y solo a propuesta de la empresa y pactándolo con los comités de empresa y en su defecto con los trabajadores, se podrá establecer un sistema de llamamiento por antigüedad dentro de cada categoría y especialidad, en determinados centros de trabajo, en cuyo caso se establecerán especialidades dentro de cada categoría de las establecidas en el convenio colectivo, sin que en ningún caso se pueda alterar el llamamiento rotatorio previsto en este anexo II para labores agrícolas.

4.º- Obligaciones de los trabajadores fijos discontinuos.

El trabajador fijo discontinuo se obliga a acudir al trabajo cada vez que sea llamado al mismo para efectuar las labores objeto de su contratación. A los efectos previstos en el párrafo primero de este apartado, el trabajador fijo discontinuo se entenderá llamado al trabajo a diario, salvo comunicación en sentido contrario.

ANEXO III – TABLAS SALARIALES 2013-2014-2015

TABLA DE RETRIBUCIONES VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE JULIO DE 2013

CONVENIO COLECTIVO PARA EMPRESAS COSECHERAS Y PRODUCTORAS DE TOMATE, LECHUGA Y OTROS
PRODUCTOS AGRICOLAS Y SUS TRABAJADORES DE LA REGION DE MURCIA

TRABAJADORES	FIJOS			EVENTUALES Y F.D.	
	Euros/Día	Beneficios	Total Anual	Día con prorratas	Hora con prorratas
Especialistas y No Cualificados					
Peón	26,54	257,85	11.538,29	42,26	6,34
Guardas jurados o particulares	26,54	257,85	11.538,29	42,26	6,34
Especialistas de riego y goteo	27,20	257,85	11.819,28	43,30	6,50
Cabezalero o Jefe de Equipo	26,90	257,85	11.687,85	42,81	6,42
Tractoristas	31,14	257,85	13.491,63	49,41	7,42
Reparadores de maquinaria agrícola	34,63	257,85	14.973,64	54,84	8,23
Especialistas maquinaria agrícola	27,74	257,85	12.050,41	44,14	6,63
Especialistas agricolas	28,55	257,85	12.394,86	45,41	6,82
Caseros	26,75	257,85	11.624,40	42,58	6,39
Capataces no titulados	32,47	257,85	14.058,15	51,49	7,73
Viveristas	26,75	257,85	11.624,40	42,58	6,39
Oficios Clásicos					
Mecánicos/conductores vehiculos	33,86	257,85	14.647,32	53,65	8,06
Conductores maquinaria agrícola	31,14	257,85	13.491,63	49,41	7,42
Oficial	32,75	257,85	14.175,99	51,93	7,80
Ayudante	27,98	257,85	12.150,12	44,51	6,69
Albañiles y oficios varios	32,75	257,85	14.175,99	51,93	7,80
Especialistas en montaje de invernaderos	27,51	257,85	11.946,18	43,76	6,58
Técnicos y Administrativos					
Técnico de grado superior	1.615,18	257,85	22.870,25	83,78	12,59
Técnico de grado medio o asimilado	1.342,77	257,85	19.057,16	69,81	10,48
Técnico especialista	1.245,92	257,85	17.700,68	64,84	9,74
Capataz titulado	1.217,50	257,85	17.302,82	63,38	9,52
Oficial administrativo	1.189,99	257,85	16.917,63	61,97	9,31
Auxiliar administrativo	923,88	257,85	13.192,32	48,32	7,26
Listero	824,58	257,85	11.801,95	43,23	6,49

TABLA DE RETRIBUCIONES VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2014

CONVENIO COLECTIVO PARA EMPRESAS COSECHERAS Y PRODUCTORAS DE TOMATE, LECHUGA Y OTROS
PRODUCTOS AGRICOLAS Y SUS TRABAJADORES DE LA REGION DE MURCIA

TRABAJADORES	FIJOS			EVENTUALES Y F.D.	
	Euros/Día	Beneficios	Total Anual	Día con prorratas	Hora con prorratas
Especialistas y No Cualificados					
Peón	26,87	261,07	11.682,52	42,79	6,42
Guardas jurados o particulares	26,87	261,07	11.682,52	42,79	6,42
Especialistas de riego y goteo	27,54	261,07	11.967,02	43,84	6,58
Cabezalero o Jefe de Equipo	27,23	261,07	11.833,94	43,35	6,51
Tractoristas	31,53	261,07	13.660,28	50,03	7,51
Reparadores de maquinaria agrícola	35,06	261,07	15.160,81	55,53	8,33
Especialistas maquinaria agrícola	28,09	261,07	12.201,05	44,69	6,71
Especialistas agrícolas	28,91	261,07	12.549,79	45,98	6,91
Caseros	27,08	261,07	11.769,70	43,11	6,47
Capataces no titulados	32,88	261,07	14.233,87	52,13	7,83
Viveristas	27,08	261,07	11.769,70	43,11	6,47
Oficios Clásicos					
Mecánicos/conductores vehículos	34,28	261,07	14.830,41	54,32	8,16
Conductores maquinaria agrícola	31,53	261,07	13.660,28	50,03	7,51
Oficial	33,16	261,07	14.353,19	52,58	7,89
Ayudante	28,33	261,07	12.301,99	45,06	6,77
Albañiles y oficios varios	33,16	261,07	14.353,19	52,58	7,89
Especialistas en montaje de invernaderos	27,85	261,07	12.095,51	44,30	6,66
Técnicos y Administrativos					
Técnico de grado superior	1.635,37	261,07	23.156,13	84,83	12,74
Técnico de grado medio o asimilado	1.359,56	261,07	19.295,38	70,68	10,62
Técnico especialista	1.261,50	261,07	17.921,93	65,65	9,87
Capataz titulado	1.232,72	261,07	17.519,10	64,17	9,64
Oficial administrativo	1.204,86	261,07	17.129,10	62,74	9,42
Auxiliar administrativo	935,43	261,07	13.357,22	48,93	7,35
Listero	834,88	261,07	11.949,48	43,77	6,57

TABLA DE RETRIBUCIONES VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2015

CONVENIO COLECTIVO PARA EMPRESAS COSECHERAS Y PRODUCTORAS DE TOMATE, LECHUGA Y OTROS
PRODUCTOS AGRICOLAS Y SUS TRABAJADORES DE LA REGION DE MURCIA

TRABAJADORES	FIJOS			EVENTUALES Y F.D.	
	Euros/Día	Beneficios	Total Anual	Día con prorratas	Hora con prorratas
Especialistas y No Cualificados					
Peón	27,28	264,99	11.857,75	43,43	6,52
Guardas jurados o particulares	27,28	264,99	11.857,75	43,43	6,52
Especialistas de riego y goteo	27,96	264,99	12.146,53	44,50	6,68
Cabezalero o Jefe de Equipo	27,64	264,99	12.011,45	44,00	6,60
Tractoristas	32,00	264,99	13.865,18	50,78	7,63
Reparadores de maquinaria agrícola	35,59	264,99	15.388,22	56,36	8,46
Especialistas maquinaria agrícola	28,51	264,99	12.384,06	45,36	6,81
Especialistas agrícolas	29,34	264,99	12.738,04	46,67	7,01
Caseros	27,49	264,99	11.946,25	43,76	6,57
Capataces no titulados	33,37	264,99	14.447,38	52,92	7,95
Viveristas	27,49	264,99	11.946,25	43,76	6,57
Oficios Clásicos					
Mecánicos/conductores vehículos	34,80	264,99	15.052,87	55,14	8,28
Conductores maquinaria agrícola	32,00	264,99	13.865,18	50,78	7,63
Oficial	33,66	264,99	14.568,48	53,37	8,01
Ayudante	28,76	264,99	12.486,52	45,74	6,87
Albañiles y oficios varios	33,66	264,99	14.568,48	53,37	8,01
Especialistas en montaje de invernaderos	28,27	264,99	12.276,94	44,97	6,76
Técnicos y Administrativos					
Técnico de grado superior	1.659,90	264,99	23.503,47	86,10	12,93
Técnico de grado medio o asimilado	1.379,95	264,99	19.584,81	71,74	10,78
Técnico especialista	1.280,42	264,99	18.190,76	66,63	10,01
Capataz titulado	1.251,21	264,99	17.781,89	65,13	9,78
Oficial administrativo	1.222,93	264,99	17.386,04	63,68	9,57
Auxiliar administrativo	949,46	264,99	13.557,58	49,66	7,46
Listero	847,41	264,99	12.128,72	44,43	6,67

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Universidades y Empleo
Servicio Regional de Empleo y Formación

12833 Resolución de 3 de septiembre de 2013, del Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación, de convocatoria de subvenciones destinadas a la realización de proyectos de formación, correspondientes a la formación de oferta de 2013.

