

- Datos estadísticos
- Dificultades y propuestas
- Valoración del programa

En el supuesto de que la Comunidad Autónoma no presente la citada memoria, se analizará en la Comisión de Seguimiento que se regula en la cláusula décima.

OCTAVA.- El informe de la investigación del programa estará a disposición del conjunto de las Comunidades Autónomas, pudiendo ser presentado en las reuniones de Directores Generales competentes en menores y en las Comisiones Técnicas de coordinación interautonómicas sobre temas de menores.

NOVENA.- En la publicidad que se realice en cualquier medio de comunicación social sobre las actuaciones derivadas de estos programas se hará constar expresamente que éstos se llevan a cabo en virtud de la cofinanciación establecida entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Comunidad Autónoma.

DÉCIMA.- Para el seguimiento del presente Convenio se creará una Comisión Mixta de Seguimiento, que tendrá como funciones velar por el cumplimiento de lo establecido en el presente Convenio, tratando de resolver las cuestiones que se planteen durante la ejecución del mismo, prestar asistencia a las Administraciones firmantes y determinar los documentos técnicos e informes necesarios para la ejecución, seguimiento y evaluación de los proyectos.

Estará integrada por un representante del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y por un representante de cada una de las Comunidades Autónomas firmantes de los Convenios.

El representante del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales será designado por la Directora General de Acción Social, del Menor y de la Familia, y el representante de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia por la Directora General de Política Social.

Su régimen de funcionamiento es el previsto en la Ley 30/1992 de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, designándose el Presidente por el propio órgano colegiado y actuando como Secretario un funcionario de la Dirección General de Acción Social, del Menor y de la Familia del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, designado por la Directora General.

UNDÉCIMA.- Este Convenio tendrá vigencia durante el período de un año desde la fecha de su firma.

DUODÉCIMA.- El presente Convenio se extinguirá igualmente en caso de incumplimiento por alguna de las partes de los compromisos adquiridos en el mismo. En este caso, deberán reintegrarse las cantidades que se hubieran percibido como aportación económica del mismo y que no se hubieran destinado al/los programa/s previstos en él, sin perjuicio de la ejecución de las actividades en curso.

DECIMOTERCERA.- Las cuestiones litigiosas que pudieran derivarse del presente Convenio, dada su naturaleza administrativa, serán sometidas al orden jurisdiccional contencioso administrativo.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, firman el presente Convenio por duplicado ejemplar y un sólo efecto, quedándose uno en poder de cada parte, en el lugar y fecha indicados.—El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales (en nombre y representación, por delegación, de la Administración

General del Estado), **Javier Arenas Bocanegra**.—El Consejero de Sanidad y Política Social (en nombre y representación, por delegación, de la Comunidad Autónoma), **Francisco Marqués Fernández**.

ANEXO

APORTACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA Y DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS EXPERIMENTALES DE PREVENCIÓN EN SITUACIÓN DE RIESGO Y TRATAMIENTO DE FAMILIAS EN CUYO SENO SE PRODUCEN MALOS TRATOS. 1998

1) Prevención, detección y atención precoz del maltrato infantil en menores de 0 a 3 años	
Aportación Comunidad Autónoma	9.137.000
Aportación MT y AS	8.988.730

Consejería de Industria, Trabajo y Turismo

1425 Convenio Colectivo de Trabajo para Colegio Oficial de Farmacéuticos de la Región de Murcia. Expediente 1/99.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Colegio Oficial de Farmacéuticos de la Región de Murcia de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 1-12-98 y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 15-1-99 de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995 de 24-3-95, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como por las disposiciones de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA

Primero.

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo.

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

Murcia a 21 de enero de 1999.—El Director General de Trabajo, por delegación de firma (Resolución 21-7-97) el Subdirector General de Trabajo, **José R. Pascual del Riquelme Viudes**.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
"COLEGIO OFICIAL DE FARMACEÚTICOS DE
LA REGIÓN DE MURCIA"**

**CAPÍTULO I
Disposiciones generales**

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación sólo y exclusivamente para la empresa <<Colegio Oficial de Farmacéuticos de la Región 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.

Artículo 2.- Duración y Vigencia.

El 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 1998.

La duración del presente Convenio será de tres años a partir del 1 de Enero de 1998.

