

II. Administración Civil del Estado

2. Direcciones provinciales de Ministerios

Número 4117

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación Laboral. Convenios Colectivos. Exp. 19/89

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Construcción y Obras Públicas, de ámbito provincial, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 17-4-89, cuya representación de la empresa está formada por Federación Regional de Empresarios de la Construcción de Murcia y la de los trabajadores por las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 20-4-89, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, así como las instrucciones recibidas de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

ACUERDA:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 21 de abril de 1989.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Eduardo Fernández-Luna Giménez. (D.G. 191)

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS PARA LAS INDUSTRIAS DE LA REGION DE MURCIA CON EFECTOS 1-3-89

CAPITULO I.—DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º—Ámbito de aplicación.

1. El presente convenio colectivo sindical afectará a las empresas de construcción y obras públicas de la Región de Murcia, comprendidas en el punto I, del anexo 1, de la Ordenanza Laboral de Construcción de 28 de agosto de 1970.

2. Las empresas afectadas por este convenio, que por necesidades de trabajo desplacen personal a otra provincia, región o nacionalidad, aplicarán las normas más beneficiosas que en su conjunto resultaren de los convenios concurrentes.

Artículo 2.º—Vigencia y condiciones económicas

1. El presente convenio tendrá una vigencia de un año, con efectos económicos a partir del 1 de marzo de 1989.

2. En caso de no ser denunciado válidamente por ninguna de las partes, el convenio se entenderá prorrogado automáticamente de año en año en su articulado excepto en las condiciones económicas, que se incrementarán con el aumento experimentado con el Índice de Precios al Consumo del I.N.E. en los doce meses anteriores.

3. La denuncia del convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes, por escrito ante la Delegación de Trabajo. A efectos de mera notificación, la denuncia deberá ser comunicada a la otra parte. Dicha denuncia deberá ser formulada, como mínimo, con un mes de antelación a la fecha de terminación del convenio.

Artículo 3.º—Condiciones más beneficiosas y derecho supletorio.

1. Las condiciones que se establecen en este convenio, tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito y aplicación.

2. Los aumentos a las retribuciones, contenidas en el artículo 10 de este convenio, que puedan producirse en el futuro por disposiciones de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí establecidas. La mejora de las restantes condiciones del presente convenio, que legal, reglamentariamente o por acuerdo entre las partes se pudieran establecer quedarán integradas en el mismo, si las aquí pactadas individualmente consideradas, no fueran más beneficiosas.

3. 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.

4. Con carácter supletorio, y en lo no previsto por este convenio será de aplicación lo dispuesto en la Legislación Laboral General, y en la Ordenanza del 28 de agosto de 1970, y disposiciones complementarias.

CAPITULO II.—JORNADA, DESCANSO Y LICENCIAS

Artículo 4.º—Jornada.

1. La jornada ordinaria máxima del sector queda establecida para el año 1989 en 1.808 horas de trabajo efectivo, a razón de 40 horas semanales, desarrolladas de lunes a viernes inclusive.

2. a) Con carácter de excepción de la jornada pactada, dadas las diferentes condiciones climatológicas adversas que puedan incidir sobre las diversas ubicaciones de los centros de trabajo, se pactará a nivel de empresa, entre la dirección de la misma y los representantes legales de los trabajadores, la distribución variable de la jornada ordinaria máxima anual, sin que en ningún caso se puedan sobrepasar 9 horas ordinarias diarias de trabajo efectivo. Dicho pacto se formalizará siempre por escrito, quedando una copia del mismo en poder de los firmantes y otra copia se tendrá en el centro de trabajo afectado. En caso de no llegarse a un acuerdo, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Cuando se proceda a una distribución variable de la jornada se pactará la distribución correspondiente del salario global.

3. El personal técnico, administrativo y subalterno de oficinas no ubicadas en obras, durante el período del 15 de mayo al 15 de septiembre, realizarán jornada continuada de 8 a 15,30 horas de lunes a viernes inclusive.

4. Las empresas darán durante las dos primeras horas de la jornada laboral, un período de 15 minutos para el almuerzo. Este tiempo deberá ser recuperado al final de la jornada, excepto en jornadas continuadas y jornadas partidas de más de 5 horas de trabajo efectivo ininterrumpido.

