

presente Convenio se crea, conforme a lo dispuesto en el Acuerdo Cuarto del Convenio.

-**Financiación:** De la financiación global del presente Protocolo, se destinan a la ejecución del presente apartado (en particular, para gastos de personal, desplazamiento de árbitros y práctica de pruebas), la cantidad de 500.000 pts. con cargo a:

-Aportación autonómica: 500.000 pts.

-Aportación municipal:—

Murcia, 28 de febrero de 2001.—Por la Comunidad Autónoma, el Consejero de Sanidad y Consumo, **Francisco Marqués Fernández**.—Por la Corporación Local, el Alcalde, **Domingo Aranda Muñoz**.

## Consejería de Sanidad y Consumo

### Servicio Murciano de Salud

#### **3078 Resolución del Director Gerente por la que se da publicidad a los precios a aplicar por la prestación de servicios en urgencias y por cada estancia de hospitalización en el Hospital Los Arcos a particulares y compañías aseguradoras.**

El Consejo de Administración del Servicio Murciano de Salud, en su sesión de 13 de marzo de 2001, adoptó entre otros, el Acuerdo de aprobar, el incremento de precios por hospitalización y por la prestación de servicios en urgencias del Hospital Los Arcos, a aplicar a particulares y compañías aseguradoras para el ejercicio 2001; asimismo se aprobó el incremento de los precios citados para cada ejercicio económico de acuerdo con el I.P.C. correspondiente.

Todo ello en virtud de las atribuciones del artículo 2 apartado j) del Decreto 5/1995, de 17 de febrero, por el que se regula la estructura y funciones de los órganos de Administración y Gestión del Servicio Murciano de Salud, que propone el cumplimiento del Acuerdo citado al Director Gerente y en concordancia con lo establecido en el artículo 4, punto primero del mencionado Decreto 5/1995, de 17 de febrero.

#### RESUELVO

Dar publicidad a los precios a aplicar a particulares y compañías aseguradoras, por la prestación de servicios en urgencias del Hospital Los Arcos y por cada estancia de hospitalización, que sustituyen a los existentes y que figuran como Anexo a esta Resolución, con el fin de favorecer su conocimiento y aplicación.

Estos precios empezarán a regir el día de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, a catorce de marzo de dos mil uno.—El Director Gerente, **Martín Quiñonero Sánchez**.

#### ANEXO

|                                                     |              |
|-----------------------------------------------------|--------------|
| 1. Por cada estancia de hospitalización             | 34.100.-Ptas |
| 2. Por asistencia en urgencias de complejidad baja  | 4.200.-Ptas  |
| 3. Por asistencia en urgencias de complejidad media | 10.150.-Ptas |
| 4. Por asistencia en urgencias de complejidad alta  | 20.400.-Ptas |

## Consejería de Trabajo y Política Social

#### **2915 Convenio Colectivo de Trabajo para Moyresa, Molturación y Refino, S.A. Cartagena. Expediente 5/01.**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Moyresa, Molturación y Refino, S.A. Cartagena (código de convenio número 3002382), de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 22-2-2001 y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 6-3-01, 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 7 de marzo de 2001.—El Director General de Trabajo. Por delegación de firma (Resol. 20-9-99).—El Subdirector General de Trabajo, **José R. Pascual del Riquelme Viudes**.

#### **CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE MOYRESA Molturación y Refino, S.A. (Centro de trabajo de Cartagena)**

#### CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

##### **Artículo 1. Ámbito Territorial**

El presente convenio es de aplicación al Centro de Trabajo de MOYRESA Molturación y Refino, S.A. sito en el Km. 1,5 de la carretera de Torreciega a los Camachos de Cartagena.

##### **Artículo 2. Ámbito Personal**

El Convenio Colectivo afecta al personal del Centro de Trabajo de MOYRESA Molturación y Refino, S.A. con la excepción de:

- Personal directivo
- Mandos intermedios y Titulados Superiores

Individualmente podrá pactarse la exclusión del Convenio Colectivo, siempre que ello no implique situaciones globales menos beneficiosas.

