

II. Administración Civil del Estado

2. Direcciones provinciales de Ministerios

Número 3021

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación Laboral.- Convenios Colectivos Exp. 18/88

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para INDUSTRIA DEL CAUCHO, (ZAPATILLAS VULCANIZADAS) de ámbito Provincial, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 16.03.88, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 22.03.88, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 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 por 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 22 de marzo de 1988.- EL DIRECTOR PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Eduardo Fernández-Luna Giménez.

(D.G.180)

CONVENIO COLECTIVO DEL CAUCHO, ZAPATILLAS VULCANIZADAS E INDUSTRIAS AFINES 1988/1989

CAPITULO I.- AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.-

El presente Convenio Colectivo Sindical afectará a todas las empresas y trabajadores de Murcia y su provincia, y a las que se instalen dedicadas a la actividad de las industrias del caucho y fabricación de zapatillas vulcanizadas y afines.

Artículo 2.-

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

Artículo 3.

Ámbito temporal. Este Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia". Su duración será de dos años, y su vigencia del 1 de enero de 1988 al 31 de diciembre de 1989.

Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1988, de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo de retribuciones.

Artículo 4.

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

Artículo 5.

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

1. La jornada normal de trabajo más favorable al trabajador.
2. Las vacaciones de mayor duración que las pactadas.
3. Las condiciones especiales referentes a accidentes, enfermedades y maternidad.
4. Las primas, destajos o incentivos a la producción, salvo lo establecido en el apartado 7, del art. 7º y con las garantías de los mínimos que se venían disfrutando.

CAPITULO II.- ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 6.

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

Artículo 7.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1. La exigencia de la actividad normal.

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

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

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

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

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

A estos efectos, el trabajador conservará, independientemente de los rendimientos que consiga con los nuevos valores de tiempo, la media de las percepciones que hubiese obtenido durante las 12 semanas anteriores a la iniciación de la prueba.

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

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

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

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

8. La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que

corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere la categoría y clasificación profesional de los mismos, puedan comprenderla con facilidad.

Artículo 8.

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

1. Para el establecimiento de un sistema de rendimiento en base a prima o incentivos, la fijación de la actividad normal y óptima, y cambio de métodos de trabajo, será preceptivo el informe al Comité de Empresa o Delegados de Personal; informe que deberá ser presentado 15 días antes de la implantación de los nuevos sistemas.

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

3. Finalizado el período de experimentación y en el plazo máximo de quince días, será preceptivo el informe razonado, expresando la conformidad o desacuerdo del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, quienes para su asesoramiento podrán recabar informe y comprobaciones de los sistemas por parte de los técnicos o expertos que crean oportunos.

4. En el plazo de diez días, después de recibir el escrito razonado del Comité de Empresa o Delegados de Personal, o pasados los quince días concedidos sin haberlo recibido, la empresa decidirá sobre la implantación definitiva del nuevo sistema de control de trabajo e incentivos, sin perjuicio de que estos presenten reclamación ante el organismo laboral competente.

5. Exponer en los lugares de trabajo la especificación de las tareas designadas a cada puesto, así como de las tarifas aprobadas.

6. Cuando las necesidades de explotación lo aconsejen, podrá ser establecido en las empresas a las que afecta el presente Convenio, el trabajo por tareas, destajos y otros incentivos, cuya realización es voluntaria por los trabajadores particularmente afectados.

7. De las propuestas y decisiones empresariales, así como en su caso, el informe preceptivo del Comité de Empresa o Delegados de Personal acuerdos que se adopten, la empresa dará cuenta a la autoridad laboral. El incumplimiento de los trámites referidos en este artículo, determinará la nulidad del sistema implantado y esta petición de nulidad caducará transcurrido un mes de establecido el sistema.

Artículo 9.

Los aumentos salariales que se pacten, toman en consideración:

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

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

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

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

CAPÍTULO III.- CLASIFICACION PERSONAL

Sección 1ª. Clasificación por razón de la permanencia al servicio de la empresa.

Artículo 10.

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

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

Son trabajadores **contratados por tiempo determinado**, los que contraten por tiempo cierto, expreso o tácito, o para obras o servicios definidos, siempre que sí se pacten por escrito.

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

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

Sección 2ª. Clasificación funcional.

Artículo 11.

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

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

Artículo 12.