Mediante Orden de 5 de julio de 2013, del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, se aprobaron las bases reguladoras del procedimiento de concesión y justificación de subvenciones destinadas al desarrollo de la formación de oferta dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

El artículo 20 de la citada Orden establece que el procedimiento para la concesión de las subvenciones destinadas a la ejecución de acciones formativas y proyectos de formación será en régimen de concurrencia competitiva, y se iniciará de oficio, mediante convocatoria aprobada por Resolución del Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación, que será publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, de conformidad con lo establecido en el artículo 17, apartados 1 y 2, de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

En su virtud, y de acuerdo con las facultades que atribuye al Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación el Artículo 5.4 del Decreto 130/2005, de 25 de noviembre, por el que se establece la Estructura Orgánica del Servicio Regional de Empleo y Formación,

Resuelvo

Aprobar la convocatoria de subvenciones destinadas a la realización de proyectos de formación, correspondientes a la formación de oferta de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia del ejercicio 2013.

Artículo 1. Objeto y bases reguladoras.

Es objeto de la presente resolución la convocatoria para la concesión de subvenciones destinadas a la realización de proyectos de formación, correspondientes a la formación de oferta dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados, en el ámbito de la Comunidad Autónoma Región de Murcia, así como las medidas de apoyo a la formación a ésta vinculadas, de conformidad con las bases reguladoras aprobadas mediante Orden del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, de 5 de julio de 2013 (BORM número 159, de 11 de julio).

Artículo 2. Finalidad.

1. La finalidad de esta convocatoria es ofrecer a los trabajadores, tanto ocupados como desempleados, una formación adecuada a las condiciones del mercado de trabajo que atienda a las necesidades de productividad y competitividad de las empresas y a las aspiraciones de promoción profesional

y desarrollo personal de los trabajadores, de forma que les capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y para el acceso al empleo, ya sea por cuenta propia o por cuenta ajena.

2. Al mismo tiempo, la formación de oferta tiene como finalidad ofrecer formación a personas con necesidades formativas especiales o que tengan dificultades para su inserción o recualificación profesional, en aplicación de lo establecido en el artículo 23.2.c) del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

Artículo 3. Plazo de ejecución de los proyectos subvencionados.

El plazo para la ejecución de los proyectos formativos subvencionados será de 11 meses a contar desde la fecha de la resolución de concesión.

Las entidades que hubiesen solicitado el pago anticipado de la subvención, podrán acogerse a un plazo de ejecución adicional de 11 meses improrrogables, a contar desde la fecha de cobro del anticipo. Para ello, deberán presentar la correspondiente solicitud de modificación del plazo de ejecución en el Registro General del SEF (Avenida "Infante Juan Manuel", número 14, Murcia 30011), en las Oficinas Corporativas de Atención al Ciudadano de la Administración Pública de la Región de Murcia o en cualquiera de los registros u oficinas previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (LRJ-PAC). Dicha solicitud deberá ser presentada con anterioridad al vencimiento del plazo de ejecución establecido con carácter general en el párrafo anterior.

Artículo 4. Modalidades y programas subvencionables.

1. Podrán ser objeto de subvención los siguientes programas y medidas de apoyo a la formación:

A) Proyectos de formación. Los proyectos de formación cuya subvención podrá solicitarse en esta convocatoria son los correspondientes a los siguientes programas, pertenecientes a la Modalidad 3:

1. Programa 1. Formación y orientación para jóvenes emprendedores, con la finalidad de fomentar el empleo en sectores emergentes y la creación de empresas relacionadas con los mismos. Para ello, se subvencionarán actuaciones de formación de jóvenes emprendedores, desempleados u ocupados, menores de 35 años con interés en la creación de nuevas empresas, así como la celebración de jornadas o seminarios orientados a tal fin.

Beneficiarios. Las personas jurídicas sin ánimo de lucro que estén domiciliadas en la Región de Murcia e inscritas en el registro de entidades de formación del Servicio Regional de Empleo y Formación.

2. Programa 2. Formación e inserción socio-laboral, con la finalidad de facilitar la integración socio-laboral de trabajadores desempleados pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión social. Para ello, se subvencionarán acciones de formación dirigidas a esos colectivos combinadas con otras acciones que faciliten su inserción. Entre dichas actuaciones podrán incluirse:

- a) Prácticas Profesionales no laborales en empresas.
- b) Acciones de acompañamiento y apoyo a la inserción.
- c) Evaluación del programa y resultados de Inserción.

d) Acciones de desarrollo de competencias sociales básicas y relacionadas con la profesionalidad.

Beneficiarios. Las personas jurídicas sin ánimo de lucro, que tengan entre sus fines la formación o inserción laboral del colectivo al que se dirige el proyecto, que estén domiciliadas en la Región de Murcia e inscritas en el registro de entidades de formación del Servicio Regional de Empleo y Formación.

B) Medidas de apoyo a la formación. Los alumnos participantes podrán solicitar las medidas de apoyo previstas en el artículo 4 de la Orden de bases que se indican a continuación:

1. Los trabajadores desempleados que participen en las acciones formativas podrán solicitar las ayudas en concepto de transporte, manutención y alojamiento.

2. Los trabajadores desempleados con discapacidad que participen en las acciones formativas podrán solicitar la beca por asistencia.

Estas ayudas serán objeto de concesión directa, conforme al procedimiento establecido en el artículo 5 del Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo, por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y de la formación profesional ocupacional, en las cuantías y condiciones establecidas en el artículo 4 de la Orden de bases.

Artículo 5. Financiación.

Las subvenciones objeto de convocatoria serán financiadas con cargo al presupuesto de gastos del Servicio Regional de Empleo y Formación para el ejercicio 2013, con fondos procedentes del Ministerio de Empleo y Seguridad Social - Servicio Público de Empleo Estatal, con la siguiente distribución de créditos:

PROGRAMA	PARTIDA	PROYECTO	CUANTÍA €	FINANCIACIÓN
				MESS - SEPE
1	57.03.00.324A.483.54	42620	346.000,00	100%
2	57.03.00.324A.483.54	42619	200.000,00	100%

Partida: partida presupuestaria correspondiente al ejercicio 2013

Proyecto: código de proyecto presupuestario.

Cuantía: cuantía en euros que se afecta a la convocatoria.

Financiación: a cargo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social - Servicio Público de Empleo Estatal.

4. Además, se establece una cuantía adicional estimada de 400.000,00 euros, para el caso de que se produzca un aumento del crédito presupuestario disponible como consecuencia de una generación, una ampliación o una incorporación de crédito. Este aumento será hecho público en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, con carácter previo a la concesión, mediante la oportuna resolución del Director General del SEF, con indicación de la cuantía exacta que se afecta a la presente convocatoria, así como de su distribución.

Artículo 6. Régimen de concesión.

1. El procedimiento de concesión de las subvenciones objeto de esta convocatoria, con la excepción establecida en el apartado siguiente, se efectuará en régimen de concurrencia competitiva, y estará informado por los principios de publicidad, transparencia, objetividad y no discriminación.

2. Serán objeto de concesión directa, conforme al procedimiento establecido en el artículo 5 del Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo, por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y de la formación profesional ocupacional, las subvenciones que tengan por objeto

las medidas de apoyo a la formación derivadas de las acciones formativas objeto de esta convocatoria.

Artículo 7. Beneficiarios.

1. Podrán ser beneficiarios de las subvenciones para la realización de proyectos de formación de la modalidad 3 los siguientes:

1.1. Programa 1. Formación y orientación para jóvenes emprendedores: las personas jurídicas sin ánimo de lucro que estén domiciliadas en la Región de Murcia e inscritas en el registro de entidades de formación del Servicio Regional de Empleo y Formación.

1.2. Programa 2. Formación e inserción socio-laboral: las personas jurídicas sin ánimo de lucro, que tengan entre sus fines la formación o inserción laboral del colectivo al que se dirige el proyecto, que estén domiciliadas en la Región de Murcia e inscritas en el registro de entidades de formación del Servicio Regional de Empleo y Formación.

2. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.2 de la Orden de bases reguladoras, cuando el beneficiario de la subvención en cualquiera de los programas descritos sea una persona jurídica, los miembros asociados de ésta que se comprometan a efectuar la totalidad o parte de las actividades que fundamentan la concesión de la subvención en nombre y por cuenta del primero tendrán igualmente la condición de beneficiarios, siempre y cuando reúnan los requisitos exigidos para ello, en los términos establecidos en el presente artículo.

3. Para acceder a las subvenciones objeto de convocatoria, el solicitante deberá cumplir los siguientes requisitos, además de los específicos de cada programa:

a. No tener deudas tributarias en período ejecutivo de pago con la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, salvo que estén suspendidas o garantizadas. Quedan exceptuadas de la obligación de acreditar este requisito, las administraciones públicas, así como los organismos, entidades públicas y fundaciones del sector público dependientes de aquellas.

b. Estar al corriente de sus obligaciones tributarias frente a la Agencia Estatal de Administración Tributaria.

c. Encontrarse al corriente de sus obligaciones económicas frente a la Tesorería General de la Seguridad Social.

d. Cumplir los restantes requisitos exigidos en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, para poder obtener la condición de beneficiario de la subvención.

