

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

#### Consejería de Agricultura, Agua y Medio Ambiente

**12145 Anuncio de información pública relativo al Estudio de Impacto Ambiental de un proyecto de industria de fabricación de piezas de poliuretano inyectado en molde, en el término municipal de Ceutí, con el n.º de expediente 13/02 de E.I.A., a solicitud de Polímeros Decorativos, S.L.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del R.D. 1.131/1988, de 30 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento para la ejecución del R.D.Legislativo 1.302/1986, de 28 de junio, de Evaluación de Impacto Ambiental, modificado por la Ley 6/2001 de 8 de mayo, y según lo que establece el Anexo I de la Ley 1/95, de Protección del Medio Ambiente de la Región de Murcia, en su apartado 2.8, se somete a información pública el Estudio de Impacto Ambiental de un proyecto de industria de fabricación de piezas de poliuretano inyectado en molde, en el término municipal de Ceutí, con el n.º de expediente 13/02 de E.I.A., a solicitud de Polímeros Decorativos, S.L., con domicilio en Polígono Industrial de Ceutí, parcela 18, 30562-Ceutí (Murcia), con C.I.F.: B-30596225, con el fin de determinar los extremos en que dicho Estudio debe ser completado.

El Estudio estará a disposición del público, durante el plazo de 30 días, en las dependencias del Servicio de Calidad Ambiental de la Secretaría Sectorial de Agua y Medio Ambiente, sito en C/ Catedrático Eugenio Úbeda Romero, n.º 3, 4.ª Planta, 30071-Murcia.

Concluido este trámite se realizará la Declaración de Impacto Ambiental donde se determine la conveniencia o no de realizar el proyecto y en caso afirmativo fijará las condiciones en que debe ser ejecutado, y se remitirá al Ayuntamiento de Ceutí, como órgano sustantivo que autoriza la actividad.

Murcia, 24 de octubre de 2002.—La Secretaria Sectorial de Agua y Medio Ambiente, P.D., el Jefe del Servicio de Calidad Ambiental, **Francisco Victoria Jumilla**.

#### Consejería de Trabajo y Política Social

**12143 Convenio Colectivo de Trabajo para Oficinas y Despachos. Expediente 43/02.**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Oficinas y Despachos (Código de Convenio número 3001075) de ámbito Sector, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 15-11-2002, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 18-11-2002, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24-3-1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General de Trabajo

### RESUELVE

**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 22 de noviembre de 2002.—El Director General de Trabajo, por delegación de firma (Resol. 20-9-99).—El Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

#### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA OFICINAS Y DESPACHOS DE LA REGIÓN DE MURCIA

MURCIA 2002/2004

##### Capítulo 1.º- Ámbito de aplicación

###### Artículo 1.- Ámbito Territorial.

El presente convenio será de aplicación en toda la Comunidad Autónoma de Murcia.

###### Artículo 2.- Ámbito funcional.

Las normas de este Convenio regularán las relaciones laborales de todas las empresas del sector de Oficinas y Despachos, así como de otras actividades que hasta ahora se regían por este convenio.

###### Artículo 3.- Ámbito personal.

Quedan comprendidos en este Convenio todos los trabajadores, que con carácter fijo o temporal, presten sus servicios en las empresas incluidas en su ámbito funcional, con las excepciones que señala el artículo 1º, párrafo 3, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

###### Artículo 4.- Ámbito temporal.

La duración de este Convenio se establece por tres años, desde el 1 de enero de 2002 hasta el 31 de diciembre de 2004. Entrando en vigor a partir de su publicación en el B.O.R.M., si bien sus efectos retributivos se retrotraerán al 1º de enero de 2002.

###### Artículo 5.- Denuncia del Convenio.

El presente Convenio podrá ser denunciado, por cualquiera de las partes legitimadas para ello, con una antelación mínima de tres meses a la fecha del vencimiento del mismo o de prórroga en curso, en los términos que establece el vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de no ser denunciado válidamente por las partes, se entenderá prorrogado automáticamente por periodos anuales en su parte normativa, e incrementándose los conceptos de carácter económico, tanto salariales como extrasalariales, en el I.P.C. fijado por el I.N.E., con carácter nacional durante el año anterior.