Artículo 5.º—Vacaciones.

1. El personal sujeto a este convenio tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones de 30 días naturales; por tal concepto los trabajadores percibirán 30 días de salario base, beneficios, más la antigüedad a quienes les corresponda, y 25 días de prima de asistencia y 25 días de beneficios asistenciales y suplidos, el día anterior a la iniciación de su disfrute. De las vacaciones, al menos 21 días, serán ininterrumpidos, comenzándolas en todo caso en día laboral.

2. Los turnos de las vacaciones se programarán entre los representantes legales de los trabajadores y la Dirección de la empresa, debiéndose hacer dicha programación antes del día 15 de mayo de cada año.

3. Las vacaciones serán disfrutadas entre el 15 de mayo y el 30 de septiembre, sin que puedan ser sustituidas por compensación en metálico, estando prohibido por tanto su prorrateo en el salario diario.

4. Excepcionalmente y por necesidades ineludibles de alguna de ambas partes, que deberá ser apreciada de común acuerdo entre las representaciones sindicales antes indicadas y la empresa, podrá ser acordada otra fecha distinta de disfrute de vacaciones. En caso de desacuerdo se someterá al arbitraje de la Autoridad Laboral, sin iniciarse las vacaciones hasta que la misma resuelva.

5. El personal que ingrese en el transcurso del año tendrá derecho en ese año al disfrute de la parte proporcional de las vacaciones el personal que cese, por cualquier causa, tendrá derecho a una compensación en metálico correspondiente a la parte proporcional de los días no disfrutados. Estas partes proporcionales se calcularán a razón de dos días y medio por mes o fracción de mes trabajado.

Artículo 6.º—Días festivos.

1. Se considera festivo el día 26 de diciembre.

2. En aquellas localidades donde solamente esté establecida una fiesta local, se considerará también festivo el día laboral anterior o posterior a dicha festividad.

3. El trabajador que resida en localidad distinta a su centro de trabajo, podrá dejar de asistir al mismo, previo aviso a la empresa durante los días que coincidan con las fiestas patronales de su localidad, aunque sin derecho a retribución.

4. Con motivo de las fiestas patronales locales, se abonarán por las empresas a sus trabajadores una gratificación de 8 días de salario base, con finalidad meramente recreativa, considerándose como extrasalarial y no computándose a efectos de Seguridad Social, participación en beneficios u otros devengos salariales, al amparo del artículo 4.º, párrafo 3.º, de la Orden de 22 de noviembre de 1973.

5. En caso de cese en la empresa, se abonará la parte proporcional que haya devengado, computándose anualmente y tomando como base la fecha de disfrute de las fiestas patronales anteriores.

6. En aquellas localidades cuyo disfrute de los días de fiestas locales sea en periodo partido, se abonarán cuatro días en cada uno de ellos.

Artículo 7.º—Licencias.

1. El trabajador, avisando con la posible antelación, justificándolo y acreditándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) Durante 15 días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Durante 3 días, en casos de muerte del cónyuge, padres, hijos y hermanos, o enfermedad grave de los mismos.
- c) Durante 3 días, por alumbramiento de la esposa.
- d) En todos estos casos, el tiempo de ausencia se ampliará hasta 3 días más cuando el trabajador necesite realizar desplazamiento al efecto.
- e) Para el resto de familiares se estará a lo dispuesto en el artículo 127 de la Ordenanza de Construcción, Vidrio y Cerámica.
- f) Durante un día por traslado de vivienda.
- g) En cuanto al tiempo necesario para concurrir a exámenes oficiales, se estará a lo dispuesto en el artículo 129 de la Ordenanza de Construcción y demás disposiciones legales.
- h) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica.
- i) El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- j) En los casos de muerte de algún compañero del mismo centro de trabajo, la empresa concederá 4 horas de permiso para la asistencia al entierro, si es en la misma población, o un día si es en localidad distinta. Dicha licencia no será retribuida.
- k) De acuerdo con lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, las trabajadoras, por lactan-

cia 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 la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

2. De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/89 de 3 de marzo:

- a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

- b) En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Artículo 8.º—Servicio militar.