La denuncia del presente Convenio deberá ser realizada por cualquiera de las partes, por escrito ante la Dirección General 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 producirse denuncia, se prorrogara por un año más, excepto en tablas salariales que será el IPC año anterior caso de no negociarse en el 1^{er}. Trimestre habrá una subida a cuenta de un 1'5% en el salario.

**CAPÍTULO II
Organización del trabajo**

Artículo 4.- Organización del Trabajo.

En los términos que establece la legislación vigente, es facultad de los órganos rectores del Colegio Oficial de Farmacéuticos de Murcia, que la ejercerán 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.

Artículo 5.- 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 presentación 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 del contrato de trabajo.

h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Los trabajadores tienen como deberes:

a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de buena fe y diligencia.

b) Observar las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene que se adopten.

c) Cumplir las órdenes e instrucciones de la Dirección en el ejercicio regular de sus facultades.

d) No concurrir con la actividad de la empresa

e) Contribuir a la mejora de la productividad.

f) Cuantos se deriven en su caso de los respectivos contratos de trabajo.

g) Y cuantas otras vengán estipuladas en la legislación vigente.

**CAPÍTULO III
Del Personal**

Artículo 6.- 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 de Laboratorio
- 5.- Personal Ayudante Colegio
- 6.- Personal de Oficios y Actividades Varias
- 7.- Personal del CIM

Con independencia del acto de clasificación que, de acuerdo con los grupos profesionales y categorías integradas 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 comprende 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 órdenes.

1.2.- *Jefe de Primera:* Es el trabajador capacitado provisto o no de poderes que actúa a las órdenes 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 órdenes 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 órdenes, 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 del Laboratorio

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 las ordenes del Titulado Superior y funciones administrativas del área profesional del Colegio.

5.- Personal Ayudante del Colegio o Subalternos.

Estará compuesto por las siguientes categorías :

5.1. *Conserje*

5.2. *Ordenanza de 1.^a*

5.3. *Ordenanza de 2.^a*

5.4. *Botones*

6.- Personal de Oficios y Actividades Varias

6.1. *Limpiadoras*

7.- Personal del CIM

1.- *Director/a del CIM - Titulado Superior*

2.- *Técnico del CIM - Titulado Superior*

3.- *Auxiliar del CIM*

Auxiliar del CIM: Son quienes colaboran con los titulados de este departamento, con salario de auxiliar de laboratorio y funciones de estos.

En general, el personal del Colegio podrá realizar gestiones por cuenta de la empresa, en Murcia o en cualquier otro lugar, transportar documentos, cajas, etc., asistir a Congresos, Ferias, Conferencias, etc., todo ello mediante el uso de medios de transporte públicos o privados. El Colegio vendrá obligado a resarcir los gastos tenidos, todo ello bajo presupuesto previo autorizado.

En general, el personal del Colegio realizará su trabajo, además de los medios tradicionales, mediante ordenadores y computadoras

Artículo 7.- Contratos.

Contratos eventuales por circunstancias de la producción: Son aquellos contratos celebrados a tenor de lo dispuesto en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada al mismo por el Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo, cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de recetas o razones de temporada así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. Estos contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento que se produzcan las causas que motivan la necesidad de celebrar este tipo de contratos.

Artículo 8.- Periodo de Prueba.

Podrá concertarse por escrito un periodo 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.

Artículo 9.- Ascensos.

1.º- Las categorías profesionales que impliquen funciones de confianza, serán de libre designación por la Empresa.

2.º- Automáticamente por el mero hecho de cumplir los 18 años, los aspirantes administrativos serán promovidos a Auxiliares Administrativos.

3.º- La empresa establece un único turno de méritos en base a un sistema de cómputo de los mismos, de carácter objetivo: antigüedad en la empresa, titulación adecuada, conocimiento del puesto de trabajo, cursillos y diplomas relacionadas con la actividad, haber desempeñado funciones 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 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.

Los trabajadores podrán solicitar ascender de categoría profesional, siempre que lo soliciten a la empresa a través de sus representantes.

Las vacantes no amortizadas se cubrirán, dentro de cada grupo profesional, por aquellos trabajadores de la categoría inmediatamente inferior y siempre que reúnan los requisitos de antigüedad, y estén calificados como aptos por la empresa y sean declarados como tales en la prueba de aptitud a que se les sometan.