4. Los expresados requisitos serán exigibles, en todo caso, en el momento en que el órgano instructor realice la propuesta de resolución de concesión, de acuerdo con lo establecido en el artículo 11. b) de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, antes citada.

5. La presentación de la solicitud de subvención conllevará la autorización del solicitante al Servicio Regional de Empleo y Formación para obtener de los organismos competentes los certificados de estar al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social. No obstante, el solicitante podrá denegar expresamente el consentimiento debiendo aportar los citados certificados en la forma reglamentariamente establecida.

Artículo 8. Incompatibilidades.

Las subvenciones y ayudas convocadas en la presente resolución serán incompatibles con cualesquiera otras ayudas, subvenciones, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de otras Administraciones Públicas o entes públicos o privados, nacionales o internacionales, incluidas las bonificaciones por formación en las cuotas de la Seguridad Social que ingresan las empresas, debiendo comunicar el beneficiario su obtención tan pronto como se conozca, y en todo caso con anterioridad a la justificación de la aplicación dada a los fondos percibidos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley General de Subvenciones.

Artículo 9. Participación de los trabajadores.

1. Se podrán incorporar a las acciones formativas trabajadores ocupados siempre que su participación no supere el 20% del total de plazas autorizadas para la acción formativa.

2. Los alumnos que accedan a acciones formativas como trabajadores desempleados deberán estar inscritos como desempleados o trabajadores agrarios en las Oficinas de empleo de la Región de Murcia, y los que lo hagan como trabajadores ocupados deberán tener su centro de trabajo domiciliado en la Región de Murcia. Estos requisitos deberán cumplirse al inicio de la acción formativa o en el momento en que los trabajadores se incorporen como alumnos a las acciones formativas.

Artículo 10. Solicitudes.

1. Modelo de solicitud telemática. Las solicitudes de subvención se cumplimentarán en el modelo de solicitud electrónico establecido en la aplicación informática GEFE (Gestión de Expedientes de Formación para el Empleo) e irán dirigidas al Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación. Una vez cumplimentadas, se presentarán y registrarán telemáticamente desde la propia aplicación informática GEFE que, a su conclusión, expedirá el correspondiente documento acreditativo. El registro telemático de la solicitud requerirá, al menos, la identificación y autenticación del solicitante a través del uso de firma electrónica avanzada de entre las admitidas por la CARM y relacionadas en la página Web <https://sede.carm.es> en la pestaña "Servicios y utilidades", admitiéndose, entre otras, los certificados de firmas electrónicas de la FNMT, Clase 2 CA y el DNI electrónico".

El trámite de solicitud para este procedimiento ha sido habilitado mediante Resolución de 17 de Junio de 2013, de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, por la que se aprueba el formulario electrónico normalizado de subvenciones destinadas a la realización de proyectos de formación (modalidad 3 de formación) y se encuentra publicado en la sede electrónica de la CARM <https://sede.carm.es>

2. Número de solicitudes. El interesado presentará tantas solicitudes como proyectos de formación distintos pretenda que le sean subvencionados.

3. Especialidades formativas. Las entidades de formación interesadas en impartir formación de especialidades formativas que precisen acreditación o inscripción previa, deberán contar con centros de formación inscritos o acreditados para impartir dicha formación en el momento de publicación de esta convocatoria, o bien, se haya solicitado con anterioridad al inicio del plazo de presentación de solicitudes.

4. Subsanación. De conformidad con lo establecido en el artículo 17.5 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, si la solicitud no reúne los requisitos exigidos en la presente Orden, el órgano instructor requerirá al interesado para que subsane la falta o presente los documentos preceptivos en el plazo de 10 días, indicándole que si no lo hiciere, se le tendrá por desistido de su solicitud, previa resolución que deberá ser dictada en los términos previstos en el artículo 42 de la citada Ley 30/1992, de 26 de noviembre (LRJ- PAC).

Artículo 11. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación de solicitudes será el comprendido desde el día siguiente al de publicación de la presente resolución en el Boletín Oficial de la Región de Murcia hasta el 23 de septiembre de 2013.

Artículo 12. Órgano instructor.

El órgano instructor será la Subdirección General de Formación del SEF, siendo la unidad administrativa instructora del procedimiento el Servicio competente en materia de Programación de Acciones y Proyectos, el cual formará un expediente diferente con cada solicitud recibida, y emitirá un informe motivado en el que se expresará si los interesados cumplen los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la subvención solicitada. Dicho informe será remitido a la Comisión Técnica de Valoración.

Artículo 13. Comisión Técnica de Valoración.

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes de subvención, se constituirá la Comisión Técnica de Valoración integrada por:

- a. El Subdirector General de Formación del SEF, o persona en quien delegue, que actuará como Presidente.
- b. El Jefe de Servicio del SEF competente en materia de programación de la formación.
- c. Un técnico de la Subdirección General de Formación, designado por el Director General del SEF, que actuará como Secretario.

En caso de vacante, ausencia o enfermedad, el Director General del SEF podrá designar los correspondientes suplentes.

La Comisión Técnica de Valoración podrá contar con los asesores que estime necesarios para el desarrollo de sus funciones.

Artículo 14. Criterios de valoración de las solicitudes de subvención.

Criterio 1: Trayectoria de la Entidad con el SEF. Las Entidades de formación podrán obtener en este criterio una puntuación máxima de 15 puntos, con base en la experiencia en el desarrollo de proyectos formativos de la Modalidad 3 correspondientes a las convocatorias de 2009, 2010 y 2011, a razón de 5 puntos por proyecto aprobado.

Criterio 2. Grado de cumplimiento de proyectos concedidos en convocatorias anteriores. En el caso de renuncia o anulación de proyectos vinculados a las mencionadas programaciones, se obtendrá una valoración negativa a razón de - 2 puntos por cada renuncia o proyecto anulado.

Criterio 3. Disponer del Certificado del Sistema de Gestión de la Calidad de la formación, expedido por alguna de las entidades acreditadas para ello por la Entidad Nacional de Acreditación (ENAC): 5 puntos. Para que sea puntuable, las Entidades deberán haberlo comunicado al SEF con anterioridad a la fecha de

publicación de la presente convocatoria y deberá estar en vigor a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

Criterio 4. Idoneidad global del proyecto y su adecuación a las necesidades formativas y ocupacionales de los trabajadores incorporados al mismo: hasta 30 puntos, de acuerdo con el siguiente cuadro:

IDONEIDAD GLOBAL DEL PROYECTO	PUNTUACIÓN
Nada adecuado	0 puntos
Adecuado	10 puntos
Muy adecuado	30 puntos

De acuerdo con lo dispuesto en la disposición transitoria segunda de la Orden de bases, no se aplicarán los criterios de valoración en ella citados a la presente convocatoria, al no disponer el SEF de la información necesaria para objetivar su aplicación.

Artículo 15. Propuesta de resolución provisional y trámite de audiencia.

1. El órgano instructor, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 18.4 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a la vista del expediente y del informe elaborado por la Comisión Técnica de Valoración, efectuará la propuesta de resolución provisional, debidamente motivada, que será publicada en el Tablón de Anuncios de la Sede de la Subdirección General de Formación situada en calle Senda Estrecha, s/n, Murcia, 30011, sustituyendo a la notificación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 59.6.b de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (LRJ-PAC). Asimismo, y a efectos meramente informativos, será expuesta en el Portal de Empleo y Formación de la Región de Murcia, www.sefcarm.es.

Dicha propuesta expresará las solicitudes a las que, aplicado el sistema de prelación y baremación establecido en la presente convocatoria, les correspondería la concesión de la subvención solicitada; así como aquellas respecto de las que se propone su desestimación, con expresión de los motivos que concurran en cada caso. Igualmente, incluirá las solicitudes que quedan en reserva durante el año, y que podrán ser objeto de inclusión en sucesivas programaciones complementarias, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 27.3 de la Orden de bases. La propuesta de resolución provisional otorgará un plazo de diez días hábiles para que los solicitantes efectúen las alegaciones que estimen oportunas.

2. La entidad de formación podrá aceptar la propuesta provisional incluyendo modificaciones en el proyecto vinculado a la propuesta de concesión.

En los proyectos de formación se podrán realizar las siguientes modificaciones: a) número de participantes en cada acción, b) alcance, objetivos y contenidos de las acciones en función del importe de la propuesta de resolución provisional.

En caso de que el importe total del proyecto modificado y aceptado por la entidad de formación sea inferior al propuesto, la resolución de concesión se hará por el menor de los importes. Si el importe total del proyecto modificado y aceptado resulta superior al propuesto, la resolución de concesión se hará por el menor de los importes, asumiendo la entidad de formación la diferencia.

Artículo 16. Propuesta de resolución definitiva.