Se mantienen las categorías incluidas en el Convenio anterior y que aparecen en la tabla de retribuciones.

Sección 3ª. Denuncia del convenio.

Artículo 13.

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

Artículo 14.

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

CAPÍTULO IV.- INGRESOS, ASCENSOS, PLANTILLAS Y ESCALAFONES, TRASLADOS, CAMBIOS DE PUESTOS Y CESES

Artículo 15.

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

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

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

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

Artículo 16.

Período de prueba. El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable, según la índole de los puestos a cubrir y que, en ningún caso, podrá exce-

der del tiempo fijado en la siguiente escala:

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

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeta a período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, por la empresa y el trabajador, podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

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

Artículo 17.

Recerros. Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

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

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

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

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

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

ante la Inspección de Trabajo.

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

Artículo 18.

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

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

Artículo 19.

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

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

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

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

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

Artículo 20.

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

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

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

3. Cuando las necesidades del trabajo lo

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

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

Artículo 21.

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

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

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

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

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

Artículo 22.

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

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

Artículo 23.

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

Quando se trate de una categoría superior, este cambio no podrá exceder de 90 días naturales ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las causas que la hayan motivado. En los demás casos cuando el desempeño de la categoría superior sobrepase los 90 días naturales ininterrumpidos, el trabajador adquirirá automáticamente el derecho a seguirla desempeñando en propiedad. La retribución, en tanto se desempeñe la categoría superior, será la correspondiente a la misma.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondían a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

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

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

Artículo 24.

Ceses voluntarios. Los trabajadores que deseen

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

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

- Personal especialista y no cualificado: 15 días.

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

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

CAPITULO V.- POLITICA SALARIAL

Artículo 25.

Las retribuciones que se pactan para los años 1988 y 1989, son las que aparecen reflejadas en los Anexos II, III y V.

Se establece una revisión salarial tanto para el primero como el segundo año de vigencia del presente Convenio. A tal fin, llegado el 31 de diciembre de 1988, y previa constatación del IPC nacional, si éste hubiera superado el 5% respecto al existente al 31 de diciembre de 1987, tal incremento se abonará por las empresas con carácter retroactivo al 1 de enero de 1988, y el incremento se añadirá a las tablas de retribuciones del año 1989.

Para el segundo año de vigencia, la revisión salarial se efectuará de la misma forma, pero sobre el 4% del IPC al 31 de diciembre de 1988, y en el porcentaje que superara dicho tanto por ciento.

Cualquier discrepancia sobre el cálculo del importe de la revisión salarial será resuelta por la Comisión Mixta.

Artículo 26.

Plus de antigüedad. Los incrementos económicos por antigüedad se calcularán a razón de dos trienios al 5% y tres quinquenios al 10% del salario base, con el tope máximo del 40%, salvo los derechos adquiridos y que se pudieran adquirir durante el primer año de vigencia del Convenio.

En los Anexos IV y VI del presente Convenio se transcriben los salarios bases que servirán de cálculo del plus de antigüedad para el primer y segundo año de vigencia del Convenio.

Artículo 27.

Plus de nocturnidad. Las horas trabajadas durante la noche, comprendidas desde las 22 h. hasta

las 6h. de la mañana, serán incrementadas en un 35% cada una de ellas.

Artículo 28.

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

Artículo 29.

Pagas de beneficios. Consistirá en una paga de 30 días de salario base y antigüedad en su caso, que se abonará por mitad en la primera quincena de marzo y en la primera quincena de octubre.

Artículo 29.(bis)

Beneficios asistenciales y suplidos. Engloba los conceptos gratificación y vestuario, plus de transporte, plus de excomato y plus de guardería, todos ellos excluidos por su propia naturaleza de cotización a la Seguridad Social, por ser conceptos extrasalariales, de los previstos en el Decreto de Ordenación del salario. Su importe se abonará mensualmente y viene especificado en el Anexo del Convenio.

A pesar del carácter extrasalarial de este concepto, expresamente así reconocido por las partes suscriptoras del Convenio, las mismas acuerdan, ir transfiriendo durante un período de nueve años el importe de aquéllas a la tabla del salario base y añadirlo a éste. Esta transferencia se hará de forma paulatina y en cantidad anual que resulte de dividir la vigente en 1988 entre los nueve años que durará el trasvase.