### **Artículo 3. Vigencia**

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2000 y tendrá una duración de cinco años, hasta el 31 de diciembre de 2004.

Las partes podrán denunciar el Convenio, por escrito, con un mes de antelación a su fecha de vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas.

### **Artículo 4. Compensación y Absorción**

Las condiciones establecidas en el presente Convenio compensan y absorben las establecidas por cualquier causa y, en particular, las incluidas en disposiciones normativas, convencionales, judiciales o de decisión unilateral de la empresa, ahora y en el futuro.

No obstante lo anterior, se respetarán las condiciones que, en su cómputo, y con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "Ad Personam".

### **Artículo 5. Comisión Paritaria**

Se constituye una Comisión Paritaria que estará integrada por un miembro de cada parte negociadora, con las siguientes funciones:

1. Debatir propuestas sobre funcionamiento en la empresa.
2. Interpretación del Convenio Colectivo.
3. Controversias entre los empleados y la empresa previas a la interposición de una demanda ante los Tribunales.

La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes con una antelación mínima de 48 horas, excepción hecha de aquellos asuntos que sean considerados urgentes que no requerirán preaviso en su convocatoria.

Las decisiones sobre cualquier cuestión que se trate en el seno de la Comisión han de adoptarse por la mayoría de cada una de las representaciones.

## **CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CONTRATACIÓN**

### **Artículo 6. Organización del trabajo**

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, pudiendo la misma adoptar los sistemas de racionalización, mecanización organización y división de aquel que mejor se acomode a su desarrollo industrial y comercial, sin perjuicio de las atribuciones al Comité de Empresa de acuerdo con lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa estimulará las iniciativas del trabajador para mejorar la productividad en el puesto de trabajo, responsabilizándose este último en la limpieza y el buen orden de las máquinas, herramientas, y elementos de dicho puesto.

### **Artículo 7. Contratación**

La contratación de personal se ajustará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores y normas complementarias con arreglo a las siguientes características:

1. La empresa pondrá en conocimiento a los trabajadores los puestos de nueva contratación con la antelación suficiente.

2. La adecuación para cubrir una vacante será analizada con criterios de profesionalidad y de idoneidad, de los que se dará conocimiento a los representantes de los trabajadores.

El periodo de prueba será de 6 meses para los técnicos titulados y de tres meses para el resto de personal.

## **CAPÍTULO III. TIEMPO DE TRABAJO**

### **Artículo 8. Jornada de trabajo**

La jornada a realizar será de 1.780 horas de trabajo efectivo distribuidas en cómputo anual.

En un pacto complementario al Convenio donde se incluirá el desarrollo relativo a jornada y horario, y en concreto al sistema de turnos y al disfrute de los festivos, las vacaciones y las compensaciones relativas a los mismos; dicho texto contendrá también las normas que regulan las paradas anuales que hayan de realizarse.

### **Artículo 9. Horario de trabajo**

Anualmente el horario será establecido por la Dirección, previo conocimiento del Comité de Empresa, siguiendo los cauces legalmente previstos; por razones de perentoria necesidad o de organización del trabajo, la Dirección de la Empresa podrá modificar temporalmente el sistema de horario para cualquier puesto de trabajo mientras subsistan las mencionadas razones.

### **Artículo 10. Vacaciones**

Las vacaciones tendrán una duración de 22 días laborables que serán distribuidas según las necesidades productivas de la empresa. El establecimiento puntual del periodo vacacional, así como las posibles características que resultan del mismo, se establecerán mediante acuerdo entre las partes.

### **Artículo 11. Horas extraordinarias**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen por encima de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. El sistema de cómo se realizarán dichas horas, se establecerá en cada uno de los sistemas de trabajo que haya en el centro.

La compensación por la realización de las horas extraordinarias podrá consistir en:

—Una cantidad económica de acuerdo con lo establecido en el ANEXO 2 del presente convenio.