Durante el tiempo que los trabajadores permanezcan en el servicio militar, se reservará la plaza que venía desempeñando hasta un máximo de dos meses desde la fecha de su licenciamiento, estando obligadas las empresa a darles trabajo y de alta en la Seguridad Social, en los permisos oficiales acreditados fehacientemente.

Artículo 9.º—Inclencias del tiempo.

1. En caso de inclencias del tiempo, el jefe de obra decidirá la no iniciación, suspensión o continuación de los trabajos.
2. Las horas perdidas por dicha suspensión no serán recuperables abonándose como trabajo efectivo.
3. Cuando el personal se presente en la obra a la hora de comienzo de la jornada y por razón de inclencias no se iniciasen los trabajos, los trabajadores devengarán el salario de las tres columnas de la Tabla Salarial del presente convenio, durante el tiempo que permaneciesen inactivos.
4. Se recomienda a las partes, se evite la presencia inactiva de los trabajadores, durante toda la jornada.

CAPITULO III

Artículo 10.º—Retribuciones.

1. Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y devengos extrasalariales que percibe el

trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

2. Las empresas afectadas por este convenio se verán obligadas a unificar los recibos de salarios, según modelo oficial.

Artículo 11.º—Salario base.

1. El salario base del personal afectado por este convenio es el especificado en la columna primera de la tabla salarial para cada uno de los niveles y categorías.
2. En las explotaciones de canteras y piedras industriales, y en aquellas otras actividades cuyas categorías profesionales no se reseñen en esta table, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Construcción en cuanto al nivel correspondiente.
3. El salario base se tendrá en cuenta para el cálculo de las pagas extraordinarias de verano y Navidad, participación en beneficios y fiestas locales patronales.

Artículo 12.º—Prima de asistencia.

1. Esta prima tendrá la cuantía que se determina en la columna II de la tabla salarial para cada nivel y categoría.
2. Se concede esta prima por jornada normal efectivamente trabajada y se abonará al percibirse los jornales. No obstante, se abonará también los sábados y el segundo día de Navidad.
3. No tendrán derecho a esta prima los trabajadores que se hallen enfermos o accidentados.
4. Esta prima queda sujeta a cotización del Régimen General de la Seguridad Social y Accidentes de Trabajo.

Artículo 13.º—Beneficios asistenciales y suplidos.

1. Este plus tendrá la cuantía que se determina en la columna tercera de la tabla salarial para cada nivel y categoría.
2. Se concede este plus por jornada normal efectivamente trabajada y se abonará al percibirse los jornales. No obstante, se abonará también los sábados y el segundo día de Navidad.
3. En la columna correspondiente a los beneficios asistenciales y suplidos, se considerarán comprendidos los conceptos extrasalariales de plus de distancia, kilometraje, ropa de trabajo (se valora el concepto de ropa de trabajo en 22 pesetas diarias) y locomoción o transporte urbano (cuando el kilometraje o la distancia rebase la cuantía diaria del plus fijado en esta columna, la diferencia por exceso será abonada por la empresa).

Artículo 14.º—Antigüedad.

Durante la vigencia de este Convenio por tal concepto se abonarán las cantidades que figuran en el Anexo II.

Artículo 15.º—Gratificaciones extraordinarias.

1. Las empresas abonarán a su personal, en concepto de pagas extraordinarias de verano y Navidad, una mensualidad del salario base (más la antigüedad que pudiera corresponder) en cada una de ellas.
2. Dichas gratificaciones se computarán por semestres y su abono se realizará el 30 de junio y 22 de diciembre respectivamente.

tivamente. Igualmente, podrán ser prorrateadas por meses, cuando exista acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, y cuando no existan éstos con el trabajador.

3. Estas gratificaciones son las previstas en la legislación vigente.

Artículo 16.º—Participación en beneficios.

1. La cuantía de la participación en beneficios a abonar por todas las empresas afectadas por este Convenio, será el 6 por 100 calculado sobre el salario base más el complemento de antigüedad que en su caso corresponda.

2. La participación en beneficios se hará efectiva antes del 15 de marzo del año siguiente al que se devengue; también se podrá prorratear por meses.

3. En los casos de cese, se abonará en el momento de efectuar la liquidación al trabajador.

Artículo 17.º—Desgaste de herramientas.