1. Transcurrido el plazo concedido al interesado para efectuar alegaciones y vistas las alegaciones formuladas, en su caso, el órgano instructor elevará al Director General del SEF la propuesta de resolución definitiva para su aprobación.

2. La resolución de concesión será motivada de acuerdo con las bases reguladoras, y contendrá la relación de solicitantes a los que se concede la subvención, con expresión del objeto y de la cuantía de la subvención otorgada, así como la forma de pago, el plazo y forma de justificación, y demás condiciones y requisitos exigidos en cada programa de subvención.

3. La resolución de concesión incluirá las solicitudes que han resultado desestimadas, indicando el motivo o motivos de su desestimación, así como las solicitudes que quedan en reserva durante el año, las cuales podrán ser objeto de inclusión en sucesivas programaciones complementarias, de conformidad con lo dispuesto la Orden de bases.

4. Publicación. La resolución será publicada en el Tablón de Anuncios de la Sede de la Subdirección General de Formación del Servicio Regional de Empleo y Formación sita en calle Senda Estrecha, s/n, sustituyendo a la notificación y surtiendo los mismos efectos que ésta, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 59.6.b de la ya citada Ley 30/1992 (LRJ-PAC). En ella, se hará constar de forma expresa que la citada resolución no agota la vía administrativa, y que podrá ser recurrida mediante la interposición de recurso de alzada ante el Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, según lo dispuesto en el artículo 23.2 de la Ley 9/2002, de 11 de noviembre, de creación del citado organismo, en el plazo de un mes siguiente al de su publicación.

Asimismo, y a efectos meramente informativos, será expuesta en el Portal de Empleo y Formación de la Región de Murcia, www.sefcarm.es.

5. Plazo de resolución. El plazo máximo para resolver y notificar la resolución recaída en el procedimiento será de seis meses contados desde el día siguiente al de publicación de la resolución de convocatoria en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 19.4 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

6. Silencio Administrativo. Transcurrido el plazo para dictar resolución sin que se haya dictado y publicado la misma, se podrá entender desestimada la solicitud por silencio administrativo, de conformidad con lo establecido en el artículo 44.1 de la Ley 30/1992 (LRJ-PAC), y 19.5 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, sin que ello exima a la Administración de la obligación legal de resolver de forma expresa.

Disposición final.

La presente Resolución surtirá efectos desde el día siguiente al de su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

Murcia, 3 de septiembre de 2013.—El Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación, Alejandro Zamora López-Fuensalida.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

4. ANUNCIOS

Consejería de Obras Públicas y Ordenación del Territorio

12834 Notificación de resoluciones de expedientes sancionadores en materia de transportes.

Se pone en conocimiento de los interesados que a continuación se detallan, que, en virtud de los expedientes que asimismo se indican, por esta Dirección General, en el ejercicio de las facultades conferidas por el art. 146 de la Ley 16/1987, de 30 de julio, art. 10 de la Ley Orgánica 5/1987, de 30 de julio, y art. 31 del Decreto número 42/2005, de 6 de mayo (BORM, núm. 108, de 13 de mayo), se han dictado resoluciones imponiendo sanciones en materia de transportes:

N.º Expediente: SAT5908/2012

Denunciado: Agetrans Demetrio e Hijos, S.L.

Denunciante: Dirección General de Transportes y Puertos

Último domicilio conocido: LG Autovía del Mediterránea A-7 km. 609

30850 Totana (Murcia)

Hechos: Minoración Descanso Semanal, según acta 432/12 que se adjunta.

Norma Infringida: 8.6 R(CE) 561/2006

Observaciones Art. Infringido:140.20.LOTT, 197.20 ROTT

Sanción: 3301 Euros

Fecha Denuncia: 05/11/2012

Matrícula:

Liquidación: 1404509910391030173220135108

Se hace saber a los interesados el derecho que les asiste de interponer recurso de alzada en el plazo de UN MES contado a partir del día siguiente de la presente publicación, ante el Excmo. Sr. Consejero, en los términos del art. 114 y siguientes de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 215.1) del Real Decreto 1211/1990, de 28 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de la LOTT, la sanción deberá hacerse efectiva en el plazo de 15 DIAS contados a partir del día siguiente a su firmeza, salvo en aquellos casos en que el interesado haya optado voluntariamente por el pago de la sanción. Al objeto de proceder al pago, el interesado podrá solicitar la liquidación/carta de pago en esta Dirección General de Transportes y Puertos, Servicio de Inspección y Sanciones (despacho 128), Plaza de Santoña, n.º 6. Murcia.

Igualmente, se informa que, de conformidad con el artículo 69 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, para las sanciones no ingresadas en el plazo indicado, se iniciará la recaudación en período ejecutivo y el procedimiento de apremio al día siguiente al vencimiento del plazo de ingreso en período voluntario.



Y para que conste y les sirva de notificación legal en los términos del art. 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, al haber resultado desconocidos en sus domicilios o intentada la notificación, ésta no se ha podido practicar, se procede a su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y en los tabloneros de edictos de los Ayuntamientos correspondientes a las poblaciones que se indican.

Murcia, a 28 de agosto de 2013.—La Jefa de Servicio de Inspección y Sanciones, Carmen Diges Mira.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

4. ANUNCIOS

Consejería de Obras Públicas y Ordenación del Territorio

12835 Notificación de resoluciones de expedientes sancionadores en materia de transportes.

Se pone en conocimiento de los interesados que a continuación se detallan, que, en virtud de los expedientes que asimismo se indican, por esta Dirección General, en el ejercicio de las facultades conferidas por el art. 146 de la Ley 16/1987, de 30 de julio, art. 10 de la Ley Orgánica 5/1987, de 30 de julio, y art. 31 del Decreto número 42/2005, de 6 de mayo (BORM, núm. 108, de 13 de mayo), se han dictado resoluciones imponiendo sanciones en materia de transportes:

N.º Expediente: SAT4712/2012

Denunciado: SUAREZ CASTRO, ANGELES

Denunciante: SUBSECTOR DE TRAFICO DE LA GUARDIA CIVIL

Último domicilio conocido: CL FLAUTA N.º 13

04700 EJIDO (EL) (ALMERIA)

Hechos: FALSIFICACION DE HOJAS DE REGISTRO O DE SU CONTENIDO AL REALIZAR SUS ANOTACIONES MANUALES CON BOLIGRAFO TIPO PILOT PARA PODER BORRAR FACILMENTE, A VOLUNTAD, DETERMINADOS CARACTERES CONTRAVINIENDO LO PRECEPTUADO EN EL RGTO 3821/85 ANEXO I.IV QUE ALUDE A LA NECESIDAD DE REGISTRO INDELEBLES. SE ADJUNTA DISCOS A BOLETIN A MODO DE PRUEBA.

Norma Infringida: R(CE) 3821/85

Observaciones Art. Infringido:140.10 LOTT, 197.10 ROTT

Sanción: 4601 Euros

Fecha Denuncia: 23/05/2012

Matrícula: 0152-DYV

Liquidación: 1404509910391030238920135100

Se hace saber a los interesados el derecho que les asiste de interponer recurso de alzada en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente de la presente publicación, ante el Excmo. Sr. Consejero, en los términos del art. 114 y siguientes de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 215.1) del Real Decreto 1211/1990, de 28 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de la LOTT, la sanción deberá hacerse efectiva en el plazo de 15 días contados a partir del día siguiente a su firmeza, salvo en aquellos casos en que el interesado haya optado voluntariamente por el pago de la sanción. Al objeto de proceder al pago, el interesado podrá solicitar la liquidación/carta de pago en esta Dirección General de Transportes y Puertos, Servicio de Inspección y Sanciones (despacho 128), Plaza de Santoña, n.º 6. Murcia.

Igualmente, se informa que, de conformidad con el artículo 69 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, para las sanciones no ingresadas en el plazo indicado, se iniciará la recaudación en período ejecutivo y el procedimiento de apremio al día siguiente al vencimiento del plazo de ingreso en período voluntario.

Y para que conste y les sirva de notificación legal en los términos del art. 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, al haber resultado desconocidos en sus domicilios o intentada la notificación, ésta no se ha podido practicar, se procede a su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y en los tabloneros de edictos de los Ayuntamientos correspondientes a las poblaciones que se indican.

Murcia, a 16 de agosto de 2013.—La Jefa de Servicio de Inspección y Sanciones, Carmen Diges Mira.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

4. ANUNCIOS

Consejería de Industria, Empresa e Innovación

12836 Notificación por edicto "Interconexión entre L.A.A.T. Los Carriones 20 KV con L.A.A.T. Los Zurdos 20 KV, en el término municipal de Cartagena (Murcia)". Expediente de expropiación forzosa n.º 1J13EX0002.