—Una compensación por descanso dentro de los cuatro meses referentes a su realización

Tendrán la consideración de horas estructurales las realizadas por las aparentes causas:

- a) Prevenir o reparar siniestros.
- b) Prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes.
- c) Riesgo de pérdida o deterioro de materias primas o producto.
- d) Periodos punta de actividad.
- e) Ausencias imprevistas.
- f) Sustitución de miembros del Comité.
- g) Cambio de turnos.
- h) Mantenimiento del proceso productivo.
- i) Carga y descarga de buques.

j) Compromisos comerciales extraordinarios.

#### **Artículo 12. Permisos y licencias.**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por cualquiera de los motivos que se establezcan legalmente, con las siguientes particularidades:

|                                                                                                               |                                                                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| - Matrimonio                                                                                                  | 15 días naturales                                              |
| - Boda hasta 2.º de consanguinidad o afinidad.                                                                | 1 día natural                                                  |
| - Por bautizo de un hijo                                                                                      | 1 día natural                                                  |
| - Nacimiento hijo, enfermedad grave, o fallecimiento hasta 2.º de consanguinidad o afinidad.                  | 2 días o 4 días naturales (si la distancia supera los 200 Km.) |
| - Traslado de domicilio                                                                                       | 1 día natural                                                  |
| - Exámenes para título profesional de posible aplicación a la empresa (no se incluye el permiso de conducir). | El tiempo indispensable para concurrir al examen.              |

### **CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

#### **Artículo 13. Clasificación Profesional.**

La Clasificación Profesional determinará el encuadramiento profesional de los trabajadores de MOYRESA; la Clasificación Profesional está sustentada en las necesidades organizativas de la empresa y en factores tales como la formación, la experiencia, la complejidad del puesto o las responsabilidades asumidas en el mismo; dicha clasificación estará expresada en el contrato de trabajo.

#### **Artículo 14. Amplitud del puesto de trabajo**

En caso de que la organización del trabajo lo requiera, cada productor trabajará hasta el límite de su destreza y conocimientos en aquel trabajo que se designe, pudiendo en este caso la Dirección de la Empresa, destinarle para hacer trabajos distintos de los habituales en su puesto de trabajo. En caso de parada de las instalaciones, el personal colaborará en los trabajos de limpieza, mantenimiento propios de la circunstancia.

#### **Artículo 15. Grupos Profesionales**

Se constituyen los siguientes Grupos Profesionales:

##### **GRUPO I**

Personal Técnico Administrativo y Mercantil.

##### **GRUPO II**

Personal Especialista y No Cualificado.

Para una mayor simplificación del tránsito a Grupos Profesionales, en la disposición transitoria segunda del presente convenio se incluye una asimilación de las categorías profesionales actualmente existentes a los Grupos Profesionales que se han creado.

#### **Artículo 16. Promoción Profesional**

Para decidir los ascensos se realizarán las pruebas que al efecto determine la Dirección de la Empresa; dichas pruebas garantizarán que la promoción se produzca en aquella persona que resulte idónea para ocupar el puesto de que se trate, tanto desde el punto de vista profesional como del de desempeño; de todo ello la empresa informará a los representantes de los trabajadores tanto de las pruebas que se realicen como de los resultados obtenidos.

### **CAPÍTULO V. CONDICIONES ECONÓMICAS**

#### **Artículo 17. Tabla Salarial**

La remuneración bruta anual se desglosa y percibe de la siguiente forma:

· 12 mensualidades ordinarias.

· 2 mensualidades extraordinarias (en los meses de julio y diciembre).

Las tablas salariales figuran incorporadas al presente Convenio como Anexo I.

### **CAPÍTULO VI. BENEFICIOS SOCIALES**

#### **Artículo 18. Incapacidad Temporal**

En los casos de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, al trabajador se le complementará la prestación que percibe por Incapacidad Temporal hasta alcanzar el 100% del salario real.

