

El Comité de Empresa por su parte, notificará o elevará sugerencias a la Dirección para la más eficaz protección de los trabajadores, así como también el Comité exigirá a sus representados el cumplimiento de las normas de prevención establecidas.

Artículo 259.- CARGOS SINDICALES O PUBLICOS.- Los trabajadores que ostenten cargos sindicales, públicos o del Comité de Empresa, tendrán derecho a las necesarias facilidades para el desempeño de los mismos, así como al percibo en todos los casos de ausencia justificada por tal motivo, de todas las retribuciones establecidas, sin que dichas ausencias puedan superar 16 horas mensuales ó 192 horas anuales. Dichas horas en ningún caso podrán ser inferiores a las que se establezcan por disposición legal.

Artículo 260.- REVISION SALARIAL.- En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar al 30 de junio de 1.986 el 5% respecto al 31 de diciembre de 1.985, se efectuará una revisión salarial con efectos a partir de 1 enero de 1.987 del exceso sobre el índice así calculado.

CLAUSULA ESPECIAL.- Se hace constar por ambas partes que las mejoras económicas que se establecen en el presente Convenio, dada la repercusión en los costos de explotación, han de afectar en alza a los precios de venta.

CLAUSULA FINAL.- En todo cuanto no esté previsto en el presente Convenio regirá la Reglamentación Nacional de la Industria Salinera y el Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO UNICO			
TABLA SALARIAL	Sueldo base Mensual	Plus Convenio diario	Cómputo Anual
Técnicos			
1.- Con título superior	52.560	466	958.490
2.- Con título inferior	50.200	466	923.090
3.- Capataz General	48.640	466	899.690
4.- Técnicos salineros	47.470	466	882.140
5.- Maestro de taller	47.470	466	882.140
6.- Encargado de servicios	47.080	466	876.290
Administrativos			
7.- Jefe de 1ª	49.430	466	911.540
8.- Jefe de 2ª	47.860	466	887.990
9.- Oficial de 1ª	46.290	466	864.440
10.- Oficial de 2ª	44.720	466	840.890
11.- Auxiliar	44.020	466	830.390
Subalternos			
12.- Listero	43.940	466	829.190
13.- Almacenero	44.330	466	835.040
14.- Guarda Jurado	44.330	466	835.040
15.- Basculero	44.330	466	835.040
16.- Capataz de Peones	45.510	466	852.740
17.- Guarda portero (día y noche)	43.940	466	829.190
18.- Ordenanza	43.940	466	829.190
19.- Mujer de limpieza	43.160	466	817.490
Profesionales de Oficio			
20.- Oficial de 1ª	1.486	466	846.220
21.- Oficial de 2ª	1.479	466	843.035
22.- Oficial de 3ª	1.471	466	839.395

	Sueldo base Diario	Plus Convenio Diario	Cómputo Anual
Especialistas			
23.- De primera	1.456	466	832.570
24.- De segunda	1.447	466	825.475
No cualificados			
25.- Peón	1.438	466	824.380

Número 5219

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación Laboral Convenios Colectivos. Exp. 53/86

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Colegio Oficial de Farmacéuticos de Murcia, de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 23-7-86, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 28-7-86, 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 29 de julio de 1986.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Eduardo Fernández-Luna Giménez.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA

"COLEGIO OFICIAL DE FARMACÉUTICOS DE MURCIA"

AÑO 1.986

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Artº . 1º - Ambito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación solo y exclusivamente para la Empresa "Colegio Oficial de Farmacéuticos de Murcia". Por tal motivo afectará a todos los trabajadores, cualquiera que sea el carácter de su contratación, que presten sus servicios en la misma.

Artº . 2º - Duración y Vigencia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia". No obstante, sus efectos retributivos se retrotraerán al 1 de Enero de 1.986.

La duración del presente Convenio será de dos años a partir del 1 de enero de 1.986.

La denuncia de este Convenio deberá ser realizada por cualquiera de las partes, por escrito ante la Delegación de Trabajo, como mínimo con tres meses de antelación a la fecha de su caducidad, y comunicada por escrito a la otra parte, especificando las materias concretas, objeto de la negociación.

En caso de no ser denunciado por ninguna de las partes se entenderá prorrogado automáticamente por un plazo igual al de la vigencia del presente Convenio en todas sus cláusulas, excepto en la tabla de salarios, que será objeto de negociación por las partes.