La empresa pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores las vacantes que se produzcan o los nuevos puestos que se creen.

En todo caso se dará preferencia a los trabajadores que se encuentren prestando servicios en la empresa afectada por este Convenio Colectivo, siempre que obtenga igual o superior puntuación a la de los aspirantes, bien en las pruebas de aptitud, concurso de méritos, titulación o capacitación.

4.º 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 personam" esta condición más beneficiosa, en los términos establecidos en el artículo 7 del convenio colectivo de la Empresa de 9-X-85, publicado en el «BORM» de 30-X-85. Para las nuevas contrataciones serán exclusivamente de aplicación las normas de ascenso contenidas en los párrafos 2.º y 3.º del presente artículo.

Artículo 10.- Publicidad de las plantillas y reclamaciones.

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 siguiente: edad, categoría, años de servicio en la misma, salario base y destino.

La plantilla será comunicada a los representantes legales de los trabajadores y estará expuesta en el tablón interno de anuncio 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.

Artículo 11.- 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 remuneración profesional adecuada, o ascender por el sistema del artículo 9.

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

CAPÍTULO IV **Formación profesional**

Artículo 12.- 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.

Con el fin de que los trabajadores puedan promocionarse laboralmente dentro de su empresa realizando cursos o estudios de interés para la misma, podrán beneficiarse de una ayuda económica que compense los gastos de matrícula desembolsados por el trabajador.

Artículo 13.- 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.

c) El trabajador podrá tener derecho a una promoción económica en función del trabajo desarrollado, en los términos libremente fijados con la Empresa en su contrato individual de trabajo.

CAPÍTULO V **Jornada, vacaciones y permisos**

Artículo 14.- Jornadas.

Con carácter general la jornada laboral será de siete horas diarias, en forma continuada durante todo el año, excepto los sábados, que la jornada será de 6 horas, librando los sábados en dos grupos alternos, en los meses de julio y agosto, la jornada será de 7 horas de lunes a viernes de 8 a 15, el resto para completar la jornada se dedicará a la formación del personal. El tiempo máximo de descanso del desayuno, será de 30 minutos computándose como tiempo de trabajo efectivo para los trabajadores en jornada continuada. El número total de horas anuales de trabajo será de 1.715 horas.

No obstante dadas las peculiaridades características de la empresa, se establecerán unos horarios y turnos especiales de trabajo por departamentos colegiales que a continuación se indican:

DEPARTAMENTO CENTRO DE INFORMACIÓN DEL MEDICAMENTO: El horario del personal adscrito al mismo será el de las Oficinas de Farmacia de la Región o aquel horario mínimo para zonas urbanas que determine la Orden que desarrolle el Decreto de la Región de Murcia, de fecha 16 de julio. Todo ello para no superar el número total de horas anuales de trabajo de 1.715.

DEPARTAMENTO DE FACTURACIÓN Y PREPARACIÓN DE RECETAS: El horario del personal adscrito al mismo será el establecido con carácter general en el párrafo 1.º de este artículo.

RESTO DE DEPARTAMENTOS COLEGIALES: El horario normal del personal adscrito a estos departamentos, será el establecido en el párrafo primero de este artículo como general del Colegio. No obstante y con el fin de poder cubrir determinadas necesidades de la empresa se establece un turno especial de trabajo de 10 a 14 horas y de 16 a 19 horas, que será realizado rotativamente por el siguiente personal de estos departamentos, una persona de la escala administrativa y una persona de la escala de subalternos. 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.

ASESORÍA JURÍDICA: El horario de la Asesoría Jurídica, será de 9'30 a 14 horas de lunes a viernes y de 17 a 20 horas, 3 días a la semana, el resto de horas hasta completar el total acordado por el convenio de 1.715 se realizarán en trabajos específicos, tales como; asistencia a Juntas de Gobierno, asambleas, etc...

COORDINACIÓN Y SECRETARÍA DE JUNTA DE GOBIERNO: El horario de coordinación y de Secretaría de Junta de Gobierno, será de 10 a 15 horas y de 17 a 20 horas, de lunes a viernes, con los descansos compensatorios para que no excedan de las 1.715 horas anuales.