Se iniciará la transferencia de la primera novena parte a partir del 1 de enero de 1989 y terminará en el año 1997.

CAPITULO VI.- JORNADA DE TRABAJO, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES

Artículo 30.

Jornada de trabajo. Durante la vigencia del Convenio, tanto la jornada partida como la continuada, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, de lunes a viernes.

Artículo 31.

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

Artículo 32.

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

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

Artículo 33.

Vacaciones. El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio, será de treinta días naturales para todas las categorías. Dichas vacaciones se establecerán por turnos en las distintas empresas, disfrutándose ininterrumpidamente desde el 15 de junio al 15 de septiembre. Excepcionalmente, los empresarios que acostumbren a reducir unos días de aquéllas para su disfrute de Navidad, podrán pactarlo así con sus trabajadores, sin que, en ningún caso, esta deducción exceda de 10 días. El inicio del disfrute de las vacaciones no podrá coincidir con sábado, domingo ni festivo.

CAPITULO VII.- DESPLAZAMIENTOS, DIETAS LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 34.

Desplazamiento y dietas. Los gastos necesarios de viajes y desplazamientos que efectúe el trabajador por orden de la empresa, serán satisfechos por la misma a la vista de la justificación detallada que le presente el trabajador, el cual percibirá como anticipo a cuenta 1.620 pts. por día completo.

Artículo 35.

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

- 1.- Quince días naturales en los casos de matrimonio.
- 2.- Tres días por alumbramiento de la esposa, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
- 3.- Tres días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos, que podrá ampliarse, previa justificación a otros dos cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto, o a un día en los casos de abuelos y nietos.
- 4.- Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos en la fecha de la celebración de la ceremonia.
- 5.- Durante un día por traslado de su domicilio habitual o durante dos días si el traslado es fuera de la localidad de la anterior residencia.
- 6.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que éste disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.
7. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

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

Artículo 36.

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

Artículo 37.

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

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

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

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

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

Artículo 38.

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

- a) Nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgieren discrepancias a este respecto, decidirá la jurisdicción

competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido aquélla como activo a todos los efectos. El reintegro deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

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

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

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

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

Artículo 39.

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

CAPITULO VIII.- REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 40.

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

Artículo 41.

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

Artículo 42.

Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

Artículo 43.

Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

10.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

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

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

Artículo 44.

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

1.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.

2.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4.- La condena por delito o robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autoridad, y en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.

5.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca las quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

6.- La embriaguez habitual.

7.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa, o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

8.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares que convivan con los mismos, así como a los compañeros y subordinados.

9.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.

12.- El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

14.- El abuso de autoridad por parte de los jefes siempre será considerado como falta grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento del director de la empresa.

Artículo 45.

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

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

En cualquier caso la empresa dará cuenta al Comité de Empresa o Delegados de Personal, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga, salvo en las de despido, en que antes de la imposición de la sanción se deberá oír al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Artículo 46.

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

a) Por faltas leves:

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

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

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

Artículo 47.

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

CAPITULO IX.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 48.

En cuantas materias afecten a Seguridad e Higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por O.M. de 9-3-71 y normativa concordante.

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

I. PRINCIPIOS GENERALES

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

I-2. En cada centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posterior análisis por el S.S.S.H. Los

resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

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

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

- a) Su generación.
- b) Su emisión.
- c) Su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos.

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

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

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

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

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

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

CAPITULO X.- REGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 49.

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

Las empresas no obligadas a mantener Economatos Laborales, en virtud de lo dispuesto en el párrafo anterior, deberán intentar agruparse con

otras de la misma población para constituir un colectivo o alternatively solicitar la incorporación de sus trabajadores a otros Economatos o Cooperativas de Consumo, legalmente establecidas radicantes en el lugar.

Artículo 50.

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

Artículo 51.

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

Técnicos: dos batas al año.

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

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

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

CAPITULO XI.- ASPECTOS SOCIALES

Artículo 52.

Aprendizaje. El período de aprendizaje será como máximo de 24 meses y durante el mismo el aprendiz percibirá su salario según contrato, salvo que durante la vigencia del mismo cumpla 18 años de edad, en cuyo caso cobrará, como mínimo, el salario correspondiente a la categoría de peón.

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

Artículo 53.