Artº . 3º - Clausula de Garantía.

El presente Convenio Colectivo, regula las relaciones laborales existentes en el Colegio Oficial de Farmacéuticos de Murcia, teniendo las condiciones de trabajo aquí establecidas, carácter de mínimas.

CAPITULO II

Organización del Trabajo

Artº . 4º - La Organización del Trabajo, en los términos que establece la legis-

lación vigente, es facultad de los Organos Rectores del Colegio Oficial de Farmacéuticos de Murcia, que la ejercieran con arreglo a los fines establecidos en los Estatutos de la Corporación.

Los sistemas de racionalización, mecanización y/o división del trabajo que se adopten, no podrán perjudicar la formación profesional que el personal tiene el derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria en las posibilidades y adecuaciones actuales.

Artº . 5º - Derechos y Deberes Laborales.

Los trabajadores tienen como derechos básicos entre otros:

- a) Libre sindicación
- b) Negociación colectiva
- c) Adopción de medidas de conflicto colectivo
- d) Huelga
- e) Reunión
- f) Participación en la Empresa en los términos que establece el Estatuto de los Trabajadores.

En relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

- a) A la ocupación efectiva.
- b) A la promoción y formación profesional en el trabajo.
- c) A no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene de tal forma que:
 - El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.
 - En la inspección y control de las medidas que sean de observancia obligada por la Empresa, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el Centro de trabajo.
 - La Corporación está obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador.
- e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.
- f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de sus contratos de trabajo.
- h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Los trabajadores tienen como deberes:

- 1.-Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.
- 2.-Observar las medidas legales y reglamentarias de Seguridad e higiene que se adopten.
- 3.-Cumplir las ordenes e instrucciones de la Dirección en el ejercicio regular de sus facultades.
- 4.-No concurrir con la actividad de la Empresa.
- 5.-Contribuir a la mejora de la productividad.
- 6.-Cuantos se deriven en su caso de los respectivos contratos de trabajo.
- 7.-Y cuantas otras vengán estipuladas en la legislación vigente.

CAPITULO III

Del Personal

Artº . 6º - Grupos Profesionales.-

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, se clasificará en los siguientes grupos profesionales.

- 1- Personal Administrativo y de Gestión
- 2- Personal Titulado
- 3- Personal de Informática
- 4- Personal no Titulado
- 5- Personal Ayudante Colegio
- 6- Personal de Oficinas y Actividades Varias.

Con independencia del acto de clasificación que, de acuerdo con los Grupos profesionales y categorías integradoras de éstos, se efectúe, el personal del Colegio Oficial de Farmacéuticos de Murcia se diferenciará por razón del término de su contrato, en personal fijo o de plantilla y de duración determinada o temporal.

Personal fijo o de plantilla es el contratado por tiempo indefinido.

Personal a tiempo parcial es el contratado por un tiempo determinado de acuerdo a la legislación vigente.

1- Personal Administrativo y de Gestión

- 1) Jefes
- 2) Oficiales
- 3) Auxiliares

1) Jefes.- Son los que teniendo conocimientos teóricos y prácticos de todas las funciones que se realizan en la Empresa, llevan la dirección y gobierno de la misma o de alguno o algunos de sus departamentos, servicios, de cuya marcha o actividad son directamente responsables. Dentro de esta clase se comprenden tres categorías:

- 1.1.-Jefes Superiores.- Son aquellos, provistos o no de poderes, que bajo la dependencia directa de la dirección o gerencia llevan la responsabilidad directa de dos o más departamentos. Se asimilará a esta categoría el profesional con dos o más Jefes a sus ordenes.
- 1.2.-Jefes de primera.- Es el trabajador capacitado provisto o no de poderes que actúa a las ordenes inmediatas del Jefe Superior y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios. Están incluidas también aquellas personas que organizan y construyen la contabilidad de la Empresa.
- 1.3.- Jefe de Segunda.- Es el trabajador, provisto o no de poderes, que a las ordenes inmediatas del Jefe de Primera, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él dependa. Se asimilarán a esta categoría los cajeros con o sin empleados a sus ordenes, realizan bajo su responsabilidad, los cobros y pagos generales de la Empresa.