TITULADO DE INFORMÁTICA: El horario del Titulado de Informática será el de las Oficinas de Farmacia de la Región o aquel horario mínimo para zonas urbanas que determine la Orden que desarrolle el Decreto de la Región de Murcia, de fecha 16 de julio. Todo ello para no superar el número total de horas anuales de trabajo de 1.715.

El horario de los cargos de confianza podrá ser variado según las necesidades del Colegio.

El horario de los **Departamentos de Coordinación y Secretaría de Junta de Gobierno, Asesoría Jurídica y Titulado de Informática** en los meses de julio y agosto, será de 8 a 15 horas de lunes a viernes, resto horas hasta completar la jornada se recuperará en trabajos específicos tales como: asistencia a Juntas de Gobierno, asambleas, reuniones etc.

Artículo 15.- 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 50% sobre el salario base y antigüedad que correspondería a cada hora ordinaria, o previamente notificado se compensarán por descansos retributivos incrementados en el porcentaje antes indicado dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

5.- Las horas nocturnas y festivas se abonarán con el incremento del 75% sobre el salario base y antigüedad que correspondería a cada hora ordinaria.

Artículo 16.- 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 periodo de Navidad, acoplados a las necesidades del trabajo, y también serán inhábiles el sábado de Gloria y sábado siguiente a éste, denominado actualmente del Entierro de la Sardina.

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

Artículo 17.- 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 hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. También por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora.
- f) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o 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 aquélla.
- 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.

Artículo 18.- 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 mínimo 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.

CAPÍTULO VI Retribuciones

Artículo 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

Artículo 20.- Salario.

La tabla salarial anual vigente al 31 de diciembre de 1997, se incrementará en un 2'6 por 100 para el año 1998, siendo en consecuencia la que se transcribe como anexo del presente convenio.

La tabla salarial para 1999 y sucesivos serán negociadas en el primer trimestre del mismo año, entregando a cuenta el 1'5 % sobre la tabla salarial del año anterior, asimismo se negociará el sistema de ascensos previsto en el artículo 9.

Artículo 21.- Antigüedad.

De acuerdo con anteriores convenios colectivos este plus se abonará a razón de trienios al 8'50% cada uno de ellos sobre salario base correspondiente a cada categoría profesional no pudiendo la acumulación de los incrementos por dicho concepto exceder más del 10% a los cinco años, del 25% a los quince años, del 40% a los veinte años y del 60% como máximo a los veinticinco ó más años.

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

Asimismo por haberse pactado con anterioridad a partir del día 1 de enero de 1996, todo el personal que se incorpore a la plantilla de la Empresa, sea cual sea la forma de contratación, no devengará antigüedad, sin que ellos suponga discriminación de tipo alguno en relación con sus compañeros de trabajo, que si lo perciben como derecho ad personam en atención a las anteriores redacciones de este precepto.

En todo caso aquellos trabajadores que estén en trámite de adquisición de trienio a 01/01/99, cuando lo alcancen

comenzaran a devengarlos el 1 de enero del año natural al que corresponda, y quedará congelada la posibilidad de seguir adquiriendo más trienios. El importe alcanzado con ese trienio congelado se incrementará de futuro en el mismo porcentaje de incremento establecido en futuros convenios.

Artículo 22.- Pagas extraordinarias.

Todos los trabajadores afectados por 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.

Artículo 23.- Plus de transporte.

La empresa establece para todo el personal de plantilla un Plus de Transporte, consistente en la cantidad de **3.500** pesetas mensuales, incrementándose esta cantidad todos los años en el porcentaje que aumente la tabla salarial correspondiente.

Artículo 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.

CAPÍTULO VII Excedencias

Artículo 25.- Excedencias.

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 plazo 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 cómputo los cinco años, estas 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 excedencias 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 período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabaja, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Los excedentes voluntarios deberán solicitar el reingreso en el último mes del plazo de duración de su excedencia y los que no lo hagan perderán 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 dieciséis semanas, distribuidas a opción de la interesada.

CAPÍTULO VIII Anticipos

Artículo 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 sólo dentro de los 30 días anteriores a la fecha de la percepción de la paga, debiendo, en todo caso, solicitarse justificadamente por escrito.

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

El fondo máximo anual para estos anticipos será de 700.000 pesetas.

CAPÍTULO IX Previsión Social

Artículo 27.- Jubilación.