La empresa podrá realizar un seguimiento de la incapacidad y encargar un diagnóstico a un médico que designe; si el diagnóstico es desfavorable, el trabajador perderá el complemento por Incapacidad Temporal.

#### **Artículo 19. Seguro de Vida y Accidentes**

La empresa ha contratado con una Compañía Aseguradora las siguientes pólizas para todos los empleados:

· Una póliza de vida que cubre los casos de muerte e invalidez permanente total o absoluta, tanto en actos laborales como privados, salvo los riesgos excluidos en la póliza.

El importe cubierto para todo el personal será de 4.000.000'- ptas.

### **CAPÍTULO VII. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

#### **Artículo 20. Seguridad y Salud en el trabajo**

MOYRESA velará por el cumplimiento de la normativa existente en materia de Seguridad y Salud Laboral de acuerdo con lo establecido legalmente.

En concreto la empresa velará por el adecuado funcionamiento del Comité de Seguridad y del Delegado de Prevención, asimismo la Empresa se responsabilizará de los Servicios de Prevención.

Anualmente se efectuará una revisión médica a todo el personal con un grado de exploración que será determinado por la Dirección de la Empresa, previo informe del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

#### **Artículo 21. Ropa de trabajo y Seguridad**

La empresa facilitará el vestuario adecuado a la estación y necesario para desarrollar el trabajo en buenas condiciones de seguridad e higiene.

Los trabajadores que utilicen ropa y equipo de trabajo facilitados por la empresa tendrán la obligación de conservarlos en buen uso salvo el deterioro natural y no podrá utilizarse fuera de las horas de trabajo.

### **CAPÍTULO VIII. DERECHOS SINDICALES**

#### **Artículo 22. Comité de Empresa**

El Comité de Empresa representa al Conjunto de los Trabajadores; la empresa le mantendrá informado de sus actuaciones y le solicitará informes preaviso de acuerdo con lo que se establece en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 23. Horas Sindicales**

Se acuerda acumular las horas sindicales de los miembros del Comité de Empresa, en una persona, por cada

sindicato representado o grupo independiente, (para la designación de dicha persona será necesario un acuerdo entre la Empresa y cada sindicato o grupo independiente representado).

No se computarán dentro del máximo de horas sindicales las empleadas para designar los miembros de la Comisión Negociadora, así como las utilizadas en los servicios de negociación.

Las horas sindicales podrán utilizarse en la asistencia a cursos de formación organizados por los sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

#### **Artículo 24. Cuota Sindical**

La Empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado remitirá a la Empresa un escrito en el que exprese con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que deba ser transferido el importe de la cuota deducida.

### **CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 25. Normas Generales**

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establezcan en el presente convenio o en las disposiciones legales en su defecto.

2. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita la trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motiva, así como comunicación al Comité de Empresa.

3. Las faltas cometidas por el personal se clasifican según su importancia, trascendencia o intencionalidad, en leves, graves y muy graves.

La enumeración de las faltas que se contienen en los artículos siguientes no es limitativa, sino simplemente enunciativa, y por ello tendrán la misma clasificación aquellos análogos que pueden cometerse, aunque no estén expresamente recogidos en los mencionados artículos.

#### **Artículo 26. Faltas Leves**

Se consideran faltas leves:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada, las primeras faltas cometidas dentro del periodo de un mes, serán consideradas leves.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. si como consecuencia del mismo originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidentes a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal.

6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

#### **Artículo 27. Faltas Graves**

Se consideran faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un periodo de treinta días.

2. Ausencia sin causa justificada por dos días, durante un periodo de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de Previsión. La falta maliciosa en estos datos, se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

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

10. La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa.

11. Los derivados de las causas previstas en los apartados 3 y 8 del artículo anterior.

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

#### **Artículo 28. Faltas Muy Graves**

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad de asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante año.

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

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

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

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

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

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

8. La embriaguez habitual

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

10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

11. La blasfemia habitual.

12. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

13. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.