###### Artículo 6.- Efectos.

a) Las condiciones que se establecen en este Convenio, tendrán la consideración de mínimas y

obligatorias para todas las Empresas comprendidas en su ámbito de aplicación, y forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de aplicación práctica serán, consideradas globalmente.

b) Las condiciones establecidas en él, podrán ser compensadas y absorbidas en su totalidad, con cualquier tipo de mejora que vinieran satisfaciendo las Empresas con anterioridad, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, así como las que puedan establecerse en el futuro por las disposiciones de carácter general de obligado cumplimiento, siempre que consideradas en su conjunto y en cómputo global superen a las aquí establecidas.

c) Asimismo se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan establecidas las Empresas, al entrar en vigor este Convenio, así como de los derechos adquiridos por los trabajadores, que con carácter global excedan del mismo en conjunto y cómputo global.

## Capítulo 2.º- Jornada

### Artículo 7.- Jornada.

La jornada normal de trabajo, para todo el personal comprendido en este Convenio, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, con un total anual de 1792.

Para aquellas empresas que lo viniesen realizando con anterioridad, podrán seguir aplicando, desde el 1 junio hasta el 30 de septiembre, el Régimen de Jornada Intensiva de 35 horas semanales de lunes a viernes, debiendo ajustar el resto del año, su jornada semanal hasta completar el cómputo anual de horas.

Con independencia de lo previsto en el párrafo anterior, todas las empresas del sector, podrán establecer, de acuerdo con los Representantes de Personal o con los propios trabajadores, la «Jornada Irregular» durante el año, según sus necesidades, pudiendo realizarse jornadas de hasta diez horas diarias, estableciendo y pactando este horario a primero de año con los trabajadores, siempre y cuando en cómputo anual no se superen las horas fijadas en el primer párrafo de este artículo.

Los trabajadores tendrán derecho a tres tardes libres y retribuidas, coincidentes con los días 24 y 31 de diciembre, y el Lunes de Pascua. En el supuesto de que alguno de estos días coincida con sábado o domingo se disfrutará la tarde laborable inmediatamente anterior.

### Artículo 8.- Vacaciones.

Todo el personal afectado por este Convenio, tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales de treinta días naturales siempre que incluyan veintidós días laborables, retribuidas al salario real que cada trabajador venga disfrutando.

El personal que ingrese durante el año, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones en la parte proporcional al tiempo trabajado; y el personal que cese durante el año por cualquier motivo, tendrá derecho a una compensación en metálico, correspondiente a la parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas, en proporción igualmente al tiempo trabajado.

Por acuerdo entre empresa y trabajadores, el disfrute de las vacaciones podrá dividirse en dos periodos. Del periodo de vacaciones, al menos 15 días se disfrutarán

ininterrumpidamente, dentro del periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Los turnos de vacaciones serán fijados por la Empresa y los Representantes de los trabajadores, o en su defecto por quienes estos designen; la distribución de los turnos, atendiendo a las necesidades de cada empresa, se programarán antes del 30 de marzo de cada año, haciéndose público en el tablón de anuncios, y procurándose atender a las necesidades y peticiones de los trabajadores, que irán rotando anualmente en el disfrute de sus vacaciones.

### Artículo 9.- Horas extraordinarias.

Las partes firmantes de este Convenio, coinciden en que se ha de realizar horas extraordinarias solamente en casos imprescindibles.

En todo caso podrá realizarse un máximo de ochenta horas extraordinarias al año, que podrán ser compensadas, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, por horas de descanso retribuido equivalente a las horas trabajadas, o bien abonándose en metálico, a elección de la Empresa, con el recargo del 50% sobre la hora ordinaria. Queda terminantemente prohibida la realización de horas extraordinarias a los menores de 18 años.

### Artículo 10.- Excedencia.

La excedencia podrá ser Forzosa o Voluntaria.

1. Forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, podrá ser ejercitada por aquellos trabajadores, que hayan sido designados o elegidos para un cargo público o elegidos para un cargo sindical de ámbito provincial o superior. El reingreso deberá ser solicitado, dentro de los tres meses siguientes al cese en el cargo que desempeñaba, y su reinserción será automática y en las mismas condiciones, profesionales y económicas que venía disfrutando en el momento de la excedencia.