2) Oficiales.- Los Oficiales se clasifican en:

- 2.1.- Oficiales Primeros.- Son los que poseen conocimientos prácticos de la totalidad de las funciones técnicas o especiales de un Departamento, Servicio, Sección, normalmente, con la debida perfección, cualquiera de las funciones o trabajos del mismo.
- 2.2.- Oficiales Segundos.- Son los que poseen conocimientos prácticos de las funciones de un Departamento, Servicio, Sección, y las desarrollan, normalmente, con la debida perfección.

3) Auxiliares.- Son quienes colaboran con los Oficiales, realizando parcialmente cualesquiera de las funciones que constituyen la operatoria habitual de un Departamento, Servicio, Sección, que les sean expresamente encomendadas y tendentes a la adquisición de los conocimientos prácticos necesarios para su acceso a categorías superiores.

2.-Personal Titulado.

Es el que ocupa un puesto de trabajo para el que se requiere un título oficial de Grado Superior o Medio y presta en la Empresa los servicios propios de su profesión, durante la jornada laboral, no siendo retribuido por honorarios o arancel. Este grupo se clasifica en dos categorías:

- 2.1. Titulados de Grado Superior.
- 2.2. Titulados de Grado Medio.

3.-Personal de Informática.

Comprende a todos los trabajadores de la Empresa que realizan funciones específicas en el Centro de Proceso de Datos de la misma.

Definición de puestos de trabajo y categorías:

- 3.1. Jefe de Informática.- Es el responsable máximo de todas las actividades de tratamiento de la información, incluyendo proceso de datos, soporte técnico, metodología y aplicaciones. Su autonomía comprende también los aspectos básicos de personal y administración pertenecientes a su área de actividad.
- 3.2. Programador.- Traduce a un lenguaje comprensivo por el ordenador las órdenes precisas para la ejecución de un tratamiento, a partir de la documentación realizada por el Analista orgánico. Se encarga de todas las actividades relativas a la explotación y producción de ordenador u ordenadores y realiza la ejecución en el ordenador de las aplicaciones.
- 3.3. Operador de Teclado.- Realiza el manejo de máquinas vinculadas al ordenador, a través de la obtención de soportes procesables, o por conexión directa con el mismo, con dedicación principal a este tipo de trabajo.

Dentro de este grupo profesional se indica que varios trabajadores que prestaban sus servicios en la Empresa con anterioridad a la instalación del sistema informático y que se adscribieron al mismo con posterioridad, mantendrán "a extinguir" su adscripción al grupo de administrativos a efectos remunerativos y demás beneficios de este grupo, si bien a efectos de valoración del puesto de trabajo se estará a lo establecido para el grupo de "personal de informática".

4.- Personal no Titulado

Es el que ocupa un puesto de trabajo para el que no se requiere un título oficial de Grado Superior o Medio.

4.1. **Auxiliar de Laboratorio.** - Es el que realiza en el Laboratorio las labores de mantenimiento y limpieza del material del Laboratorio, así como el auxilio de todos los ensayos que se realicen en éste, a los ordenes del Titulado Superior.

5.- **Personal Ayudante del Colegio ó Subalternos.** - Estará compuesto por las siguientes categorías:

- 5.1. Conserje
- 5.2. Ordenanza de 1ª
- 5.3. Ordenanza de 2ª
- 5.4. Botones

6.- **Personal de Oficios y Actividades Varias.** -

- 6.1. Limpiaadoras

Artº 7º.- Ingresos. Normal General.

Para el ingreso del personal, y sin perjuicio de existir en cada caso los requisitos y condiciones necesarias, la Empresa solicitará de la Oficina de Empleo los trabajadores que necesite, así como comunicarán la terminación de los contratos de trabajo de los que fuesen parte.

Artº 8º.- Período de prueba.

Fodrá concertarse por escrito un período de prueba cuya duración no excederá de:

- Personal Técnico Titulado: Seis meses
- Personal Técnico no titulado: tres meses
- Administrativos, Programadores, Operadores, Perforistas, Verificadores, Analistas: dos meses.
- Trabajadores no cualificados: quince días.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa.

Artº 9º.- Ascensos.