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

16. Las derivadas de lo previsto en las causas 3, 6, 8 y 9 del artículo 82.

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

#### **Artículo 29. Sanciones**

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá causar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Las sanciones a aplicar serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

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

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

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

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA**

Los incrementos salariales que se establecen para los próximos 5 años son los siguientes:

· Para el año 2000 será el I.P.C. nacional real, a 31 de diciembre de 2000 y con respecto a la misma fecha del año anterior incrementado en un 0,5%.

· Para el año 2001 será el I.P.C. nacional real, a 31 de diciembre de 2001 y con respecto a la misma fecha del año anterior incrementado en un 0,3%.

· Para el año 2002 será el I.P.C. nacional real, a 31 de diciembre de 2002 y con respecto a la misma fecha del año anterior incrementado en un 0,2%.

· Para el año 2003 será el I.P.C. nacional real, a 31 de diciembre de 2003 y con respecto a la misma fecha del año anterior incrementado en un 0,2%.

· Para el año 2004 será el I.P.C. nacional real, a 31 de diciembre de 2004 y con respecto a la misma fecha del año anterior.

Su desglose se refleja en cuanto a cantidades y puestos de trabajo en las tablas salariales que se adjuntan en el ANEXO N.º 1.

Las revisiones se realizarán de la siguiente forma:

· Para el año 2000, dado que en la fecha en que se firma el convenio es conocido el I.P.C. nacional, a 31 de diciembre de 2000 y con respecto a la misma fecha del año anterior 4,0 % (cuatro por ciento), se incrementarán los conceptos salariales en un 4,5% (cuatro coma cinco) y sus efectos se retrotraerán al 1 de enero de 2000. La citada revisión se realizará cuando proceda dentro del primer trimestre del año 2001.

· Para el año 2001, inicialmente se realizará el incremento salarial teniendo en cuenta el IPC nacional previsto por el gobierno más un 0,3 por 100 (cero coma tres), este cálculo se realizará una vez sabido el IPC nacional real del año anterior y se hayan regularizado las tablas correspondientes al año 2000, confeccionando posteriormente las tablas iniciales del año 2001. A final de año cuando sea conocido el IPC nacional real a 31 de diciembre de 2001 y con respecto a la misma fecha del año anterior, se confeccionarán las nuevas tablas salariales correspondientes al año 2001. La revisión en su exceso o en su defecto con respecto a lo aplicado inicialmente a principio de año se retrotraerán al 1 de enero de 2001. La citada revisión se realizará cuando proceda dentro del primer trimestre del año 2002.

· Para el año 2002, inicialmente se realizará el incremento salarial teniendo en cuenta el IPC nacional previsto por el gobierno más un 0,2 por ciento (cero coma dos), este cálculo se realizará una vez sabido el IPC nacional real del año anterior y se hayan regularizado las tablas correspondientes al año 2001, confeccionando posteriormente las tablas iniciales del año 2002. A final de año cuando sea conocido el IPC nacional real a 31 de diciembre de 2002 y con respecto a la misma fecha del año anterior, se confeccionarán las nuevas tablas salariales correspondientes al año 2002. La revisión en su exceso o en su defecto con respecto a lo aplicado inicialmente a principio de año se retrotraerán al 1 de enero de 2002. La citada revisión se realizará cuando proceda dentro del primer trimestre del año 2003.

· Para el año 2003, inicialmente se realizará el incremento salarial teniendo en cuenta el IPC nacional previsto por el gobierno más un 0,2 por ciento (cero coma dos), este cálculo se realizará una vez sabido el IPC nacional real del año anterior y se hayan regularizado las tablas correspondientes al año 2002, confeccionando posteriormente las tablas iniciales del año 2003. A final de año cuando sea conocido el IPC nacional real a 31 de diciembre de 2003 y con respecto a la misma fecha del año anterior, se confeccionarán las nuevas tablas salariales correspondientes al año 2003. La revisión en su exceso o en su defecto con respecto a lo aplicado inicialmente a principio de año se retrotraerán al 1 de enero de 2003. La citada revisión se realizará cuando proceda dentro del primer trimestre del año 2004.