2. Voluntaria, que no dará derecho a la reserva del puesto de trabajo, y sólo podrá ser ejercitada por trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa, y por un periodo no menor de dos años ni mayor de cinco. Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez, por el mismo trabajador, hasta que hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. La solicitud de reingreso deberá ser presentada con un mes, como mínimo, de antelación a la terminación de la excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos, darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando la madre y el padre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho. En estos caso de excedencia, sólo se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año de la misma.

### Artículo 11.- Maternidad. (Ver E.T.)

La mujer trabajadora afecta a este Convenio, en estado de gestación o maternidad, tendrá los derechos reconocidos en la legislación vigente, Convenio 103 de O.I.T. relativo a protección de la maternidad (ratificado por España el 26 de mayo de 1965 B.O.E. 31 de agosto de 1966) y en concreto artículos 37.4 (reducción de jornada); 45.1 d) (causa de

suspensión del contrato de trabajo); 46.3 (excedencia específica) y 48.4 (permiso por parto de 16 semanas ininterrumpidas ampliables a 18 semanas en caso de parto múltiple), todos del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 12.- Permisos retribuidos. (Art. 37 E.T.)**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización 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 del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

1. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

1.bis En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

#### **Promoción y formación profesional en el trabajo.**

1. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa,

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.

2. En los convenios colectivos se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos.

#### **Artículo 13.- Reducción de jornada por motivos familiares..**

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. (apartado 4, Art.37 del E. de los T.)

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una 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.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. (apartado 5, Art.37 del E. de los T.)

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria (Art.37 del E. de los T., apartados 4 y 5). El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute, previstos en los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral. (apartado 6, art.37 del E. de los T.)

### **Capítulo 3.- Retribuciones**

#### **Artículo 14.- Salario base.**

Comprende la retribución que para la jornada normal de trabajo figura en la Tabla de Salarios anexa. El salario para el primer año de vigencia del presente Convenio será establecido en la tabla de salarios adjunta. Para el año 2003, segundo año de vigencia del presente Convenio, el

incremento salarial será el del I.P.C. nacional del año anterior, fijado por el I.N.E., a aplicar sobre las tablas salariales de 2002. Y para el año 2004, tercer año de vigencia del Convenio, el incremento será el del I.P.C. nacional del año anterior, fijado por el I.N.E., a aplicar sobre las Tablas Salariales de 2003.

#### **Artículo 15.- Antigüedad.**

Los trabajadores incorporados a las plantillas de las Empresas afectadas por este Convenio a partir de 1º de enero de 1995, no devengarán el complemento salarial de Antigüedad.

Los ya pertenecientes a las plantillas con anterioridad a dicha fecha, mantendrán el derecho a percibir dicho complemento, a razón de trienios al 7% y respetándose siempre el tope máximo del 60% a los 25 años o más de antigüedad, en la cuantía del porcentaje que tuvieran perfeccionado por tal concepto el 31 de diciembre de 1997 aplicándose siempre sobre el salario vigente, en concepto de derecho adquirido «ad personam».

#### **Artículo 16. Gastos de locomoción.**

Se establece por este concepto, al objeto de suplir los gastos de desplazamiento al centro de trabajo y que comprende cualquier tipo de Plus de Distancia, de Transporte, o análogos a que pudieran tener derecho los trabajadores, un complemento extrasalarial de los comprendidos en el apartado 2,a) del artículo 109 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con el nombre de «Gastos de Locomoción», en la cuantía de 630,45 euros anuales para cada trabajador. Este importe se distribuirá por meses, exceptuando el mes de vacaciones, en la cantidad de 57,31 euros.

Las empresas, no obstante, podrán prorratear el importe anual antes referido al objeto de igualar la remuneración mensual entre los doce meses naturales del año, a razón de 52,54 euros.

Este plus se verá incrementado anualmente en el mismo porcentaje que el salario base.

#### **Artículo 17.- Dietas y Kilometraje.**

Los trabajadores que, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se trasladen fuera de la localidad en la que radica su centro de trabajo, percibirán una dieta por importe de 22,13 euros/día (que incluye 9,50 de comida y 12,63 de cena), siendo el alojamiento por cuenta de la empresa.