Resultando desconocidos los titulares y/o el domicilio de los mismos en relación con las parcelas de la relación anexa, o habiéndose intentado la notificación personal, y no pudiéndose practicar, se procede, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley de Régimen Jurídico de Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, a la notificación del Acta previa de ocupación de las parcelas citadas, la constitución del preceptivo depósito previo a la ocupación en la Caja General de Depósitos, así como la notificación de ocupación mediante la inserción del presente anuncio en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», requiriéndoles para que, presente en el plazo de 20 días, hoja de aprecio razonada, por duplicado ejemplar, en la que concrete el valor en que se estima el bien o derecho que se le expropia, pudiendo hacer cuantas alegaciones consideren pertinentes, todo ello según el Art. 29 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954.

El texto íntegro de los documentos citados se encuentra a disposición de los interesados en el Servicio Jurídico de la Secretaría General de la Consejería de Universidades, Empresa e Investigación, sito en la C/ San Cristóbal, n.º 6, CP 30071 Murcia.

Datos de las fincas

Finca	T.M	Polígono	Parcela	Titular
MU-3	Cartagena	12	35	Isabel Soto Díaz
MU-4	Cartagena	12	34	Antonio Sánchez Ros
MU-15	Cartagena	12	18	Antonio Pérez Ros

Murcia, 26 de julio de 2013.—La Jefa de Servicio Jurídico, Ana M.ª Tudela García.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

4. ANUNCIOS

Consejería de Industria, Empresa e Innovación

12837 Edicto de notificación de audiencia de expediente sancionador 3C13PS000034.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se hace pública notificación del Trámite de Audiencia del expediente sancionador que se indica, instruido por esta Dirección General, a la entidad que a continuación se relaciona, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

Dicho expediente obra en esta Dirección General de Industria, Energía y Minas, Servicio de Régimen Jurídico, Económico y Sancionador donde los interesados pueden comparecer, dentro del plazo de quince días hábiles contados desde el día siguiente al de la publicación del presente edicto en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia", para conocimiento del contenido íntegro del mencionado acto y constancia de tal conocimiento, pudiendo aportar cuantas alegaciones, documentos o informaciones estime convenientes.

Expediente: 3C13PS000034

Presunto responsable: Gloria y Antonia, S.L.

NIF: B30292783

Último domicilio: Avda. Alto de las Atalayas, 54 -30110 Cabezo de Torres-Murcia

Normas Infringidas:

1. A la vista de lo expuesto se considera que el titular de la estación de servicio está utilizando una instalación petrolífera, incumpliendo el artículo 26.1 de la ITC MI-IP04 del Reglamento de Instalaciones Petrolíferas, que puede comportar un peligro para personas, flora, fauna, cosas o el medio ambiente.

2. A la vista de lo expuesto se considera que el titular de la estación de servicio está utilizando la instalación eléctrica con un inadecuado mantenimiento, incumpliendo la Orden de 11 de septiembre de 2003, de la Consejería de Economía, Industria e Innovación de la Región de Murcia, que puede resultar un peligro para personas, flora, fauna, cosas o el medio ambiente.

3. La estación de servicio no ha pasado la inspección periódica establecida en el punto 40 de la ITC MI-IP04 del Reglamento de Instalaciones Petrolíferas, que de ello puede resultar un peligro para las personas, la flora, la fauna, los bienes o el medio ambiente.

Murcia, a 26 de agosto de 2013.—El Director General de Industria, Energía y Minas, Pedro Jiménez Mompeán.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

4. ANUNCIOS

Consejería de Industria, Empresa e Innovación

12838 Edicto de resolución de expediente sancionador 3C13PS000124.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se hace pública notificación de la Resolución del expediente sancionador que se indica, instruido por esta Dirección General, a la entidad que a continuación se relaciona, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

Dicho expediente obra en esta Dirección General de Industria, Energía y Minas, Servicio de Régimen Jurídico, Económico y Sancionador, donde el interesado puede comparecer, dentro del plazo de un mes contado desde el día siguiente al de la publicación del presente edicto en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia", para conocimiento del contenido íntegro del mencionado acto y constancia de tal conocimiento, pudiendo recurrir potestativamente en Reposición ante el Excmo. Sr. Consejero de Industria, Empresa e Innovación o impugnar la resolución directamente ante el Orden Jurisdiccional Contencioso-administrativo.

Expediente: 3C13PS000124

Presunto responsable: Citrisur Export, S.L.

N.I.F.: B73501223

Ultimo domicilio: C/ Segura, s/n - 30139 El Raal-Murcia

Normas infringidas:

- No acreditar tener suscrito un contrato de conservación para el mantenimiento de la instalación frigorífica con un Conservador-Reparador Frigorista Autorizado, según Instrucción MI IF-013, del Reglamento de Seguridad para Plantas e Instalaciones Frigoríficas.

- No acreditar la realización de la revisión periódica obligatoria de la instalación frigorífica por instalador autorizado, según Instrucción MI IF-015, del Reglamento de Seguridad para Plantas e Instalaciones Frigoríficas.

Sanción: 3.005,07 €

Murcia, 19 de agosto de 2013.—El Director General de Industria, Energía y Minas, Pedro Jiménez Mompeán.

II. ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

1. DELEGACIÓN DEL GOBIERNO

Secretaría General

12839 Notificación de resoluciones.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común modificada, por la Ley 4/99 de 13 de enero, se hace pública notificación de la resolución recaída en el expediente sancionador en materia de orden social que se indica, dictada por la Autoridad Competente según el artículo 55.2 de la Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, reformada por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, a la persona o entidad que a continuación se relaciona, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar. Igualmente se remite al Ayuntamiento de Mula para su publicación.

Acta	Empresa	NIF/CIF	Localidad	Importe €
I302013000015226	J. A. HORECA PLUS, S.L.	B04690210	Mula	100.135,96 €

La presente resolución ponen fin a la vía administrativa, según dispone el art. 149.11 en relación con la Disposición Adicional Décima del Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ejecución de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Contra la misma se podrá interponer recurso de reposición ante esta Delegación del Gobierno, de conformidad con lo establecido en los artículos 107.1, 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificados por la Ley 4/1999, de 13 de enero, en el plazo de un mes a contar a partir del día siguiente al de su publicación en este Boletín Oficial de la región de Murcia o bien, directamente recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Murcia o ante el Juzgado en cuya circunscripción tengan los interesados su domicilio, con arreglo a lo dispuesto en el art. 8.3, en relación con el artículo 14.1, segunda, ambos de la ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de dos meses, a contar desde el siguiente al de la presente publicación, de conformidad con lo previsto en el art. 46.1 de la Ley últimamente citada.

El correspondiente expediente obra en la Vicesecretaría General de la Delegación del Gobierno en Murcia, Avda. Alfonso X el Sabio nº 6. 2.ª pta.

El importe de la sanción debe ser ingresado en el plazo de 30 días hábiles. Si no se ingresa en estos plazos, el importe será exigido por vía ejecutiva con un recargo del 20 por 100. Advirtiéndoles que pueden personarse en la dirección arriba indicada de esta Delegación del Gobierno donde se les hará entrega del modelo 069 para realizar el pago.

El Secretario General, José Gabriel Ruiz González.

II. ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

2. DIRECCIONES PROVINCIALES DE MINISTERIOS

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Dirección Territorial de Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Murcia

12840 Notificación de resoluciones primera instancia.

Relación de empresas que en trámite de notificación de resolución de acta de infracción han resultado desconocidas, ignorado su domicilio, o cuya notificación no se ha podido practicar, y que, al amparo del artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26-11-92, modificada por la Ley 4/1999, de 13-01-99, se publican en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y tablón de edictos del Ayuntamiento correspondiente.

Acta	Empresa	N.I.F	Domicilio	Materia	Importe €
I302011000103275	FRUTAS ABRIL, S.L.	B30580096	CARAVACA DE LA CRUZ	SEG. SOCIAL	626,00
I302013000041696	PAREDES LÓPEZ, JOSÉ	229827360	POZO ESTRECHO- CARTAGENA	EXTRANJEROS	31.255,00

Los citados expedientes se encuentran a la vista de los interesados en la Sección de Sanciones de esta Dirección Territorial de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sita en Calle Nelva, s/n, Torre JMC, Torre A, 3.ª planta, 30071 Murcia.

El importe de las sanciones y liquidaciones puede hacerse efectivo por los medios legalmente establecidos. Al mismo tiempo se advierte a las empresas comprendidas en esta relación, del derecho que les asiste para interponer Recurso de Alzada, ante la autoridad que corresponda según la materia (1), por conducto de esta Dirección Territorial, en el plazo de un mes, a tenor de lo dispuesto en el artículo 114 y sus concordantes de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, con la advertencia de que, transcurrido dicho plazo sin haberse efectuado el pago o interpuesto el correspondiente recurso, se continuará el procedimiento reglamentario que concluye con la exacción por vía de apremio, salvo las actas en materia de Seguridad Social, en las que la recaudación del importe de la sanción se llevará a cabo por la Tesorería General de la Seguridad Social, la cual notificará la oportuna Reclamación de Deuda en la que se indicará el plazo de pago de la sanción en vía voluntaria, que empezará a contar a partir de la recepción de la misma.