Se establece la jubilación obligatoria del trabajador al cumplir los 65 años de edad, siempre que haya cubierto el período de carencia necesario para causar derecho a la pensión de jubilación, establecido por la Seguridad Social.

En este último caso y en edades superiores a los 65 años, la jubilación será obligatoria al quedar cubierto el período de carencia. El cumplimiento de la edad prevista operará automáticamente y por sí mismo la extinción del contrato de trabajo y la jubilación del trabajador. Ello no obstante y a mero efecto de notificación, el empresario comunicará por escrito al trabajador la extinción de su contrato por esta causa dentro de los dos meses anteriores al cumplimiento de la edad de jubilación o a la fecha en que quede cubierto el período de carencia, y percibirá tres mensualidades de su salario base más antigüedad.

Si el trabajador solicitase la jubilación anticipada y ésta fuese aceptada por la Empresa, percibirá las siguientes mensualidades de su salario base, más antigüedad, según a la edad que se jubile :

- A los 60 años, 8 mensualidades.
- A los 61 años, 7 mensualidades.
- A los 62 años, 6 mensualidades.
- A los 63 años, 5 mensualidades.
- A los 64 años, 4 mensualidades.

La edad de jubilación obligatoria prevista en el primer párrafo de este artículo podrá rebajarse de común acuerdo a los 64 años, en aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto 1.194/1985, de 17 de julio. La jubilación se producirá en las siguientes condiciones:

El acuerdo se podrá formalizar por escrito, con una antelación no inferior a seis meses anteriores al cumplimiento de la edad de 64 años, en aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto 1.194/1985, de 17 de julio. La jubilación se producirá en las siguientes condiciones:

-El acuerdo se podrá formalizar por escrito, con una antelación no inferior a seis meses anteriores al cumplimiento de la edad de 64 años, pacto que actuará como preaviso de extinción de la relación laboral.

-La baja del trabajador jubilado será simultáneamente cubierta por otro trabajador de nueva contratación. Los contratos que se celebren para sustituir a los trabajadores que se jubilen podrán concertarse al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes excepto la contratación a tiempo parcial y la modalidad prevista en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los trabajadores.

-La duración de los nuevos contratos será, como mínimo de un año, si el trabajador cesase antes de ese término, salvo que el cese se deba a fuerza mayor, el empresario deberá sustituirle por trabajador de nueva contratación cuya duración mínima será el tiempo que reste hasta completar el año para el que fue contratado para sustituir al trabajador jubilado.

-La solicitud podrá presentarse con una antelación de seis meses a la fecha en que el trabajador tenga previsto su cese en el trabajo.

-La Empresa librará certificación acreditativa del compromiso de sustitución.

-La jubilación prevista en este artículo operará solamente en el supuesto de que el trabajador tenga cubierto el período de carencia mínimo para causar derecho a la pensión de jubilación de la Seguridad Social.

-Cuando el trabajador reúna las condiciones generales exigidas para causar pensión de jubilación con arreglo a las normas reguladoras del Régimen de la Seguridad Social de que se trate, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a tres años, como máximo, a la ordinaria de jubilación del correspondiente régimen, podrá acordar con la empresa una reducción de la jornada de trabajo y del salario equivalente al 50%, pasando a tener su contrato de trabajo la consideración de a tiempo parcial, pasando entonces al trabajador a la situación de jubilado parcial prevista en el artículo 12.5 del Estatuto de los trabajadores y en el Capítulo III del Real Decreto 1.991/1984 de 31 de octubre.

En estos casos, la Empresa concertará un contrato de relevo, con un trabajador desempleado, en la forma prevista en el Capítulo II del citado Real Decreto.

Artículo 28.- Incapacidad Laboral Transitoria.

A los trabajadores que sufran dicha situación, durante un período de tiempo superior a 30 días y hasta un máximo de 8 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 asista al 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 del 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, o cualquier contingencia con necesidad de hospitalización, intervención quirúrgica o post-operatorio percibirán el 100% de su retribución real desde el primer día de baja y hasta el alta.

Artículo 29.- 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 pesetas 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 efectos en la suscripción de la póliza.

CAPÍTULO X Falta y sanciones

Artículo 30.- 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 faltas en leves, graves y muy graves.