Si los desplazamientos se realizasen en vehículo propio del trabajador, las empresas abonarán a los trabajadores 0,17 euros por cada kilómetro de desplazamiento. En caso de no utilizar vehículo propio, los gastos de locomoción serán por cuenta de la Empresa.

#### **Artículo 18. Gratificaciones Extraordinarias.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán tres pagas extraordinarias, de treinta días de salario base más antigüedad, en su caso, que se harán efectivas de la siguiente forma:

- Paga extra de Verano, pagadera el 15 de julio.
- Paga extra de Navidad, pagadera el 20 de diciembre.
- Paga extra de Beneficios, pagadera la mitad el 15 de Marzo y la otra mitad el 15 de Septiembre.

El importe de estas pagas extras podrá prorratearse mensualmente, si así lo acuerda mutuamente la empresa y el trabajador. El personal que ingrese o cese en la empresa durante el transcurso del año, percibirá las citadas pagas extras en proporción al tiempo trabajado.

### **Capítulo IV.- Condiciones laborales y sociales**

#### **Artículo 19.- Ascenso por desempeño de funciones.**

1.- 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, tendrá derecho a solicitar de la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

2.- Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o en su caso de los Delegados de Personal, podrá reclamar por la vía de Jurisdiccional.

3.- Cuando se desempeñen las funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría reconocida y la categoría de la función que efectivamente realiza.

4.- Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad operativa, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, con un máximo de seis meses, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los Representantes Legales de los Trabajadores.

#### **Artículo 20.- Movilidad Funcional.**

Siempre que lo requieran los servicios de la Empresa, podrá adscribirse un trabajador para realizar tareas distintas de las que, en forma habitual, viniera prestando dentro de su titulación académica o grupo profesional. La movilidad funcional en el seno de los servicios se efectuará sin perjuicio de los derechos básicos y profesionales del trabajador.

#### **Artículo 21.- Perfeccionamiento Profesional.**

Las partes firmantes reconocen que la formación profesional de los trabajadores del sector de Oficinas y Despachos constituye un objetivo prioritario y fundamental. Las Empresas, a este tenor, propiciarán, en la medida de sus posibilidades, la formación humana y profesional de sus trabajadores.

#### **Artículo 22.- Contratos de Duración Determinada.**

A tenor de lo previsto en el párrafo 1-b, del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se amplía la duración máxima del «Contrato de Duración Determinada», por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos a nueve meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si la duración del contrato inicial fuese inferior a la duración máxima indicada, se podrá realizar una sola prórroga hasta completar el periodo máximo.

#### **Artículo 23.- Periodo de Prueba. (E.T.)**

Seis meses para los titulados y tres meses para el resto.

**Artículo 24.- Incapacidad Temporal.**

Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal por Enfermedad común o Accidente sea o no laboral, percibirán, mientras dure dicha situación y con cargo a la Empresa, la diferencia existente entre el importe de las prestaciones de la Seguridad Social por tales contingencias y la retribución real que vinieran percibiendo de acuerdo con lo establecido en este Convenio, a partir del primer día de baja y sin que pueda exceder de nueve meses.

En los casos de Incapacidad Temporal será potestativo para la empresa, con cargo a ésta, y obligatorio para el trabajador, sin que ello suponga menoscabo de sus legítimos derechos, someterse a un reconocimiento médico, que le será comunicado debidamente, ante el facultativo que designe la empresa, a fin de comprobar el estado patológico del trabajador y su evolución.

La negativa del trabajador a pasar dicho reconocimiento podrá determinar la suspensión de los derechos económicos complementarios a cargo de la empresa, previstos en el párrafo primero de este artículo.

**Artículo 25.- Póliza de Seguros.**

Las empresas afectadas por este Convenio, abonarán la cantidad de 24,04 euros a cada trabajador que haya suscrito una Póliza de Seguros, por Invalidez Permanente Absoluta, Gran Invalidez o Muerte derivada de Accidente, sea o no laboral, previa presentación del recibo correspondiente.

**Artículo 26. Jubilación obligatoria.**

Los trabajadores, al cumplir la edad de sesenta y cinco años, o los que a la entrada en vigor de este Convenio la tuviesen cumplida, y siempre que reúnan los requisitos establecidos en la Ley General de la Seguridad Social, para tener derecho al percibo de la prestación por Jubilación, deberán jubilarse obligatoriamente, salvo acuerdo mutuo entre Empresa y Trabajador.