Para el año 2004, inicialmente se realizará el incremento salarial teniendo en cuenta el IPC nacional previsto por el gobierno, este cálculo se realizará una vez sabido el IPC nacional real del año anterior y se hayan regularizado las tablas correspondientes al año 2003, confeccionando posteriormente las tablas iniciales del año 2004. A final de año cuando sea conocido el IPC nacional real a 31 de diciembre de 2004 y con respecto a la misma fecha del año anterior, se confeccionarán las nuevas tablas salariales correspondientes al año 2004. La revisión en su exceso o en su defecto con respecto a lo aplicado inicialmente a principio de año se retrotraerán al 1 de enero de 2004. La citada revisión se realizará cuando proceda dentro del primer trimestre del año 2005.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

La asignación de las Categorías Profesionales existentes en MOYRESA a los Grupos Profesionales creados en este Convenio Colectivo, son las que se relacionan seguidamente; dicha asignación se realiza a título clarificador para el personal que actualmente trabaja en MOYRESA, sin que en las nuevas contrataciones conste más que el Grupo Profesional y nivel correspondiente.

GRUPO I. Personal Técnico, Administrativo y Mercantil  
 Oficial Administrativo 1<sup>a</sup>  
 Oficial Administrativo 2<sup>a</sup>  
 Auxiliar Administrativo  
 Jefe de turno  
 GRUPO II. Personal Especialista y No Cualificado  
 Operario de planta  
 Ayudante de planta  
 Peón con turno

#### DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

#### VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente.

En el supuesto de la anulación de alguna de las cláusulas del Convenio, la Comisión Paritaria se reunirá, en un plazo de diez días, para determinar si es preciso, o no, negociar globalmente el Convenio; en el supuesto de no llegar a un acuerdo se procederá a la negociación de la totalidad del mismo.

#### DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA DERECHO SUPLETORIO

En aquello que no esté previsto en el presente texto convencional, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y su normativa legal complementaria.

#### ANEXO 1

##### TABLA SALARIAL AÑO 2000

|                                                          | SALARIO<br>BASE<br>ANUAL | RETRIBUCIÓN BRUTA ANUAL<br>POR TODOS LOS CONCEPTOS |
|----------------------------------------------------------|--------------------------|----------------------------------------------------|
| GRUPO I. Personal Técnico,<br>Administrativo y Mercantil |                          |                                                    |
| Oficial Administrativo 1. <sup>a</sup>                   |                          | 2.148.520                                          |
| Oficial Administrativo 2. <sup>a</sup>                   |                          | 1.828.750                                          |
| Auxiliar Administrativo                                  |                          | 1.515.250                                          |
| Jefe de turno                                            | 2.071.547                | 3.215.488                                          |
| GRUPO II.<br>Personal Especialista y<br>No Cualificado   |                          |                                                    |
| Operario de planta                                       | 1.901.121                | 3.027.415                                          |
| Ayudante de planta                                       | 1.808.843                | 2.890.717                                          |
| Peón con turno                                           | 1.463.000                | 2.220.625                                          |

\* La distribución del salario bruto anual por todos los conceptos se fija en 14 pagas de 30 días, siendo todas ellas de igual importe.

#### ANEXO 2

##### HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2000

|                                                          | HORAS EXTRAS.<br>ESTRUCTURALES<br>SUSTITUCIÓN | HORAS EXTRAS<br>ESTRUCTURALES<br>NORMALES |
|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-------------------------------------------|
| GRUPO I. Personal Técnico,<br>Administrativo y Mercantil |                                               |                                           |
| Oficial Administrativo 1. <sup>a</sup>                   |                                               | 2.423                                     |
| Oficial Administrativo 2. <sup>a</sup>                   |                                               | 2.423                                     |
| Auxiliar Administrativo                                  |                                               | 2.423                                     |
| Jefe de turno                                            | 3.135                                         | 2.423                                     |
| GRUPO II. Personal Especialista,<br>y no cualificado     |                                               |                                           |
| Operario de planta                                       | 3.135                                         | 2.423                                     |
| Ayudante de planta                                       | 3.135                                         | 2.423                                     |
| Peón con turno                                           | 3.135                                         | 2.423                                     |