(1)

Obstrucción, ante la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Seguridad Social, ante la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social

Seguridad Social (trabajador), ante la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración

La Secretaria General, Josefa Navarro Abellán.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Cartagena

12841 Resoluciones de imposición de sanción por incumplimiento de la ordenanza municipal sobre la protección y defensa de animales de compañía.

No siendo posible notificar por conducto ordinario al interesado cuyos datos de identificación abajo se insertan, es por lo que en lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre de Régimen Jurídico y Procedimiento Administrativo Común, por medio del presente, se hace público el mencionado acuerdo con el objeto de que puedan personarse aquellos interesados en el expediente, en el Departamento de Sanidad sito en C/ San Miguel "Ef. Administrativo San Miguel" del Excmo. Ayuntamiento de Cartagena, con el objeto de conocer el contenido íntegro del acto y constancia de tal conocimiento.

Interesado: Antonio Israel Sousa López, DNI: 01.178.485

Resolución: Imposición de sanción por incumplimiento de la "Ordenanza Municipal sobre la protección y defensa de animales de compañía".

Expediente: SAN ANI2013/07

Interesado: María Sánchez Alcaide, DNI: 22.912.706

Resolución: Imposición de sanción por incumplimiento de la "Ordenanza Municipal sobre la protección y defensa de animales de compañía".

Expediente: SAN ANI2013/138

Lo que se hace público a fin de que sirva de notificación a los interesados, frente a la presente resolución, que es definitiva en vía administrativa y en consecuencia susceptible de ser recurrida potestativamente en reposición ante el mismo órgano que la ha dictado en el plazo de un mes, o directamente ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo n.º 1 de Cartagena en el plazo de dos meses. Estos plazos se contarán a partir del día siguiente al de la recepción de la notificación del presente. Esto es sin perjuicio de que pueda ejercitar, en su caso, cualquier otro recurso que estime procedente.

En Cartagena, 11 de julio de 2013.—El Concejal Delegado del Área de Gobierno de Descentralización, Participación Ciudadana, Agricultura, Sanidad y Consumo, Nicolás Ángel Bernal.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Cartagena

12842 Incoación de expediente sancionador SAN ANI2013/124.

No siendo posible notificar por conducto ordinario a los interesados cuyos datos de identificación abajo se insertan, es por lo que en lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre de Régimen Jurídico y Procedimiento Administrativo Común, por medio del presente, se hace público el mencionado acuerdo con el objeto de que puedan personarse aquellos interesados en el expediente, en el Departamento de Sanidad sito en C/ San Miguel "Ef. Administrativo San Miguel" del Excmo. Ayuntamiento de Cartagena, con el objeto de conocer el contenido íntegro del acto y constancia de tal conocimiento en el plazo de 15 días desde la presente publicación.

Interesado: Ildefonso López Mendoza, n.º D.N.I.:23.005.434

Resolución: Incoación expediente sancionador por incumplimiento de la "Ordenanza Municipal sobre la protección y defensa de animales de compañía".

Expediente: SAN ANI2013/124

Lo que se hace público a fin de que sirva de notificación a los interesados, advirtiéndoles que, contra el referido acuerdo de incoación, que no pone fin a la vía administrativa, no cabe interponer recurso alguno, sin perjuicio de que pueda alegar lo que estime procedente para su consideración en la resolución del procedimiento de acuerdo con lo dispuesto en el art. 107.1 de la Ley 30/92 de 20 de noviembre en su redacción actual dada por la Ley 4/1999 de 13 de enero.

Frente a la orden de entrega y retirada del animal dispuesta en la citada resolución, se le comunica que es definitiva en vía administrativa y en consecuencia susceptible de ser recurrida potestativamente en reposición ante el mismo órgano que la ha dictado en el plazo de un mes, o directamente ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo n.º 1 de Cartagena en el plazo de dos meses. Estos plazos se contarán a partir del día siguiente al de la recepción de la notificación del presente. Esto es sin perjuicio de que pueda ejercitar, en su caso, cualquier otro recurso que estime procedente.

En Cartagena, 11 de julio de 2013.—El Concejal Delegado del Área de Gobierno de Descentralización, Participación Ciudadana, Agricultura, Sanidad y Consumo, Nicolás Ángel Bernal.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Cartagena

12843 Publicación de anuncio de concesión de subvención a asociaciones y/o entidades ciudadanas.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 50 de las Bases de Ejecución del Presupuesto Municipal, por medio del presente, se anuncia que con fecha de 14/06/2013 se ha dictado acuerdo de la Junta de Gobierno Local por el que se concede subvención a asociaciones y/o entidades ciudadanas, por el procedimiento de concesión directa según artículos 44.2 c) y 46 de las Bases de Ejecución anteriormente mencionadas y artículo 22.2 c) de la Ley General de Subvenciones 38/2003, de 17 de noviembre, con cargo a las partidas del presupuesto de gastos del Área de Descentralización y Sanidad del Excmo. Ayuntamiento de Cartagena.

Lo que se publica a los efectos oportunos, haciendo constar que los interesados podrán comparecer en el plazo de 15 días en la 1.ª planta del edificio administrativo sito en C/ San Miguel, n.º 8, de Cartagena, para tomar conocimiento del contenido íntegro del acto advirtiéndose que el mismo es definitivo en vía administrativa, y en consecuencia susceptible de ser recurrido potestativamente en reposición ante el mismo órgano que lo ha dictado en el plazo de un mes, o directamente ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo n.º 1 de Cartagena en el plazo de dos meses. Estos plazos se contarán a partir del día siguiente a la publicación del presente. Esto es sin perjuicio de que pueda ejercitar, en su caso, cualquier otro recurso que estime procedente.

En Cartagena, 15 de julio de 2013.—El Concejal Delegado del Área de Descentralización, Participación Ciudadana, Agricultura, Sanidad y Consumo, Nicolás Ángel Bernal.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Jumilla

12844 Anuncio de licitación del contrato administrativo de servicios de limpieza y jardinería de diversas zonas del municipio de Jumilla.

1. Entidad adjudicadora:

- a) Organismo: Ayuntamiento de Jumilla.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría General.
- c) Obtención de pliegos: Se podrán descargar del Perfil de Contratante de este Ayuntamiento (www.jumilla.org/contratacion).
- d) Número de expediente: 96/13.

2. Objeto del contrato:

- a) Tipo: Contrato administrativo de servicios.
- b) Descripción: Servicios de conservación, mantenimiento y limpieza de diversas zonas ajardinadas de Jumilla, en los términos descritos en el Pliego de Prescripciones Técnicas (PPT).
- c) División por lotes: No.
- d) Lugar de ejecución: Jumilla.
- e) Admisibilidad de variantes o mejoras: Sí, de acuerdo con la Cláusula 1.3 del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares (PCAP).
- f) Duración: Seis meses, prorrogable por otro periodo de seis meses.
- g) Código CPV: 77311000-3 (Servicios de mantenimiento de jardines y parques).

3. Tramitación y procedimiento:

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Abierto.
- c) Criterios de adjudicación: Oferta económicamente más ventajosa, con varios criterios de adjudicación

4. Presupuesto base de licitación:

- a) Importe neto: 110.000,00 euros.
- b) IVA (10%): 11.000,00 euros.
- c) Importe total: 121.000,00 euros

5. Garantías exigidas:

- a) Provisional: No se exige.
- b) Definitiva: 5% del precio de adjudicación, constituida en la forma indicada en la Cláusula 11.2 del PCAP.

6. Requisitos de los licitadores: Los contenidos en la Cláusula 9 del PCAP. En particular, se exigirá clasificación: Grupo O, Subgrupo 6, Categoría B.

7. Presentación de proposiciones:

- a) Fecha límite de presentación: Hasta las 14:00 h. del cuadragésimo día natural siguiente a la fecha de envío del anuncio de licitación al DOUE.

b) Modalidad de presentación: Presencial, por mensajero, por correo o por ventanilla única (art. 38.4 LRJPC).

c) Documentación a presentar: Sobres A, B y C, con la documentación determinada en el PCAP.

d) Lugar de presentación: Secretaría General del Excmo. Ayuntamiento de Jumilla. C/ Cánovas del Castillo, 31. 30520. Jumilla.

e) Teléfono: 968782020. Fax: 968756908.

8. Apertura de proposiciones: Tendrá lugar en la Casa Consistorial, en la sesión de la Mesa de Contratación a celebrar, previsiblemente, a las 09:00 horas del primer lunes siguiente de la terminación del plazo de presentación de proposiciones. Pueden confirmar la fecha telefónicamente en la Secretaría General.