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

Las empresas abonarán a los trabajadores que

con un mínimo de 10 años de antigüedad en la misma se jubilen voluntariamente, una gratificación de acuerdo con la siguiente escala:

- A los 60 años: 105.000 pts.
- A los 61 años: 95.000 pts.
- A los 62 años: 65.000 pts.
- A los 63 años: 55.000 pts.
- A los 64 años: 45.000 pts.

Artículo 54.

Complemento durante la incapacidad laboral transitoria.

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

En los casos de I.L.T. por enfermedad común o accidente no laboral, las empresas satisfarán el complemento necesario para cubrir hasta el 90% del salario del Convenio, si dicha incapacidad excede los 16 primeros días y sólo a partir del día 17.

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

Artículo 55.

Prestación económica por hijos subnormales y minusválidos.

A aquellos trabajadores que tengan hijos subnormales o minusválidos, reconocidos por el Instituto Nacional de la Seguridad Social como tales, las empresas abonarán una prestación económica en cuantía anual de 24.000 ptas. por cada hijo en tales condiciones, en el mes de octubre y con cargo a los fondos que a tal efecto arbitre la Asociación Provincial de Empresarios del Caucho.

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

Artículo 56.

Indemnización complementaria por muerte o invalidez total o absoluta.

Las empresas vendrán obligadas a abonar 1.750 ptas. anuales al trabajador que le presente la correspondiente póliza de seguro que cubra los riesgos de accidente y enfermedad, y que sea suscrita por el mismo. Esta cifra se hará efectiva tanto en el año 1988 como en 1989.

Artículo 57.

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

Artículo 58.

Contratos de trabajo temporales. Con la misma vigencia temporal que establece el R.Decreto 1.363/81, de 3 de julio, la contratación temporal a que se refiere el citado R.Decreto, estará sujeta a las siguientes limitaciones en función de la

plantilla fija del correspondiente centro de trabajo:

Plantilla de más de mil trabajadores, 5%, entre quinientos y mil trabajadores: 10%; entre doscientos cincuenta y quinientos trabajadores: 15%; entre cien y doscientos cincuenta trabajadores, 20%; entre cincuenta y cien trabajadores: 25%; menos de cincuenta trabajadores: 30%.

Artículo 59.

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

Los derechos y obligaciones de los Delegados Sindicales y de las secciones sindicales así como el número de aquéllas, salvo la reducción de 150 trabajadores, vienen establecidos en el art. 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985.

Artículo 60.

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

CAPITULO XII.- COMISION PARITARIA MIXTA

Artículo 61.

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

Estará compuesta por cinco miembros representantes de los trabajadores y cinco de los empresarios, miembros todos de la Comisión Negociadora del Convenio, y de las Centrales Sindicales y Asociación de Empresarios.

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

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

Asimismo es función de la Comisión Paritaria la realización de estudios que afecten a la organización del trabajo, nueva tecnología y productividad.

DISPOSICION FINAL

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

II. COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE

II-1. En los Centros de trabajo de más de 50 trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene, que estará compuesto por tres representantes designados de entre la plantilla por el Comité de Empresa, el responsable de los servicios sanitarios, el jefe de mantenimiento y un representante de la dirección de la empresa.

En los centros de trabajo con menos de 50 trabajadores, los Delegados de Personal nombrarán de entre ellos o el resto de la plantilla de la empresa al Vigilante de Seguridad, quien deberá cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad y tendrá los derechos y obligaciones reconocidos en los párrafos siguientes.

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

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

III. VIGILANCIA DEL RIESGO

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

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

IV. SERVICIOS DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

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

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

V. PROGRAMAS, PRESUPUESTOS Y CONTROLES.

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

VI. TECNOLOGIA Y ORGANIZACION DEL TRABAJO

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

VII. COMPROMISO DE ESTUDIO.

Durante el transcurso de 1988, ambas partes asumen el compromiso de abordar por separado el análisis y estudio capaz de abarcar la problemática suscitada por el presente capítulo.

ANEXO I

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

RECIBO DE FINIQUITO

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

- pts., parte proporcional extra Navidad.
- pts., parte proporcional extra julio.
- pts., parte proporcional beneficios.
- pts., parte proporcional vacaciones.
- pts., salarios devengados y no percibidos.
- pts otros conceptos salariales o extrasal.

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

Lugar, fecha y firma del trabajador.