En aquellas obras en que la empresa no aporte las herramientas de mano, abonará por este concepto 22 pesetas por día de trabajo a los trabajadores que utilicen herramientas propias.

Artículo 18.º—Dietas.

1. Las dietas por desplazamiento del personal afectado por este Convenio, se abonarán de la siguiente manera:

- a) Dieta completa: 2.225 pesetas/día.
- b) Media dieta: 601 pesetas/día.

2. Dichas medias dietas se devengarán sólo por los siguientes conceptos:

a) A los trabajadores fijos de plantilla cuando se desplacen a más de 15 kilómetros del domicilio social provincial de la empresa o del que conste en el contrato de trabajo.

b) A los trabajadores fijos de obra y eventuales, cuando se desplacen a obras a más de 15 kilómetros de la oficina de empleo en donde se les haya contratado.

c) En aquellas localidades en que no existan oficinas de empleo, a partir de los 15 kilómetros del centro de la población en que se les haya contratado.

3. En los casos especiales de desplazamiento, contemplados en el artículo 148 de la Ordenanza de la Construcción, se estará a lo dispuesto en la misma respecto a su devengo, y a lo dispuesto en este Convenio en cuanto a la cuantía.

Artículo 19.º—Pluses.

1. Plus de Nocturnidad: las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base.

2. Otros pluses: En cuanto a los pluses de toxicidad, insalubridad, penosidad, trabajos de altura o montaña y buceo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en los artículos 116, 117 y 120 de la Ordenanza de la Construcción. Su cuantía queda establecida en un 20% sobre el salario base.

Artículo 20.º—Plus de peligrosidad.

Se estará a lo que determinan los artículos 116 y 117 de la Ordenanza, entendiéndose por trabajos peligrosos, entre otros, los que se enumeran a continuación:

a) Excavaciones en zanjas de 1,50 metros de profundidad y un ancho inferior a 1 metro; en vaciados de 3 metros de altura en adelante y que tengan una superficie inferior a 50 metros cuadrados; cualquier tipo de trabajo y excavaciones en minas y galerías; trabajos en fango o agua, siempre y cuando los mismos cubran hasta la altura de los tobillos; trabajos de hormigonado y encofrado al borde de los edificios, en alturas superiores a 12 metros; manejo de máquinas electrocortantes o punzantes, de 5.000 r.p.m. en adelante; trabajos en andamios colgados en alturas superiores a 12 metros; y trabajos de derribos.

b) Esta relación de trabajos tiene carácter provisional y queda condicionada a la aprobación por la Autoridad Laboral del catálogo previsto en el artículo 116 de la Ordenanza Laboral de la Construcción.

2. La cuantía de este plus se fija en un 20% sobre el salario base.

Artículo 21.º—Plus de especialidad.

1. A partir de la entrada en vigor de este Convenio, el trabajador que maneje excavadora, retrogrúa, dumper o cualquier otra máquina dotada de medios mecánicos de autopropulsión o que sin estos medios mecánicos precisen una especialización, menos montacargas y hormigoneras no autopropulsadas, tendrán como mínimo la categoría de Oficial de primera; en caso de no reconocerle esta categoría, percibirá el 20 por 100 de la retribución de su categoría, como plus de especialidad, por el tiempo realmente trabajado con dichas máquinas.

2. Los trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio tuvieran derecho a dicho plus, seguirán percibiéndolo, aunque se modifique su categoría, siempre y cuando sigan manejando máquinas y por el tiempo realmente trabajado con dichas máquinas u ocupado en la reparación y mantenimiento de las mismas.

CAPITULO IV. CONDICIONES SOCIALES

Artículo 22.º—Complemento de hospitalización.

1. Todo trabajador que por cualquier causa tuviera que ser hospitalizado, percibirán de la empresa, a partir del quinto día de su hospitalización, la diferencia entre lo que perciba por la entidad aseguradora y la retribución fijada en este Convenio y hasta veintiún días de posthospitalización, siempre que en dicho período siga en baja.

2. Dicha diferencia no será cotizable.

Artículo 23.º—Complemento por accidente laboral.

1. En caso de accidente laboral las empresas abonarán un complemento consistente en el 25 por 100 del salario del presente Convenio, a partir del octavo día y hasta el tercer mes, siempre que continúe en baja el trabajador.