**Artículo 27.- Preaviso.**

En caso de cese voluntario por parte del trabajador, el plazo de preaviso será de dos meses para el personal titulado; un mes para el personal técnico y administrativo; y de quince días para el resto, debiendo comunicarlo por escrito a la Empresa, que vendrá obligada a acusar recibo del mismo al trabajador. El incumplimiento por parte del trabajador de la notificación del preaviso, supondrá la pérdida de un día de retribución, por cada día que se ha dejado de preavisar.

La empresa vendrá obligada asimismo a abonar, al término de la relación laboral, la liquidación correspondiente dentro de los quince días siguientes a la finalización de la misma. El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día de retribución por cada día de retraso en el pago, con el límite del periodo de prueba que cada categoría tenga establecido y siempre que se acredite la reclamación de dicho pago.

**Capítulo V.- Derechos sindicales.****Artículo 28.- Derechos sindicales.**

1.- Las empresas consideran a las centrales sindicales debidamente implantadas en la plantilla como elementos

básicos y consustanciales para afrontar a través de ellas las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

2.- Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no podrá sujetar el empleo a un trabajador a condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

3.- Las empresas no podrán despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier forma a causa de afiliación o actividad sindical.

4.- A los representantes de los Trabajadores que participen en la Comisión negociadora del Convenio de Oficinas y Despachos y aquellos otros que formen parte de la Comisión Paritaria del mismo, se les facilitará su labor como negociadores y sus intervenciones como miembros del mencionado Comité Paritario, disfrutando de permiso remunerado.

En el supuesto de que alguno de los representantes que integran la Comisión Paritaria del Convenio, ostentase la condición de Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa, el crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de ellos reconocido en el artículo 69, del R.D.L. 1/95, de 24 de marzo, no se verá afectado.

5.- En lo referente a los Representantes Sindicales, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

**Artículo 29.- Tablón de anuncios.**

En los centros de trabajo con más de diez trabajadores, éstos o sus representantes en dicho centro, tendrán derecho, previa petición, a la colocación de un tablón de anuncios, que deberá ser instalado por la empresa en el lugar que ésta designe, pero que resulte accesible a todos los empleados. En dicho tablón, previa comunicación a la empresa, se podrá insertar solamente comunicaciones de contenido laboral, sindical o profesional. La empresa únicamente podrá negar tal inserción si el contenido de la comunicación no responde a lo señalado en el punto anterior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.

**Capítulo VI.- Comisión paritaria.****Artículo 30.- Comisión Paritaria.**

Para atender todo aquello que se derive de la aplicación e interpretación de este Convenio, se constituye en este mismo momento la Comisión Paritaria, integrada por la Comisión Negociadora del Convenio, teniendo por misión la de, entre otras cosas, vigilar el exacto cumplimiento de las Normas de Seguridad e Higiene, así como las de Prevención de Riesgos Laborales vigentes sobre la materia.

**Artículo 31.- Normas supletorias.**

En tanto que por la Comisión Negociadora de este Convenio, no se redacte un nuevo Convenio Colectivo que sustituya a la derogada Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, de 31 de octubre de 1972, se acuerda que todos los artículos existentes en la misma quedan incorporados al presente Convenio, en cuanto no se oponga a lo aquí aprobado.

**Disposiciones adicionales**

**Primera:** Las diferencias económicas que se deriven de la aplicación de este Convenio, serán abonadas por las

empresas en el plazo de tres meses a partir de la fecha de su publicación en el B.O.R.M.

**Segunda:** Las partes firmantes se comprometen a reunirse en junio de 2003 para establecer las condiciones de trabajo que han de regir en el sector.