ANEXO II

REMUNERACION ANUAL AÑO 1988

APRENDIZ	603.207	pts.
PEON	983.937	pts.
AYUDANTE ESPECIALISTA	1.005.435	pts.
PROFESIONAL 2ª IND.	1.037.616	pts.
PROFESIONAL 1ª IND.	1.069.746	pts.
OFICIAL 3ª. OFIC.AUXILIARES	1.037.616	pts.
OFICIAL 2ª. OFIC.AUXILIARES	1.069.746	pts.
OFICIAL 1ª. OFIC.AUXILIARES	1.088.328	pts.
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	983.937	pts.
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	1.069.746	pts.
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	1.070.541	pts.
JEFE ADMINISTRACION	1.134.102	pts.
ENCARGADO	1.134.102	pts.
CONTRAMAESTRE	1.165.659	pts.
AYUDANTE TECNICO	1.165.659	pts.
VIAJANTE	1.134.102	pts.

ANEXO IV

BASE CALCULO PARA LA ANTIGUEDAD AÑO/1988

CATEGORIAS	BASE DE CALCULO
APRENDIZ 16-18 AÑOS	24.745
PEON	40.690
AYUDANTE ESPECIALISTA	41.241
PROFESIONAL 2ª INDUSTRIA	42.064
PROFESIONAL 1ª INDUSTRIA	42.890
OFICIAL 3ª OFICIOS AUXILIARES	42.065
OFICIAL 2ª OFICIOS AUXILIARES	42.890
OFICIAL 1ª OFICIOS AUXILIARES	43.715
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	40.690
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	42.890
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	42.890
JEFE DE ADMINISTRACION	44.539
ENCARGADO	44.539
CONTRAMAESTRE	48.957
AYUDANTE TECNICO	48.957
VIAJANTE	44.539

ANEXO III

TABLA DE RETRIBUCIONES PARA EL AÑO 1988

CATEGORIAS	SALARIO BASE	BENEFIC.ASIST.	TOTAL MES
APRENDIZ 16-18 AÑOS	32.653	9.451	42.104
PEON	53.631	14.956	68.587
AYUDANTE ESPECIAL	54.433	15.745	70.178
PROFESIONAL 2ª INDUSTRIA	55.632	16.928	72.560
PROFESIONAL 1ª INDUSTRIA	56.830	18.108	74.938
OFICIAL 3ª OF. AUXILIARES	55.632	16.928	72.560
OFICIAL 2ª OF. AUXILIARES	56.830	18.108	74.938
OFICIAL 1ª OF. AUXILIARES	57.976	18.224	76.200
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	53.631	14.956	68.587
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	56.830	18.108	74.938
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	56.883	18.108	74.991
JEFE ADMINISTRATIVO	59.230	20.471	79.701
ENCARGADO	59.230	20.471	79.701
CONTRAMAESTRE	60.217	21.867	82.085
AYUDANTE TECNICO	60.217	21.867	82.085
VIAJANTE	59.230	20.471	79.701

ANEXO V

TABLA DE RETRIBUCIONES PARA 1989

CATEGORIAS	SALARIO BASE	B.A.S.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
Aprendiz 16-18 años	35.176	8.401	43.577	628.452
Peón	57.704	13.294	70.998	1.025.088
Ayudante especialista	58.639	13.996	72.635	1.047.537
Profesional 2ª Industria	60.038	15.047	75.085	1.081.134
Profesional 1ª Industria	61.436	16.096	77.532	1.114.692
Oficial 3ª Of. auxiliares	60.038	15.047	75.085	1.081.134
Oficial 2ª Of. auxiliares	61.436	16.096	77.532	1.114.692
Oficial 1ª Of. auxiliares	62.643	16.199	78.842	1.134.033
Auxiliar Administrativo	57.704	13.294	70.998	1.025.088
Oficial 2ª Administrativo	61.436	16.096	77.532	1.114.692
Oficial 1ª Administrativo	61.491	16.096	77.587	1.115.517

CATEGORIAS	SALARIO BASE	B.A.S.	TOTAL MES	TOTAL AÑO
Jefe Administración	64.238	18.196	82.434	1.181.922
Encargado	64.238	18.196	82.434	1.181.922
Contramaestre	65.135	19.437	84.572	1.210.269
Ayudante técnico	65.135	19.437	84.572	1.210.269
Viajante	64.238	18.196	82.434	1.181.922