2. Dicho complemento no será cotizable.

Artículo 24.º—Indemnización por muerte o invalidez permanente.

1. Las empresas afectadas por este Convenio, suscribirán una póliza suficiente de seguro a favor de sus trabajadores para que, en caso de muerte, gran invalidez e invalidez permanente absoluta, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los mismos, o su viudedad, o su beneficiarios, según la normativa de la Seguridad Social, perciban una indemnización de 1.250.000 pesetas.

2. En caso de invalidez permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, dicha indemnización será de 1.000.000 de pesetas.

3. Se fija para la invalidez permanente parcial el baremo previsto para las pólizas de seguro individual de accidentes.

4. En caso de muerte natural la misma será de 50.000 pesetas.

5. Este artículo entrará en vigor a los 30 días de la publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» del texto de este Convenio.

6. Si una finalizado este plazo, las empresas no hubieran formalizado dicha póliza, las indemnizaciones previstas serán a su cargo, manteniéndose mientras tanto lo dispuesto en el Convenio anterior.

7. Las empresas estarán obligadas a entregar a los representantes de los trabajadores, o en su defecto a los mismos, fotocopia de la póliza suscrita.

Artículo 25.º—Revisiones médicas.

Semestralmente a los trabajadores se les efectuará una revisión médica por los servicios médicos asistenciales de Mutuas Patronales, por los servicios médicos oficiales o por los servicios médicos de las empresas en aquellas que los tengan legalmente establecidos y dispongan de los medios adecuados para ello. Queda excluido expresamente el reconocimiento médico efectuado en medios sanitarios móviles.

CAPITULO V. OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO**Artículo 26.º—Vacantes y contratación.**

1. Las empresas se obligan a cubrir sus vacantes a través de las Oficinas de Empleo.

2. Las empresas afectadas por el presente Convenio que contraten a trabajadores mediante contratos temporales de fomento al empleo de 6 meses de duración, lo harán por un período mínimo de 181 días naturales, con el fin de que aquellos puedan acogerse al Seguro de Desempleo.

Artículo 27.º—Contrato para trabajo fijo en obra.

1. Estos contratos tienen por objeto la realización de obra o trabajo determinados.

2. Este contrato se formalizará siempre por escrito.

3. La duración del contrato será la de los trabajos del oficio y categoría del trabajador en la obra para la que haya sido contratado.

4. No obstante, previo acuerdo de las partes, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa

y en distintos centros de trabajo de una misma provincia durante un período máximo de tres años consecutivos sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan.

5. Cumplido el período máximo de tres años fijados en el párrafo anterior, la empresa podrá ofrecer al trabajador la continuidad en la misma como fijo de plantilla. Si la empresa no le ofrece la continuidad el trabajador cesará automáticamente en la empresa.

6. Este contrato para trabajo fijo en obra determinada se verá afectado por cualquier suspensión o paralización temporal que pueda producirse en la obra, extinguiéndose por este motivo dicho contrato y comprometiéndose en empresario a emplear de nuevo al mismo trabajador cuando las causas de suspensión o paralización de las obras hubiesen desaparecido. Dicho contrato se entenderá finalizado cuando estos supuestos se conviertan en definitivos.

7. El cese de los trabajadores con este tipo de contrato deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.

8. El cese de los trabajadores «fijos de obra», por terminación de los trabajos de su especialidad deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de 15 días naturales.

9. No obstante, el empresario podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada según salario base del Convenio, 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.

10. Se establece una indemnización por cese del 4,5% calculada sobre los conceptos retributivos fijados en el artículo 10 del presente convenio y devengados durante la vigencia del contrato.

Artículo 28.º—Otras modalidades de contratación.

Los trabajadores que formalicen otros contratos temporales o de duración determinada inferior a 6 meses de los regulados en el Real Decreto 2.104/84 para trabajar en una o varias obras de construcción, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización por conclusión del 7%, calculada sobre los salarios de las tablas del Convenio devengados durante la vigencia del contrato.

Artículo 29.º—Traslados.

En cuanto a traslados se estará a lo dispuesto en lo legislado en la normativa vigente.

Artículo 30.º—Comedores.

En cuanto a comedores se estará a lo legislado en la normativa vigente.

Artículo 31.º—Kilometraje.