- 1º.- Las categorías profesionales que impliquen funciones de confianza, serán de libre designación por la Empresa.
 - 2º.- Automáticamente por el mero hecho de cumplir los 18 años, los aspirantes administrativos serán promovidos a Auxiliares Administrativos.
 - 3º.- La Empresa establece un único turno de méritos en base a un sistema de cómputo de los méritos, de carácter objetivo: antigüedad en la empresa, titulación adecuada, conocimiento del puesto de trabajo, cursos y diplomas relacionados con la actividad, haber desempeñado funciones de superior categoría y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.
- En parafjas condiciones de idoneidad, se atribuirá el ascenso al más antiguo.
- El sistema de valoración confeccionado por la dirección, será preceptivamente dictaminado por los delegados de personal. En el supuesto que se produjera desacuerdo por estimar los representantes de los trabajadores que el sistema carece de objetividad, en reunión conjunta, ambas partes tratarán de negociar una solución concordada. Si a pesar de ello, fuera materialmente imposible alcanzar el acuerdo, quedará abierta a los trabajadores la vía de reclamación ante el Organismo jurisdiccional competente.

A los efectos de asegurar la representación de los delegados de personal en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los ascensos, de entre aquellos se designará a los representantes que participaran en tribunales, concurso-oposición, concurso de méritos, etc., con voz y sin voto. Asimismo harán constar en acta levantada al efecto sus salvedades.

- 4º.- Aquellos trabajadores del grupo "personal administrativo", que por su vinculación a la Empresa con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, tenían establecido a su favor un sistema de ascenso de categoría o incremento salarial exclusivamente por antigüedad en la Empresa y en su puesto de trabajo, mantendrán como "derecho adquirido ad personas" esta condición más beneficiosa, en los términos establecidos en el artº 7º del Convenio Colectivo de la Empresa de 9.X.85, publicado en el B.O.R. de 30.X.85. Para nuevas contrataciones será exclusivamente de aplicación las normas de ascenso contenidas en los párrafos 2º y 3º del presente artículo.

Artº 10º.- Publicidad de las plantillas y reclassificaciones. - La Empresa publicará anualmente su plantilla, y la relación del personal. Esta relación, que se dará a conocer a los interesados antes del 1 de Marzo, expresará los datos siguientes: edad, categoría, años de servicio en la misma, salario base y destino.

La plantilla será comunicada a los representantes legales de los tra-

bajadoras y estará expuesta en el Tablón Interqo de anuncios al menos durante 30 días naturales.

Sin perjuicio de la promoción del personal existente por la vía de ascenso, la empresa podrá amortizar las vacantes que se produzcan, dando conocimiento de la decisión a los Delegados de Personal.

Artº 11º.- Trabajos de categoría superior. - El Trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses, durante un año, u ocho, durante dos años, puede exigir de la Empresa la re remuneración profesional adecuada, o ascender por el sistema del artº 9º.

Contra la negativa de la Empresa y previo informe de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la Jurisdicción competente.

CAPITULO IV**Formación Profesional**

Artº 12º.- Formación y capacitación de los trabajadores. -

Dada la constante evolución de las Técnicas a aplicar en el desarrollo de las funciones que les están encomendadas, se considera de interés para potenciar al máximo los recursos humanos de que dispone, la asistencia del personal a escuelas de formación y capacitación profesional.

La Empresa podrá celebrar convenios con el Instituto Nacional de Empleo para la formación y capacitación de su personal, así como en materia profesional especializada.

Artº 13º.- Promoción y formación profesional en el trabajo. -

Los trabajadores tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, dentro de los que hubiere establecido en el departamento o sección a que pertenezca el trabajador, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de Formación Profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

CAPITULO V**Jornada, Vacaciones y Permisos**

Artº 14º.- Jornada. - Con carácter general la jornada laboral será de siete horas diarias, en forma continuada durante todo el año, excepto los sábados en que la Jornada será de seis horas, librando los sábados en dos grupos alternos. No obstante, dadas las peculiares características de esta Empresa, se establecerá un turno especial de trabajo de 10 a 14 horas y de 16 a 19 horas, que será aplicable con carácter permanente al personal Titulado, de Laboratorio y Jefe de Informática, y con carácter rotatorio para el resto del personal de la plantilla, quienes establecerán los turnos, exceptuando de este horario especial la tarde de los sábados y el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive. El total de horas anuales de trabajo es de 1.715.