### CONVENIO COLECTIVO PARA OFICINAS Y DESPACHOS REGIÓN DE MURCIA

#### TABLA SALARIOS AÑO 2002

<u>Categorías Profesionales</u>	<u>Salario Base</u>
<b>Grupo I.- Personal Titulado</b>	
Titulado Grado Superior	928,87 €
Titulado Grado Medio	807,73 €
<b>Grupo II.- Personal Administrativo</b>	
Jefes Superiores	807,73 €
Jefes de Primera	807,73 €
Jefes de Reporteros	711,15 €
Oficial de Primera	674,11 €
Oficial de Segunda-Visitadores	625,32 €
Auxiliares Administrativos	600,84 €
Telefonistas-Recepcionistas	600,84 €
Aspirantes de 16 y 17 años	472,34 €
<b>Grupo III.- Personal Técnico de Oficina</b>	
Jefes de Equipo	807,73 €
Programador de Máquinas	711,15 €
Jefes de Informática	807,73 €
Delineantes	625,32 €
<b>Grupo IV.- Personal Especialista de Oficina</b>	
Jefes de Máquinas	673,51 €
Operadores Tabulares	625,32 €
Operadores Máquinas	625,32 €
Calcador-Perforistas	625,32 €
<b>Grupo V.- Personal Subalterno</b>	
Conserje Mayor	625,32 €
Conserje-Ordenanza	600,84 €
Limpiador/a	600,84 €
Botones 16 y 17 años	472,34 €
<b>Grupo VI.- Oficios Varios</b>	
Encargado	625,32 €
Oficiales-Conductores	625,32 €
Ayudantes-Operadores	600,84 €

Consejería de Ciencia, Tecnología, Industria y Comercio

**12141 Resolución de la Dirección General de Industria, Energía y Minas mediante la cual se establece un procedimiento extraordinario para la inscripción de ascensores en el registro de aparatos elevadores de la Región de Murcia.**

#### ANTECEDENTES DE HECHO

**Primero.** Mediante escrito de fecha 5 de febrero de 2002 el Presidente de la Asociación Empresarial de Ascensores de la

Región de Murcia, D. Tomás Zamora Ros, puso en conocimiento del Ilmo. Sr. Director General de Industria, Energía y Minas que se había detectado la existencia de algunos ascensores sobre los cuales no se tenía constancia de la correspondiente inscripción en el Registro de Aparatos Elevadores.

**Segundo.** En el mismo escrito solicita que se establezca por esta Dirección General, el procedimiento para iniciar el expediente de regulación y posterior, inscripción de dichos ascensores.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**Primero.** La disposición adicional del Real Decreto 1.314/1997, de 1 de agosto, por el que se dictan las disposiciones de aplicación de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo 95/16/CE, sobre ascensores, establece que los ascensores cuya puesta en servicio se hubiere efectuado con anterioridad a la entrada en vigor de dicho Real Decreto, seguirán rigiéndose por las prescripciones técnicas del Reglamento que les haya sido de aplicación.

**Segundo.** Por lo tanto no parece adecuado, ni en muchos casos es técnicamente posible, exigir a los ascensores instalados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 1.314/1997, que para su inscripción cumplan los requisitos técnicos de dicho Real Decreto.

**Tercero.** En base a la Propuesta de Resolución presentada por el Jefe de Servicio de Industria.

#### RESUELVO

**Primero.** Establecer un procedimiento extraordinario para la inscripción en el Registro de Aparatos Elevadores de aquellos ascensores que fueron instalados en la Región de Murcia con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 1.314/1997, de 1 de agosto, por el que se dictan las disposiciones de aplicación de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo 95/16/CE, sobre ascensores, y de los cuales no consta la inscripción en dicho Registro.

**Segundo.** Para acceder a dicho procedimiento se deberá presentar, por parte del titular de la instalación la siguiente documentación:

1. Solicitud expresa de inscripción en el Registro de Aparatos Elevadores en base de la presente Resolución.
2. Declaración jurada en la que se indique la fecha de terminación de la instalación, suscrita por el representante legal del titular, en aquella fecha, del ascensor. En casos justificados dicha declaración podrá ir suscrita por el representante legal del titular actual.
3. Proyecto de la instalación de acuerdo con la reglamentación vigente en el momento de la fecha de terminación de la instalación. En el caso de tener constancia de la fecha de presentación del proyecto originario, se podrá aplicar el régimen transitorio previsto en dicha reglamentación.
4. Certificado de instalación, así como contrato de mantenimiento en vigor.
5. Estudio suscrito por técnico competente de la empresa instaladora en el que se analicen los requisitos esenciales prescritos para el ascensor por el Real Decreto