Cuando los trabajadores utilicen vehículo de su propiedad en desplazamientos ordenados por la empresa, percibirán un plus de kilometraje, consistente en 20 pesetas el kilómetro, salvo que la empresa proporcione los medios de locomoción adecuados.

Artículo 32.º—Empresas subcontratistas.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 42 de la Ley 8/80 de 10 de marzo.

Artículo 33.º—Autónomos.

En las obras no podrá haber más de un autónomo por unidad de obra, quedando obligado a cumplir el Calendario Laboral de la misma, excepcionando a todos los efectos a maquinarias y vehículos. Este artículo tiene solamente valor para los autónomos.

Artículo 34.—Jubilación anticipada.

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1.194/1985 de 17 de julio.

CAPITULO VI. ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA**Artículo 35.º—Representantes sindicales.**

1. Tendrán la consideración de representantes sindicales en el seno de la empresa, a los efectos de las atribuciones que a los mismos se les asignan en este Convenio, los Delegados de Personal, los Comités de Empresa y los que por disposiciones legales se establezcan.

2. Serán funciones de los representantes sindicales, entre otras, las siguientes:

a) Recibir información, que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

c) Emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

1. Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

2. Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

3. Planes de formación profesional de la empresa.

4. Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

5. Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

d) Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

e) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral. E intervenir en la firma de contratos y finiquitos si el trabajador lo solicita.

f) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

g) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y 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.

h) Ejercer una labor:

1. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

2. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

i) Participar en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

j) Colaborar con la dirección de la empresa en conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

k) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 2 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

l) Recibir información por escrito sobre la situación legal y de seguridad social de los trabajadores de las empresas subcontratadas.

Artículo 36.—Garantías

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) De no ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción

se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente, si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegado de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa:

Hasta 100 trabajadores, 15 horas.

De 101 a 250 trabajadores, 20 horas.

De 251 a 500 trabajadores, 30 horas.

De 501 a 750 trabajadores, 35 horas.

De 751 en adelante, 40 horas.

Artículo 37.—Derechos sindicales.

1. En cuanto a los derechos sindicales de los trabajadores sujetos al ámbito de aplicación del presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985 de 2 de agosto.

2. 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 representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

3. El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 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 2.000 trabajadores, 2.

De 2.001 a 5.000 trabajadores, 3.

De 5.001 en adelante, 4.

4. Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo Delegado Sindical.

5. 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.

CAPITULO VII.—OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 38.—Vinculación a la totalidad

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio será nulo y quedará sin efecto alguno en el supuesto de que la jurisdicción competente modificase, anulase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

Se recomienda a las empresas acogidas a este Convenio y que no tengan realizadas elecciones sindicales, que las efectúen en el plazo más breve posible.

Segunda

Las tablas de rendimientos aplicables durante la vigencia del presente Convenio son las establecidas en el Anexo III, y publicadas en el «Boletín oficial de la Región de Murcia», en el suplemento correspondiente al día 31 de mayo de 1984.

Tercera

1. Se establece la Comisión Mixta de Arbitraje que estará constituida de la siguiente forma:

a) Presidente-Moderador, con voz pero sin voto.

b) Secretario, con voz pero sin voto.

c) Vocales, con voz y voto: cuatro representantes de los trabajadores y cuatro de los empresarios, designados por las respectivas comisiones de entre quienes hayan firmado el presente Convenio.

2. Las funciones de la Comisión Mixta de Arbitraje serán las siguientes:

a) Interpretación del presente Convenio.

b) Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de la competencia que a este respecto corresponda a las autoridades laborales.

d) Cualesquiera otras atribuciones que le encomienden las partes o que tiendan a la mayor eficacia y repeto de lo convenido.

3. Esta Comisión se reunirá, previa convocatoria de su Presidente-Moderador, a instancia de cualquiera de sus dos partes, en un plazo no superior a 72 horas.

4. Miembros de la Comisión Mixta de Arbitraje:

a) Vocales trabajadores:

Don Juan Nicolás Saura, U.G.T.

Don José Luis Esparza Martínez, U.G.T.

Don Alfonso Valera López; CC.OO.

Don Fermín Gómez García; CC.OO.

b) Vocales empresarios:

Don Antonio Sánchez Carrillo.

Don Tomás Gallego Ros.