Artº 15º.- Horas extraordinarias. - El cálculo del importe de las horas extraordinarias se efectuará con arreglo a lo dispuesto en la legislación vigente, teniendo en cuenta las siguientes normas:

- 1.- Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de 18 años.
- 2.- No se tendrá en cuenta para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas el exceso de los trabajadores para prevenir y reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
- 3.- Al margen de lo señalado en el apartado anterior, el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año.
- 4.- La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria. Efectuadas las mismas se abonarán con el incremento del 75% sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria, o previamente notificado se compensará por descansos retributivos incrementados en el porcentaje antes indicado.
- 5.- Las horas nocturnas y festivas se abonarán en la forma y condiciones establecidas en el artº 34, apartado 6 del Estatuto de los Trabajadores.

Artº 16º.- Vacaciones Anuales. - Los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán anualmente de un mes de vacaciones retribuidas, según salarios reales. Asimismo tendrán dos días de vacaciones en el período de Navidad, acoplados a las necesidades del trabajo.

Los cuadros de vacaciones serán confeccionados en el primer trimestre de cada año.

Artº. 17º.- Permisos.-

El Trabajador tendrá derecho a permisos con sueldo en los casos siguientes:

- a) Quince días en caso de matrimonio.
- b) Tres días en los casos de nacimiento de hijos o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- e) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. También por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora.
- f) Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- g) Sin perjuicio de los anteriores apartados, la Empresa concederá en casos extraordinarios y previamente acreditados, permisos por el número de días necesarios, previo aviso y justificación, siempre que no excedan de diez al año.

Artº. 18º.- Permisos sin sueldo.-

No obstante, lo previsto en el artículo anterior, en casos extraordinarios y debidamente justificados, la Empresa concederá permisos sin sueldo por un máximo de quince días y un máximo de tres meses, supeditado a las necesidades de la Empresa.

El trabajador deberá formular su solicitud a la Empresa con un mínimo de siete días de antelación a la fecha del comienzo del permiso solicitado. Este podrá disfrutarse una sola vez cada tres años.

CAPITULO VI**Retribuciones****Artº. 19.- Conceptos retributivos.-**

La estructura legal del salario en la Empresa quedará compuesta de la siguiente forma:

- a) Salario base
- b) Complementos del salario base:
 - 1-Antigüedad
 - 2-Pagas Extraordinarias
- c) Pluses
 - 1-Plus de Puesto de Trabajo
- d) Complemento Extrasalarial
 - 1-Plus de Transporte

Artº. 20.- La tabla salarial anual vigente al 31 de Diciembre de 1.985, con los incrementos del porcentaje de revisión salarial pactada en el convenio suscrito al 30-10-85, se incrementará en un 8 por 100 siendo en consecuencia la que se transcribe como anexo del presente convenio, para 1.986.

La tabla salarial para 1.987 será negociada en el primer trimestre del mismo año.

Artº. 21.- Antigüedad.-

Se abonará por este concepto, trienios al 8'50 por 100 cada uno de ellos sobre salario base, con las limitaciones del artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trienios se computarán en razón del tiempo servido en la Empresa, comenzándose a devengar desde el 1 de enero de los años que se cumple el trienio. La prestación por años de antigüedad forma parte integrante del salario computándose para el abono de las horas extraordinarias.

Artº. 22.- Pagas extraordinarias.-

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán las siguientes pagas extraordinarias consistentes en una mensualidad de su salario base más antigüedad en cada una de ellas:

- a) Paga de verano, al vencimiento del primer semestre, pagadera el 30 de junio.
- b) Paga de Navidad, al vencimiento del segundo semestre, pagadera el 20 de Diciembre.
- c) Paga de Marzo, que se hará efectiva el 15 de marzo.
- d) Paga de Septiembre, que se hará efectiva el 15 de Septiembre.

El trabajador que ingrese o cese en la Empresa durante el transcurso del año, percibirá el importe de dichas pagas en proporción al tiempo trabajado.

Artº. 23.- Plus de Transporte

La Empresa establece para todo el personal de plantilla un Plus de transporte, consistente en la cantidad de 1.300' - ptas mensuales.

Artº. 24.- Plus de Puesto de Trabajo

Al objeto de incentivar y premiar la especial dedicación o cualificación en determinados puestos de trabajo, se establece un plus de puesto de trabajo, cuya cuantía determinará la Empresa con el afectado, y que desaparecerá al cesar éste en las funciones para el que se concedió.