#### ACUERDO SOBRE HORARIO Y SISTEMAS DE TRABAJO

##### Horario y jornada de trabajo.

Para el resto del personal que no esté adscrito al 5.º turno rotativo, tendrá una jornada anual de 1.780 horas.

Dicho personal podrá trabajar de mañana, tarde o jornada partida, dependiendo de las necesidades que pueda tener la empresa.

El calendario de aplicación a dicho personal será el que corresponda por las fiestas nacionales, de comunidad autónoma y locales del centro de trabajo.

Se establece una jornada de trabajo anual para el personal del 5.º turno rotativo de 1.768 horas.

##### Funcionamiento Sistema 5.º turno rotativo.

Se trabajará en sistema de turnos rotativos continuados, de tal forma que tres turnos cubran toda el día y dos turnos descansen, tal como se establece en el calendario (punto 5.º del presente acuerdo).

Se establecen 3 turnos con el siguiente horario:

MAÑANA: De 06:00 horas a 14:00 horas  
TARDE: De 14:00 horas a 22:00 horas  
NOCHE: De 22:00 horas a 06:00 horas

1º.- Paradas de fábrica:

1 de enero: fiesta los tres turnos  
24 de diciembre: fiesta los tres turnos  
25 de diciembre: fiesta los tres turnos  
31 de diciembre: fiesta los tres turnos

2º.- Sustituciones.

No se podrá abandonar el puesto hasta que esté el compañero que lo sustituye.

El relevo de los turnos se realizará a pie de máquina. Computando el horario desde ese momento hasta la finalización del turno y por consiguiente el relevo de su compañero.

Si por cualquier motivo, el compañero entrante no se presenta, el saliente deberá alargar su jornada en 4 horas, y el trabajador del siguiente turno deberá adelantar su jornada en 4 horas cubriendo así la totalidad del turno. Durante estas horas de sustitución no se podrán realizar salidas de la planta, solicitando al jefe de turno la posibilidad de salir al comedor.

Dicho sistema se realizará mientras dure dicha ausencia.

Para las ausencias de larga duración, o siempre que sea posible, se intentará localizar a un trabajador de los que se encuentren de fiesta para poder realizar dichas sustituciones, en caso de que no sea posible se actuará como se señala en el párrafo anterior.

3º.- Compensación sustituciones.

Las horas extras que se produzcan por alargar su jornada habitual, se abonarán al precio de hora extra de sustitución según su categoría profesional establecida en el Anexo 2 del convenio colectivo de aplicación al centro de trabajo de Cartagena.

El trabajador podrá optar por cobrar dichas horas como tales horas extras, o descontarlas de las horas que por defecto de jornada se tengan que devolver a final de año y que están marcadas en el calendario de turnos como "M".

4º. - Devolución de los excesos de jornada (días "M").

Los días "M", se trabajarán los días que se establece en calendario de 06:00 a 14:00 horas.

Dichos días podrán ser recuperados con anterioridad a la fecha establecida de cuatro formas distintas:

a) Según se establece en el punto 3.º de compensación sustituciones.

b) Si por algún motivo de necesidad de la empresa, un trabajador es requerido para que venga a trabajar mientras se encuentra de descanso, podrá elegir entre cobrar las horas trabajadas como horas extras normales, o descontar de los días "M" que tiene que realizar.

c) Siempre y en cualquier caso, las sustituciones del personal que se produzcan por horas sindicales, serán cubiertas inicialmente por personal de turno que todavía le queden días "M" por cubrir.

d) Por la realización de Cursos de Formación.

5º.- Calendario 5.º turno rotativo.