Don Juan Andrés Lorente Sánchez.

Don José Antonio Mateo Pardo.

Cuarta.—Cláusula de Garantía Salarial para el año 1989

1. a) En el supuesto de que el incremento anual del IPC registre al 31 de diciembre de 1989 un crecimiento superior al porcentaje del 5%, se efectuará una revisión salarial sobre el exceso de dicha cifra en los conceptos económicos recogidos en el Convenio (tabla salarial, dieta, media dieta, kilometraje y desgaste de herramientas).

b) La revisión se llevará a cabo una vez se constate oficialmente por el INE el IPC real del año 1989 y se abonará con efectos 1 de marzo. Tal revisión servirá de base de cálculo para la negociación salarial de 1990.

2. Las cantidades correspondientes por atrasos a cada trabajador se harán efectivas fraccionándolas como máximo en los tres pagos mensuales siguientes de efectuada la revisión.

Quinta.—Atrasos

Los atrasos salariales que se produzcan por la firma de este Convenio deberán pagarse con el recibo de salarios del mes siguiente a la firma.

DISPOSICION FINAL

Las partes firmantes del presente convenio asumen íntegramente el Acuerdo Estatal Sectorial para el año 1989, firmado el 24 de febrero de 1989 por la C.N.C., FEMCA U.G.T. y FICOMA CC.OO., y publicado en el B.O.E. de 22 de marzo de 1989.

ANEXO I

Tabla salarial del Convenio para las industrias de la Construcción y Obras Públicas de la Región de Murcia

CATEGORIA Y NIVEL	SALARIO BASE	PRIMA DE ASISTENCIA	BENEFICIOS A. Y SUPLIDOS
Nivel II			
Personal Titulado Superior	135.836	—	—
Nivel III			
a) Personal Titulado Medio	114.960	—	—
b) Jefe Administrativon de 1. ^a	103.524	—	—
Nivel IV			
Jefe de Personal	100.213	—	—
Ayudante de Obra	100.213	—	—
Encargado General de fábrica	100.213	—	—
Encargado General	100.213	—	—
Nivel V			
Jefe de Administración de 2. ^a	94.176	—	—
Delineante Superior	94.176	—	—
Encargado General de Obra	94.176	—	—
Jefe de Sección	94.176	—	—
Jefe de Organización Científica de Trabajo de 2. ^a	94.176	—	—
Jefe de compras	94.176	—	—
Nivel VI			
a) Delineante de 1. ^a	91.372	—	—
Técnico de Organización de 1. ^a	91.372	—	—
Jefe de Encargado de Taller	91.372	—	—
Encargado de Sección de Laboratorio	91.372	—	—
b) Oficial Administrativo de 1. ^a	87.724	—	—
Programador de Ordenadores	87.724	—	—
Nivel VII			
Delineante de 2. ^a	86.214	—	—
Técnico de 2. ^a	86.214	—	—
Técnico de Organización de 2. ^a	86.214	—	—
Práctico Topógrafo de 2. ^a	86.214	—	—
Analista de 1. ^a	86.214	—	—
Viajante	86.214	—	—
Capataz	86.214	—	—
Especialista de Obras	86.214	—	—
Nivel VIII			
a) Oficial Administrativo de 2. ^a	84.337	—	—
Operador de Ordenadores	84.337	—	—
b) Oficial de 1. ^a de Oficio	2.003	440	440
Inspector de control, señal y servicios	2.003	440	440
Analista de 2. ^a	2.003	440	440
Nivel IX			
a) Auxiliar Administrativo	78.680	—	—
b) Auxiliar Administrativo de Obra	59.741	440	440
c) Ayudante Topógrafo	1.952	440	440
Auxiliar de Organización	1.952	440	440
Vendedores	1.952	440	440
Conserjes	1.952	440	440
Oficiales de 2. ^a de Oficio	1.952	440	440