CAPITULO VII**Excedencias**

Artº. 25º.- La Excedencia será de dos clases:

- a) Excedencia voluntaria
- b) Excedencia forzosa

a) **Excedencia voluntaria.-** El personal con más de un año de servicio puede pedir la excedencia por un plano no inferior a seis meses ni superior a cinco años. En el plazo de un mes, la Empresa resolverá sobre su concesión, que deberá efectuarla siempre que se trate de terminación de estudios, exigencias familiares de ineludible cumplimiento y otras causas análogas. Se concederá sin derecho a sueldo ni a indemnización alguna. En casos debidamente justificados la Empresa concederá prórrogas por periodos mínimos de seis meses, sin que la excedencia inicial concedida y sus posibles prórrogas rebasen, en computo, los cinco años. Estas prórrogas deberán ser solicitadas, al menos, con quince días de antelación al término del disfrute de la excedencia inicial o de sus prórrogas. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

b) **Excedencia forzosa.-** Se concederán excedencia forzosas sin derecho a sueldo ni a indemnización alguna, para los trabajadores que fuesen designados o elegidos para cargos públicos que imposibiliten la asistencia al trabajo. La duración de esta excedencia será la exigida por el desempeño del cargo que la motiva, reintegrándose al final de la misma al punto que tenían con anterioridad, si bien deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Para atender al cuidado de los hijos, el personal tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajan, solo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Los excedentes voluntarios deberán solicitar el reintegro en el último mes del plazo de duración de su excedencia, y los que no lo hagan perderán todos sus derechos.

En los supuestos de suspensión por prestación del Servicio Militar o sustitutivo, o ejercicio de cargo público representativo, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración máxima de catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada.

CAPITULO VIII**ANTICIPOS****Artº. 26.- Anticipos.-**

El Trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Los anticipos de las pagas extraordinarias se concederán solo dentro de los 30 días anteriores a la fecha de la percepción de la paga, debiendo, en todo caso, solicitarse justificadamente y por escrito.

Los anticipos a cuenta de las mensualidades en ningún caso excederán de 150.000' -ptas por vez, siendo descontadas en 10 mensualidades sin intereses.

El fondo máximo anual para estos anticipos será de 200.000' -ptas.

CAPITULO IX**Previsión Social****Artº. 27.- Incapacidad Laboral Transitoria.-**

A los trabajadores que sufran dicha situación, durante un periodo de tiempo superior a 14 días y hasta un máximo de 9 meses, se le abonará por la Empresa la diferencia existente entre la prestación económica que percibe de la Seguridad Social, por tal concepto, y los salarios reales que en

activo le correspondería percibir. A partir del tercer día en que el trabajador no exista a trabajo por enfermedad, el empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

En caso de accidente laboral la Empresa abonará la diferencia desde el primer día.

Artº. 28.- Seguro de Vida.-

La Empresa abonará a cada trabajador que se lo solicite y previa presentación de la correspondiente póliza de Seguro de Vida suscrita por él mismo, la cantidad de 800'-ptas anuales. Bien entendido que la suscripción de la póliza ya sea individual o colectiva será efectuada por el trabajador, no viniendo la Empresa a responder de posibles defectos en la suscripción de la Póliza.

CAPITULO X

Faltas y Sanciones

Artº. 29.- Faltas del trabajador.-

Son faltas todas las infracciones a los deberes establecidos en la normativa laboral vigente, así como a las derivadas del presente Convenio; se establece la siguiente numeración y graduación de las faltas en leves, graves y muy graves.

1- Faltas leves:

- 1.1.- La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a veinte en el horario de entrada.
- 1.2.- El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se origina perjuicio de alguna consideración a la Empresa a los compañeros de trabajo, ésta falta podría ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 1.3.- Falta de aseo y limpieza personal.
- 1.4.- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 1.5.- Faltar un día al trabajo al mes, sin causa justificada.
- 1.6.- 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.