9. Gastos de publicidad: Por cuenta del adjudicatario.

10. Fecha de envío del anuncio al DOUE: 5 de agosto de 2013.

En Jumilla, a 5 de agosto de 2012.—El Alcalde, Enrique Jiménez Sánchez.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Mazarrón

12845 Acuerdo del Pleno del 14 de agosto de 2013, para establecer régimen de dedicación de distintos concejales.

Don Juan Francisco Marín Martínez, Secretario General del M. I. Ayuntamiento de Mazarrón (Murcia).

Certifico: Que el Pleno de la Corporación de este Ayuntamiento, en sesión celebrada con carácter extraordinario, el día 14 de agosto de 2013, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

4. Alcaldía - Propuesta para establecer régimen de dedicación de distintos Concejales y para establecer cantidades por asistencia efectiva a cada uno de los órganos colegiados de que formen parte, para aquellos que no desempeñen sus cargos ni en régimen de dedicación exclusiva ni parcial.- Se da cuenta al Pleno de la siguiente propuesta, realizada por el Alcalde-Presidente, D. Ginés Campillo Méndez:

"Visto.- Que la actividad municipal está requiriendo de una mayor dedicación de la que se había previsto inicialmente por parte de los miembros de la Corporación que ostentan delegaciones del Alcalde para la dirección de los servicios, y que esta mayor dedicación no está siendo retribuida acorde a la misma.

Considerando.- Lo dispuesto en el artículo 75 de la Ley 7/1.985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, según el cual los miembros de las Corporaciones locales percibirán retribuciones por el ejercicio de sus cargos cuando los desempeñen con dedicación exclusiva, los Concejales que desempeñen sus cargos en régimen de dedicación parcial, por ostentar delegaciones, percibirán retribuciones por el tiempo de dedicación efectiva a las mismas, y sólo los miembros de la Corporación que no tengan dedicación exclusiva ni dedicación parcial percibirán asistencias por la concurrencia efectiva a las sesiones de los órganos colegiados de la Corporación de que formen parte, en la cuantía señalada por el pleno de la misma.

Visto.- El informe de la Intervención municipal.

Propongo al Pleno la adopción del siguiente acuerdo:

Primero.- Establecer a favor de D. Isidro Coy Lario el desempeño de su cargo en régimen de dedicación exclusiva, asignándole una retribución anual bruta de 31.500 euros, que percibirá en catorce pagas, doce correspondientes a las diferentes mensualidades y las dos restantes adicionales a las anteriores en los meses de junio y diciembre, siendo la misma incompatible con la percepción de asistencias por la concurrencia a órganos colegiados.

Segundo.- Modificar las condiciones de los miembros de la Corporación por el desempeño de sus cargos en régimen de dedicación parcial, pasando a ser estos los que siguen:

- Doña Matilde Blázquez Navarro, doña Magdalena Méndez Noguera y don Carlos García Díaz, dedicarán a sus funciones como mínimo 30 horas a la semana, asignándole a cada uno de ellos una retribución bruta anual de 19.200 euros, que

percibirán en doce pagas mensuales iguales, siendo la misma incompatible con la percepción de asistencias por la concurrencia a órganos colegiados.

- Don Miguel María García Encarnación dedicará a sus funciones como mínimo 25 horas a la semana, asignándole una retribución bruta anual de 16.000 euros, que percibirá en doce pagas mensuales iguales, siendo la misma incompatible con la percepción de asistencias por la concurrencia a órganos colegiados.

Tercero.- Establecer por asistencia efectiva a cada uno de los órganos colegiados de que formen parte, para aquellos miembros que no desempeñen sus cargos ni en régimen de dedicación exclusiva ni parcial, las siguientes cantidades:

- Por asistencia a cada Pleno ordinario que celebre la Corporación: 300,00 euros.

- Por asistencia a cada Junta de Gobierno Local: 330,00 euros, estableciéndose un máximo de tres asistencias al mes.

- Por asistencia a cada Comisión Informativa de carácter permanente, en calidad de vocal: 50,00 euros, estableciéndose un máximo de una asistencia al mes por Comisión.

- Por asistencia a cada Comisión Informativa de carácter permanente, en calidad de Presidente: 260,00 euros, estableciéndose un máximo de una asistencia al mes por Comisión.

Cuarto.- Las indicadas cantidades se incrementarán anualmente en el mismo porcentaje que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el conjunto de los funcionarios.

Quinto.- Que se publique en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de forma íntegra el acuerdo plenario, a efectos de su general conocimiento”.

Propuesta que fue dictaminada favorablemente por la Comisión Informativa de Hacienda, en sesión extraordinaria y urgente, el día 9 de agosto de 2.013.

Analizado el expediente, el Alcalde-Presidente, D. Ginés Campillo Méndez, rectifica la propuesta en el sentido de esta de fecha 13 de agosto de 2013, donde se suprime el apartado SEGUNDO de la propuesta original, que queda como sigue:

“Visto.- Que la actividad municipal está requiriendo de una mayor dedicación de la que se había previsto inicialmente por parte de los miembros de la Corporación que ostentan delegaciones del Alcalde para la dirección de los servicios, y que esta mayor dedicación no está siendo retribuida acorde a la misma.

Considerando.- Lo dispuesto en el artículo 75 de la Ley 7/1.985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, según el cual los miembros de las Corporaciones locales percibirán retribuciones por el ejercicio de sus cargos cuando los desempeñen con dedicación exclusiva, los Concejales que desempeñen sus cargos en régimen de dedicación parcial, por ostentar delegaciones, percibirán retribuciones por el tiempo de dedicación efectiva a las mismas, y sólo los miembros de la Corporación que no tengan dedicación exclusiva ni dedicación parcial percibirán asistencias por la concurrencia efectiva a las sesiones de los órganos colegiados de la Corporación de que formen parte, en la cuantía señalada por el pleno de la misma.

Visto.- El informe de la Intervención municipal de 13 de agosto de 2013.

Propongo al Pleno la adopción del siguiente acuerdo:

PRIMERO.- Establecer a favor de D. Isidro Coy Lario el desempeño de su cargo en régimen de dedicación exclusiva, asignándole una retribución anual bruta de 31.500 euros, que percibirá en catorce pagas, doce correspondientes a las diferentes mensualidades y las dos restantes adicionales a las anteriores en los meses de junio y diciembre, siendo la misma incompatible con la percepción de asistencias por la concurrencia a órganos colegiados.

SEGUNDO.- Establecer por asistencia efectiva a cada uno de los órganos colegiados de que formen parte, para aquellos miembros que no desempeñen sus cargos ni en régimen de dedicación exclusiva ni parcial, las siguientes cantidades:

- Por asistencia a cada Pleno ordinario que celebre la Corporación: 300,00 euros.
- Por asistencia a cada Junta de Gobierno Local: 330,00 euros, estableciéndose un máximo de tres asistencias al mes.
- Por asistencia a cada Comisión Informativa de carácter permanente, en calidad de vocal: 50,00 euros, estableciéndose un máximo de una asistencia al mes por Comisión.
- Por asistencia a cada Comisión Informativa de carácter permanente, en calidad de Presidente: 260,00 euros, estableciéndose un máximo de una asistencia al mes por Comisión.

TERCERO.- Las indicadas cantidades se incrementarán anualmente en el mismo porcentaje que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el conjunto de los funcionarios.

CUARTO.- Que se publique en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de forma íntegra el acuerdo plenario, a efectos de su general conocimiento".

Sometida la propuesta definitiva a votación es aprobada por doce votos a favor y una abstención, de D.^a Matilde Blázquez Navarro (ausente el Grupo Municipal Popular), quedando adoptados los acuerdos en ella contenidos.

Y para que así conste y surta efectos, expido la presente de orden y con el visto bueno del Sr. Alcalde-Presidente, con la reserva a que hace referencia el artículo 206 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, en Mazarrón, a 14 de agosto de 2013.—V.^o B.^o, el Alcalde-Presidente, Ginés Campillo Méndez.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Mazarrón

12846 Exposición pública y anuncio de cobranza-padrón tasa por mercadillos y plazas de abastos Mazarrón y Puerto correspondiente al tercer trimestre del ejercicio 2013.

Se pone en conocimiento de los contribuyentes interesados, que por Decreto de la Alcaldía Presidencia de fecha 26 de agosto de 2013 han sido aprobados los padrones para el cobro de las Tasas por Mercadillos y Plaza de Abastos de Mazarrón y Puerto correspondiente al tercer trimestre 2013.

Estos padrones se encuentran expuestos al público durante 30 días en el Servicio de Gestión Tributaria de este Ayuntamiento, donde pueden ser examinados por los contribuyentes a quienes interese.

Contra la inclusión en dichos padrones o contra las cuotas que en ellos se indican, puede interponerse ante esta Corporación recurso de reposición previo al contencioso-administrativo en el plazo de un mes, a partir del día siguiente a la terminación del periodo de exposición al público, de conformidad con lo regulado en el artículo 14.2 del R.D. Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

El periodo voluntario de pago de las cuotas se establece entre los días hábiles comprendidos entre el día 9 de septiembre de 2013 y el 11 de noviembre de 2013.