CATEGORIA Y NIVEL	SALARIO BASE	PRIMA DE ASISTENCIA	BENEFICIOS A. Y SUPLIDOS
Nivel X			
Auxiliar de Laboratorio	1.886	440	440
Vigilante	1.886	440	440
Almacenero	1.886	440	440
Listero	1.886	440	440
Enfermero	1.886	440	440
Cobrador	1.886	440	440
Guarda Jurado	1.886	440	440
Ayudante de Oficio	1.886	440	440
Nivel XI			
Especialista de 2. ^a	1.860	440	440
Peón Especializado	1.860	440	440
Nivel XII			
Peón Ordinario	1.822	440	440
Mujer de Limpieza	1.822	440	440
Nivel XIII			
Aspirantes Administrativos	968	209	209
Aspirantes Técnicos	968	209	209
Botones de 17 a 18 años	968	209	209
Aprendices de 3. ^o y 4. ^o año	968	209	209
Pinches de 17 a 18 años	968	209	209
Nivel XIV			
Botones de 16 a 17 años	906	167	167
Pinches de 16 a 17 años	906	167	167
Aprendices de 1. ^o y 2. ^o año	906	167	167

ANEXO II

TABLA DE ANTIGÜEDADES

A) Tabla con efectos desde 1-3-89 al 28-2-90

NIVELES	Base Cal.	1 trienio	2 trienios	3 trienios	4 trienios	5 trienios	6 trienios	7 trienios	8 trienios	9 trienios
A) Antigüedades mensuales:										
II	97.976	5.879	11.758	17.636	23.514	29.393	35.272	41.151	47.028	52.907
III a)	82.919	4.976	9.950	14.926	19.901	24.876	29.851	34.825	39.800	44.777
III b)	74.670	4.480	8.961	13.440	17.921	22.401	26.882	31.362	35.841	40.322
IV	72.280	4.337	8.673	13.010	17.347	21.685	26.020	30.358	34.695	39.031
V	67.927	4.076	8.152	12.227	16.302	20.379	24.453	28.529	32.606	36.680
VI a)	65.905	3.955	7.908	11.864	15.817	19.772	23.725	27.680	31.634	35.589
VI b)	63.275	3.797	7.593	11.390	15.186	18.983	22.779	26.575	30.372	34.169
VII	62.183	3.731	7.462	11.193	14.924	18.656	22.386	26.117	29.849	33.580
VIII a)	60.830	3.650	7.300	10.949	14.599	18.250	21.899	25.549	29.199	32.848
IX a)	56.718	3.405	6.810	10.215	13.620	17.025	20.431	23.834	27.240	30.645
IX b)	43.090	2.586	5.170	7.756	10.342	12.927	15.512	18.098	20.684	23.269
B) Antigüedades diarias:										
VIII b) Oficial 1. ^a	1.444	88	173	260	348	432	520	607	693	780
IX c) Oficial 2. ^a	1.409	86	168	254	337	422	508	591	676	760
X Ayudante	1.361	83	163	246	326	409	489	571	653	734
XI Peón Especializado	1.340	82	161	242	321	403	482	563	643	724
XII Peón Ordinario	1.313	79	157	237	315	394	472	552	630	709

Cada trienio ha sido calculado al 6% sobre la Base de Cálculo.

ANEXO III

TABLAS DE RENDIMIENTO

Las Tablas de Rendimientos mínimos aplicables durante la vigencia del presente Convenio, son las publicadas en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia, en el suplemento correspondiente al 31 de mayo de 1984.

RETRIBUCION ANUAL EN FUNCION DE LAS HORAS DE TRABAJO

A). Horas efectivas de trabajo para el año 1989, serán un total de 1.808.

B). Retribuciones anuales de las distintas categorías.

Titulado Superior	2.014.684 pesetas
Titulado Medio	1.705.068 pesetas
Jefe Administración 1. ^a	1.535.430 pesetas
Jefe Administración 2. ^a	1.396.784 pesetas
Ayudante no titulado	1.486.337 pesetas
Oficial 1. ^a Administrativo	1.301.103 pesetas
Oficial 2. ^a Administrativo	1.287.862 pesetas
Auxiliar Administrativo	1.167.509 pesetas
Jefe de equipo, capataz o similar	1.278.810 pesetas
Oficial 1. ^a (obrero)	1.167.623 pesetas
Oficial 2. ^a (obrero)	1.142.335 pesetas
Especialista u oficial 3. ^a	1.111.566 pesetas
Peón	1.082.112 pesetas
Trabajadores de 17 años	560.414 pesetas
Trabajadores menores de 17 años	508.491 pesetas