2- Faltas graves:

- 2.1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad a la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a veinte en el horario de entrada, durante un periodo de treinta días.
- 2.2.- Más de dos faltas no justificadas de puntualidad a la asistencia al trabajo, durante el mismo periodo de tiempo, del aparta anterior; si se excede más de 20 minutos en el horario de entrada.
- 2.3.- Ausencia sin causa justificada por dos días durante un periodo de treinta días.
- 2.4.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social.
- 2.5.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 2.6.- 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.
- 2.7.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
- 2.8.- Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- 2.9.- La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
- 2.10.- Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la oportuna jornada de trabajo.

3.- Faltas muy graves:

- 3.1.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad o más de una vez de asistencia, cometidas en el periodo de suma mes.
- 3.2.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como la transgresión de la buena fe contractual.
- 3.3.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en maquinarias, aparatos, instalaciones, documentos, etc., de la Empresa.
- 3.4.- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- 3.5.- La embriaguez habitual si repercute negativamente en el trabajo, o toxicomanía.
- 3.6.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reser-

vados a la Empresa, o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

- 3.7.- Las ofensas verbales o físicas al empresario, o a las personas que trabajan en la Empresa.
- 3.8.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- 3.9.- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, sin autorización.
- 3.10.- Disminución voluntaria y continuada en el rendimiento pactado.
- 3.11.- Originar frecuentes rifas y pendencias con los compañeros de trabajo.

Artº. 30.- Abuso de autoridad.-

El abuso de autoridad por parte de los Jefes será considerado siempre como falta muy grave. El que lo sufra deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección, así como de los Delegados de Personal, ordenándose la instrucción del oportuno expediente.

Artº. 31.- Sanciones.-

Las sanciones podrán consistir según las faltas cometidas en:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal
- Amonestación escrita
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 30 días.

c) Por faltas muy graves:

- Inhabilitación por dos años para ascender a categoría superior.
- Perdida del nivel o categoría con descenso de la inmediatamente inferior.
- Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a 1 mes ni superior a dos.
- Despido disciplinario.

Artº. 32.- Cancelación de faltas y sanciones.-

Las notas desfavorables que consten en los expedientes personales de los trabajadores por faltas cometidas, se cancelarán en los plazos siguientes:

- En las faltas leves a los 6 meses
- En las faltas graves al año
- En las faltas muy graves a los 2 años.

Artº. 33.- Prescripción.-

La prescripción de faltas laborales del trabajador tendrá lugar:

- Faltas leves.....a los 10 días
- Faltas graves.....a los 20 días
- Faltas muy graves....a los 60 días

A partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artº. 34.- Las faltas graves y muy graves independientemente de ser informado el infractor, será informado de ambas a los Delegados de Personal.

CAPITULO XI

Disposiciones Varias

Artº. 35.- Comisiones de servicio.-

Los viajes a que den lugar las Comisiones del Personal serán por cuenta de la Empresa, unificándose las dietas para todas las categorías en 3.000.- ptas. diarias.

Si el viaje comprende horas en las que tenga lugar una comida principal del día o se pernoctara fuera del domicilio, se devengará media dieta.

Los viajes serán por cuenta de la Empresa. La Empresa establece una asignación por Km. de 20'- ptas cuando las Comisiones de Servicio se realicen en el vehículo propio del trabajador, dentro de la provincia y 14'-ptas fuera de la Provincia.

Artº. 36.- Servicios médicos de Empresa.-

En los casos y términos establecidos por la legislación vigente en la materia, los trabajadores se someterán anualmente a revisión.

Artº. 37.- Uniformes y Prendas de Trabajo.-

Las prendas de personal uniformado serán costeadas por la Empresa, que determinarán, con la intervención de los Delegados de Personal cuanto se relacione con la adquisición, uso y conservación.

Artº. 38.- Gratificaciones especiales.-

a) El personal que contraiga matrimonio perteneciendo a la plantilla de esta Empresa y continúe prestando sus servicios después del mismo, se le abonará una paga completa de su salario mensual.

b) Los Jefes de 1ª que lleven cinco años en esta categoría y 30 años al Servicio de la Empresa, tendrán derecho, al margen de los trienios que por antigüedad le correspondan, a una gratificación mensual especial del 5 por 100 de su salario base.

Artº. 39º.- Condiciones más beneficiosas.-

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores, con carácter personal puedan tener establecidas en la entrada en vigor de este Convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado.

CAPITULO XII

Organos de Interpretación y representación

Artº. 40.- Comisión Mixta Interpretativa.-

Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación del Convenio, se establece una Comisión paritaria formada por los representantes de la Empresa y los Delegados de personal de la misma, cada Organización podrá valerse de la presencia de un asesor.