1.- Faltas leves :

1.1.- 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 de servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa, a los compañeros de trabajo, esta 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 período de treinta días.

2.2.- Más de dos faltas no justificadas de puntualidad a la asistencia al trabajo, durante el mismo período de tiempo, del apartado anterior, si se excede más de 20 minutos en el horario de entrada.

2.3.- Ausencia sin causa justificada por dos días durante un período 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 cuatro de asistencia, cometidas en el periodo de seis meses.

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, destrozarse 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 reservados 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 riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

3.12.- Cualquier otra establecida en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 31.- Abuso de autoridad.

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

Artículo 32.- Sanciones.

Las sanciones podrán constituir 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.

Pérdida del nivel o categoría con descenso a la inmediata inferior.

Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a un mes ni superior o dos.

Despido disciplinario.

Artículo 33.- 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 seis meses.

En las faltas graves al año.

En las faltas muy graves a los dos años.

Artículo 34.- 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 seis meses de haberse cometido.

Artículo 35.

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

CAPÍTULO XI Disposiciones varias

Artículo 36.- 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 pesetas 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 kilómetro de 24 pesetas cuando las comisiones de servicio se realicen en el vehículo propio del trabajador.

Artículo 37.- Servicios médicos de empresa.

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

Artículo 38.- Uniformes y prendas y trabajo.

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

Artículo 39.- 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 1.^a 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% de su salario base.

Artículo 40.- 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.

CAPÍTULO XII**Órganos de interpretación y representación****Artículo 41.- 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.

CAPÍTULO XIII**Disposiciones adicionales y transitorias****Artículo 42.- Revisión salarial.**

En caso de que el IPC establecido por el INE, registrará al 31 de diciembre de 1998 un incremento superior al 2'6% respecto a la cifra que resulta de dicho IPC al 31 de diciembre de 1998, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará a efectos de 1 de enero de 1998 sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1999, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o 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 aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los 12 meses.

La revisión salarial se abonará en una sola paga, la correspondiente a 1998 durante el primer trimestre de 1999.

TABLA SALARIAL AÑO 1998

Escalas	Mensual	Anual
Titulares		
Titulado Grado Superior	253.168	4.050.688
Titulado Grado Medio	194.436	3.110.976
Administrativos		
Jefe Superior	183.584	2.937.344
Jefe de 1. ^a	170.885	2.734.160
Jefe de 2. ^a	162.647	2.602.352
Oficial de 1. ^a	141.473	2.263.568
Oficial de 2. ^a	135.310	2.164.960
Auxiliar Telefonista	110.661	1.770.576
Aspirante 16 a 17 años	77.997	1.247.952
Personal de Informática		
Jefe de Informática	183.584	2.937.344
Programador	155.221	2.483.536
Operador de Teclado	128.835	2.061.360
Personal no titulado		
Auxiliar Laboratorio	135.310	2.164.960
Personal Aydte. Cof. Subalterno		
Conserje	110.661	1.770.576
Ordenanza de 1. ^a	110.661	1.770.576
Ordenanza de 2. ^a	105.630	1.690.080
Botones de 17 años	67.526	1.080.416
Botones de 16 años	61.358	981.728
Personal de Fc. y Actv. Varias		
Limpiadora (jornada completa)	S.M.I.	
Limpiadora (por horas)	S.M.I.	
Personal del CIM		
Director/a	253.168	4.050.688
Técnico/a	253.168	4.050.688
Auxiliar	135.310	2.164.960

Consejería de Industria, Trabajo y Turismo

1726 Orden de 2 de febrero de 1999, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones con destino a la ejecución de proyectos sobre protección y seguridad minera.

En el ejercicio de las competencias en materia de minas que corresponden a esta Comunidad Autónoma, conforme al artículo 11.12 del Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia y que fueron atribuidas a ésta por el art. 1 del Decreto 93/1995, de 12 de julio y, en consonancia con lo anterior, se estima conveniente la concesión de subvenciones para fomentar las actuaciones encaminadas a la protección y seguridad minera, y con ésta finalidad, se han previsto en la Sección 16 del presupuesto de gastos de la Comunidad Autónoma.

Los artículos 51 y 51 bis de la Ley 30/1990, de 5 de abril, de Hacienda de la Región de Murcia, modificada por Ley 11/