El pago debe hacerse en cualquiera de las oficinas de las entidades de crédito colaboradoras, durante todos los días y horas que permanezcan abiertas dichas oficinas, utilizando el documento de ingreso que este Ayuntamiento remitirá por correo ordinario a todos los interesados.

Son entidades colaboradoras: Caja de Ahorros de Murcia (Cajamurcia), Caja de Ahorros del Mediterráneo (CAM), Caja Rural Intermediterránea (Cajamar), Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona (La Caixa), Banco Bilbao-Vizcaya-Argenteria (BBVA), Banco Español de Crédito (Banesto) Banco Popular Español, Banco de Valencia y Caixa Catalunya.

Quienes no reciban o extravíen el documento de ingreso pueden obtener un duplicado del mismo en el Servicio de Gestión Tributaria y Recaudación de este Ayuntamiento sito en Mazarrón, C/ Gómez Jordana nº 5

Transcurrido el plazo indicado, las cuotas no pagadas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán los correspondientes recargos del período ejecutivo, los intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 24 del Reglamento General de Recaudación (R.D. 939/2005)

Mazarrón, 26 de agosto de 2013.—El Alcalde-Presidente, Ginés Campillo Méndez.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Murcia

12847 Anuncio para la licitación de contrato de suministro e instalación de materiales para la reposición de la red de datos y telefonía del edificio municipal de Plaza de Europa. (Expte. 439/2013).

1. Entidad adjudicadora.

- a) Excmo. Ayuntamiento de Murcia.
- b) Servicio de Contratación, Suministros y Responsabilidad Patrimonial.
- c) Obtención de documentación e información:
Servicio de Contratación, Suministros y Responsabilidad Patrimonial.
Glorieta de España, 1, 4.ª planta.
30004 Murcia.
Teléfono: 968 35 86 00, extensión 2340
Fax: 968 21 85 73
Correo electrónico: contratacion@ayto-murcia.es
Dirección de Internet del perfil del contratante: www.murcia.es
- d) Expediente n.º 439/2013.

2. Objeto del contrato.

- a) Tipo: Suministros.
- b) Descripción: "Suministro y e instalación de materiales para la reposición de la red de datos y telefonía del edificio municipal de Plaza de Europa".
- c) División por lotes: No.
- d) Lugar de ejecución/entrega: Murcia.
- e) Plazo de ejecución/entrega: Seis semanas.
- f) Admisión de prórroga: No
- g) CPV: 32400000-7.

3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Abierto
- c) Subasta electrónica: No
- d) Criterios de adjudicación: Establecidos en la cláusula 8 del Pliego de Condiciones.

4. Valor estimado del contrato:

29.591,22 €

5. Presupuesto base de licitación:

Importe neto: 29.591,22 €, más el 21% de I.V.A. lo que hace un total de 35.805,37 €.

6. Garantías exigidas:

Definitiva: 5% del importe de adjudicación, I.V.A. excluido.

7. Requisitos específicos del contratista:

a) Solvencia económica y financiera y solvencia técnica y profesional: establecida en la cláusula 7 del Pliego de Condiciones.

8. Presentación de las ofertas o de las solicitudes de participación.

a) Fecha límite de presentación: el plazo de presentación de ofertas será hasta las diez horas del día en que finalice el plazo de quince días naturales desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia (caso de finalizar dicho plazo en sábado o en día festivo será el siguiente día hábil).

b) Modalidad de presentación: Tres sobres cerrados.

c) Lugar de presentación: indicado en el apartado 1.

d) Admisión de variantes: No.

e) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: establecido en el art. 161 del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.

9. Apertura de ofertas.

a) Lugar: indicado en el apartado 1.

b) Fecha y hora: Primer martes siguiente a la fecha de vencimiento de la licitación.

10. Gastos de publicidad: Por cuenta del adjudicatario.

Murcia, 4 de septiembre de 2013.—El Alcalde, P.D., la Secretaria Técnica del Gobierno Local, Isabel Fernández Guerras.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Puerto Lumbreras

12848 Anuncio de bases reguladoras del desfile de carrozas de las Fiestas Patronales 2013.

Por Resolución de Alcaldía de fecha 29 de agosto de 2013 se han aprobado las Bases reguladoras del Desfile de Carrozas de las Fiestas Patronales 2013, que se encuentran expuestas en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento de Puerto Lumbreras, www.puertolumbreras.es.

Puerto Lumbreras, 29 de agosto de 2013.—La Alcaldesa, M.^a Ángeles Túnez García.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Ricote

12849 Notificación a titular de vehículo abandonado.

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y ante la imposibilidad de localizar a los titulares de los vehículos abandonados que se relacionan a continuación, se acuerda realizar la notificación mediante la publicación del siguiente anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y exposición pública en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, para que, en el plazo de quince días, contados a partir del siguiente a su publicación (según establece el artículo 2 de la Ley 11/1999, de 21 de abril, de modificación del artículo 71 del Real Decreto Legislativo 339/1990, de 2 de marzo, por el que se aprueba la Ley de Seguridad Vial), procedan a la retirada de los mismos de la vía pública, y en caso de no hacerlo, se eliminarán como residuos sólidos urbanos, sin derecho a indemnización:

- Expediente 1/13: Turismo Renault "Clio" matrícula L53WVC estacionado en C/ Constitución de Ricote

Contra la presente notificación podrán interponer recurso de reposición en el plazo de un mes, contado desde el día siguiente a la publicación de este anuncio, ante el Alcalde de este Ayuntamiento

Ricote, 4 de Septiembre de 2013.—El Alcalde, Celedonio Moreno Moreno.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Ricote

12850 Nombramiento de Teniente de Alcalde.

Por esta Alcaldía se ha dictado resolución que redactada literalmente es como sigue

Don Celedonio Moreno Moreno, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Ricote.

De conformidad con lo dispuesto en los artículo 21 y siguientes de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y disposiciones concordantes por la presente

Resuelvo

Primero. Nombrar teniente de Alcalde y miembro de la Junta de Gobierno Local al siguiente concejal

Don José Antonio Turpín Moreno Tercer Teniente de Alcalde

Segundo. Que de la presente resolución se dé cuenta al Pleno en la primera sesión que celebre, a los efectos de su conocimiento y que se notifique personalmente al designado y se publique en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, sin perjuicio de su efectividad desde el día siguiente al de la fecha de la misma

Ricote, 4 de septiembre de 2013.—El Alcalde, Celedonio Moreno Moreno.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Totana

12851 Exposición y periodo de cobranza de los padrones fiscales de "Puestos en mercado semanal", "Recogida de basura en mercado semanal" y "Puestos en plaza de abastos" del cuarto trimestre del año 2013.

La Alcaldesa-Presidenta del Ilustre Ayuntamiento de Totana, (Murcia)

Hace saber: Se encuentran expuestos al público en la Oficina de Atención al Contribuyente, sita en C/ San Cristóbal 008 bajo, los padrones fiscales correspondientes a los siguientes conceptos:

- Puestos en mercado semanal - 4.º trimestre - 2013
- Recogida de basura en mercado semana- 4.º trimestre - 2013
- Puestos en plaza de abastos- 4.º trimestre - 2013

Durante el plazo de quince días, contados a partir del siguiente día a aquel en el que se publique el presente edicto en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia", con el objeto de que los interesados puedan examinarlos durante el mencionado plazo.

Contra el mismo, los interesados podrán interponer el recurso de reposición regulado en los artículos 108 de la Ley 7/85, de 28 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y 14.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, ante la Alcaldesa en el plazo de un mes, computado desde el día siguiente a la finalización del periodo de exposición pública.

Los contribuyentes afectados por el mismo podrán realizar el pago de sus deudas, en período voluntario, durante los días hábiles comprendidos entre el 1 de octubre y el 5 de diciembre de 2013, (ambos inclusive), en los siguientes lugares:

- Oficina de atención al contribuyente sita en la C/ San Cristóbal, 008 en la planta baja del edificio Imprenta, en horario de 9 a 14 horas, de lunes a viernes.
- Entidades colaboradoras: indicadas en el documento de ingreso que se remitirá a los contribuyentes. En caso de que no reciban o extravíen este documento de ingreso, pueden obtener un duplicado del mismo en la Oficina de Atención al Contribuyente mencionada.

Transcurrido el plazo indicado se iniciará el período ejecutivo, procediéndose al cobro de las cuotas no satisfechas con los recargos establecidos en el art. 28 de la Ley General Tributaria, intereses de demora y las costas del procedimiento, con los efectos señalados en el art. 161 de la citada Ley.

Lo que se hace público para general conocimiento en cumplimiento de lo previsto en el art. 102 de la Ley General Tributaria y 24 del Reglamento General de Recaudación, produciendo el presente anuncio iguales efectos que la notificación individual a cada interesado.

En Totana, 1 de agosto de 2013.—La Alcaldesa-Presidenta, Isabel María Sánchez Ruiz.