CAPITULO XIII

Disposiciones adicionales y transitorias

Artº. 41º.- Revisión salarial.-

En el caso de que el I.F.C. establecido por el I.N.I., registrará al 31 de Diciembre de 1.986, un incremento superior al 6% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1.985, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el mes de Enero de 1.986, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1.987, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios e tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción del nivel salarial pactado inicialmente en cada Convenio, a fin de que aquel se mantenga idéntico en el conjunto de los 12 meses.

La revisión salarial se abonará en una sola paga, la correspondiente a 1.986, durante el primer trimestre de 1.987.

Artº. 42º.- Con la publicación del presente Convenio queda sustituida en su totalidad la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, estableciéndose como normas supletorias y complementarias cualquier disposición legal post-constitucional sobre el tema.

ANEXO

TABLA DE SALARIOS PARA EL AÑO 1.986

<u>Titulados</u>	<u>Mensual</u>	<u>Anual</u>
Titulado de Grado Superior.....	132.317	2.120.272
Titulado de Grado Medio.....	101.775	1.628.400
<u>Administrativos</u>		
Jefe Superior.....	96.095	1.537.520
Jefe de Primera.....	89.448	1.431.168
Jefe de Segunda.....	65.137	1.362.192
Oficial de Primera.....	74.053	1.164.848
Oficial de Segunda.....	70.823	1.133.200
Auxiliar-Telefonista.....	57.925	926.800
Aspirante de 16 a 17 años.	40.827	653.232
<u>Personal de Informática</u>		
Jefe de Informática.....	96.095	1.537.520
Programador.....	81.248	1.299.968
Operador de Teclado.....	67.436	1.078.976
<u>Personal no titulado</u>		
Auxiliar de Laboratorio.....	70.823	1.133.200
<u>Personal ayudante del Colegio o subalternos</u>		
Consejero.....	57.925	926.800
Ordenanza de 1º.....	57.925	926.800
Ordenanza de 2º.....	54.698	875.168
Botones de 17 años.....	35.345	565.520
Botones de 16 años.....	32.117	513.872
<u>Personal de oficio y actividades varias</u>		
Limpiadora (jornada completa).....	1.605	
Limpiadora (por hora).....	266	

** Número 1332

MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y URBANISMO

Confederación Hidrográfica del Segura

Comisaría de Aguas

Concesión de aguas públicas

En esta Comisaría de Aguas de la Confederación Hidrográfica del Segura se ha presentado instancia solicitando la obtención de una concesión de aguas, haciendo constar los siguientes extremos:

Feticionario: Sociedad Agraria de Transformación núm. 6.511 Valle de la Esperanza.

Destino del aprovechamiento: Riego de parte de la finca «Lo Navarro».

Caudal de agua solicitado: De 30 a 31 l/seg.

Corriente de donde se na de derivar las aguas: Alumbramien-

to de aguas subterráneas en finca «Lo Navarro», en el lugar denominado «El Duende», pedanía de Gea y Truyols, término municipal de Murcia.

Términos municipales donde radican las obras: Murcia, pedanía de Gea y Truyols.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 105 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, se abre un plazo que terminará a las doce horas del día en que se cumpla un mes desde la fecha siguiente inclusive a la de publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Durante este plazo, y en horas hábiles de oficina, deberá el peticionario presentar su petición concreta y proyecto por cuadruplicado, debidamente precintado, suscrito por técnico competente, admitiéndose también durante dicho plazo, otras peticio-

nes que tengan el mismo objeto que aquella o sean incompatibles con la misma, advirtiéndose que se denegará la tramitación posterior de toda petición presentada que suponga una utilización de caudal superior al doble del que figura en la petición inicial. (Sin perjuicio de que tal petición pueda ser formulada conforme a lo indicado en el apartado 3 del artículo 105 del Reglamento).

El desprecintado de los proyectos presentados, de cuya operación se levantará la correspondiente acta, se realizará a las 12 horas del séptimo día hábil siguiente al de la conclusión del plazo de presentación de peticiones. (Expte. AS-56/86).

Murcia, 4 de agosto de 1986.—
El Comisario de Aguas, Aurelio Ramírez Gallardo.