ANEXO VI

BASE DE CALCULO PARA LA ANTIGUEDAD AÑO/1989

CATEGORIAS	BASE DE CALCULO	CATEGORIAS	BASE DE CALCULO
APRENDIZ 16-18 AÑOS	25.487	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	41.911
PEON	41.911	OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	44.177
AYUDANTE ESPECIALISTA	42.478	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	44.177
PROFESIONAL 2ª INDUSTRIA	43.326	JEFE DE ADMINISTRACION	45.875
PROFESIONAL 1ª INDUSTRIA	44.177	ENCARGADO	45.875
OFICIAL 3ª OFICIOS AUXILIARES	43.327	CONTRAMAESTRE	50.426
OFICIAL 2ª OFICIOS AUXILIARES	44.177	AYUDANTE TECNICO	50.426
OFICIAL 1ª OFICIOS AUXILIARES	45.026	VIAJANTE	45.875

Número 3186

Número 3222

Número 3223

**MINISTERIO DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL**

**MINISTERIO DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL**

**MINISTERIO DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL**

Dirección Provincial de Murcia

Dirección Provincial de Murcia

Dirección Provincial de Murcia

**Servicio de Mediación, Arbitraje y
Conciliación**

**Servicio de Mediación, Arbitraje y
Conciliación**

**Servicio de Mediación, Arbitraje y
Conciliación**

Negociado de Depósito de Estatutos

Negociado de Depósito de Estatutos

Negociado de Depósito de Estatutos

ANUNCIO

ANUNCIO

ANUNCIO

En cumplimiento de lo dispuesto en el número 4 del artículo cuarto de la Ley Orgánica 11/85 de Libertad Sindical y artículo cuarto del Real Decreto 873/77, y a los efectos pertinentes, se hace público que en este Servicio, a las doce horas del día 29 de marzo de 1988, han sido depositados los Estatutos de la Organización Profesional denominada «Agrupación Defensa Sanitaria Las Atalayas», Expte. número 30/519, cuyos ámbitos territorial y personal son: Comarcal (Torres de Cotillas, Molina de Segura, Alguazas, Javalí Viejo, Javalí Nuevo, Ceutí, Lorquí, Fortuna, Abanilla, Cabezo de Torres, Espinardo, Puente Tocinos, Monteagudo, Santiago y Zarai-che, Zarandona, Guadalupe, Arboleja, Albatallá, El Puntal y Churra. Para los empresarios ganaderos de porcino que voluntariamente lo soliciten.

Firman el acta de constitución de esta Organización: Antonio Sánchez Muñoz, Antonio Pina Bernal y otro, ambos de Cabezo de Torres. (D.G. 184)

En cumplimiento de lo dispuesto en el número 4 del artículo cuarto de la Ley Orgánica 11/85 de Libertad Sindical y artículo cuarto del Real Decreto 873/77, y a los efectos pertinentes, se hace público que en este Servicio, a las doce horas del día 6 de abril de 1988, han sido depositados los Estatutos de la Organización Profesional denominada «Asociación Profesional de Ganaderos de Ovino Término Sur de Murcia», Expte. número 30/521, cuyos ámbitos territorial y personal son: Comarcal (Baños y Mendigo, Los Martínez del Puerto y Corvera, y para los ganaderos de ovino que voluntariamente lo soliciten).

Firman el acta de constitución de esta Organización: Juan Martínez Antolinos, de Baños y Mendigo; Alejo Marín Castillejo, de Corvera, y otros.

(D.G. 191)

En cumplimiento de lo dispuesto en el número 4 del artículo cuarto de la Ley Orgánica 11/85 de Libertad Sindical y artículo cuarto del Real Decreto 873/77, y a los efectos pertinentes, se hace público que en este Servicio, a las nueve horas del día 6 de abril de 1988, ha sido depositado el expediente de modificación de los Estatutos de la Organización Profesional denominada «Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia (C.R.O.E.M.)», Expte. número 30/196, cuyos ámbitos territorial y personal son: Región de Murcia y para las Organizaciones Profesionales Empresariales que voluntariamente lo soliciten.

Firman el acta de modificación de los Estatutos de esta Organización: Don Manuel Martínez Martínez, don Pedro García Balibrea Martínez y otros.

(D.G. 192)