

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, **Juan Carlos Aparicio Pérez**.—El Consejero de Trabajo y Política Social (en nombre y representación, por delegación, de la Comunidad Autónoma), **Antonio Gómez Fayrén**.

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. 2001

1) Programa para la prevención, detección y atención del maltrato prenatal y posnatal en población de riesgo VIH: 3.ª fase

Aportación Comunidad Autónoma 9.784.999,ptas
Aportación MT y AS 9.355.195.-ptas

Consejería de Trabajo y Política Social

164 Convenio Colectivo de Trabajo para derivados de Cemento.- Exp. 42/01.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Derivados de Cemento, (Código de Convenio número 3000385), de ámbito sector suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 20-12-2001, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 21-12-1995, 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

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 26 de diciembre de 2001.—El Director General de Trabajo, por Delegación de Firma (Resol. 20-9-99), el Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE DERIVADOS DE CEMENTO DE LA REGIÓN DE MURCIA

CAPÍTULO I ÁMBITO, APLICACIÓN Y VIGENCIA

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

1.- El presente Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias de Derivados del Cemento de la Región de Murcia, obligará a todas las empresas y trabajadores cuyas actividades se encuentren comprendidas en el Artículo 9.º del Convenio Colectivo General del sector de Derivados de Cemento, publicado en el BOE de 1 de octubre de 2001 y normas que lo desarrollen, cuyos centros de trabajo se encuentren ubicados en la Región de Murcia.

2.- Las empresas afectadas por este Convenio, que por necesidades de trabajo desplacen personal a otra provincia o región, aplicarán las normas más beneficiosas que en su conjunto resultaren de los Convenios concurrentes.

Artículo 2.- Vigencia.

1.- La vigencia general del presente convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2005, excepto en aquellos apartados a los que asigne una vigencia distinta.

2.- No obstante lo indicado en el párrafo anterior, las Tablas Salariales contenidas en el presente Convenio como Anexo I-A), serán de aplicación desde el 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2001.

En el supuesto de que a 31 de diciembre de 2001, el I.P.C. nacional superara en el conjunto del año el 2% se procederá a efectuar una revisión de las retribuciones de convenio, en el exceso de dicho porcentaje. Esta revisión retributiva afectará a todos los conceptos salariales y no salariales y tendrá efectos retroactivos a 1 de enero. La revisión producida en su caso servirá de base para la fijación de los salarios del año 2002.

En el año 2002 la tabla salarial del convenio se incrementará en el índice real de precios al consumo (I.P.C) más un 1%.

Para el resto del período de vigencia del Convenio 2003, 2004 y 2005, la Comisión Mixta se reunirá en enero de cada año para aplicar a las Tablas Salariales el incremento que proceda en aplicación de Convenio Nacional de acuerdo con lo previsto en la Disposición final primera apartado 3.º del mismo.

3.- La denuncia del Convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes, por escrito ante la Dirección

General de Trabajo. A efectos de mera notificación, dicha denuncia deberá ser comunicada a la otra parte. La denuncia deberá ser formulada, como mínimo, con un mes de antelación a la fecha de terminación del Convenio.

4.- En caso de no ser denunciado válidamente por ninguna de las partes, el Convenio se entenderá prorrogado automáticamente de año en año en su articulado, excepto en las condiciones económicas que se incrementarán con el aumento experimentado por el Índice de Precios al Consumo en los 12 meses anteriores, siempre que no se dicten otras disposiciones de rango superior que condicionen dicho aumento.

Artículo 3.- Condiciones más beneficiosas.

1.- Las condiciones que se establezcan en este Convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

2.- Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este Convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo aquí pactado.

3.- Con carácter supletorio, y en lo no previsto por este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la Legislación Laboral General, en el Convenio Colectivo General del sector de Derivados del Cemento y disposiciones complementarias.

4.- Los aumentos a las retribuciones contenidas en el artículo 23 de este Convenio, que puedan producirse en el futuro por disposiciones generales de aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí establecidas

CAPÍTULO II ORDENACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 4. Dirección y control del trabajo

La organización y ordenación del trabajo es facultad del empresario, o personas en quién éste delegue, pudiendo implantar los sistemas internos de control que considere oportunos para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, que deberá ejercerse con sujeción a lo establecido en este Convenio y demás normas aplicables.

En consecuencia tiene la facultad de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos: mano de obra, materiales, tiempo, etc., hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que disponga y la necesaria colaboración del personal para dicho objeto, con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas de aplicación.

Son facultades del empresario, entre otras, las siguientes:

a) La calificación del trabajo y de productividad industrial generalmente admitidos.

b) La determinación de los sistemas de organización o medición del trabajo encaminados a obtener y asegurar los máximos rendimientos de los elementos, máquinas o instalaciones, dadas las necesidades generales de la

Empresa o las específicas de un determinado departamento, sección o puesto de trabajo.

c) La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del puesto de trabajo. La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, proceso de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

d) La fijación de índices de desperdicios, normas de calidad y normas técnicas de trabajo.

e) La exigencia de una vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria y utillaje encomendadas al trabajador.

f) El cambio de puesto de trabajo y la redistribución del personal de la empresa con arreglo a las conveniencias de la producción y de la organización, con sujeción a los criterios de movilidad dentro de la pertenencia a grupos profesionales.

g) El introducir, durante cualquier período de organización del trabajo, las modificaciones necesarias o convenientes en los métodos, distribución del personal, variaciones técnicas de las máquinas, utillaje, fórmulas, etc.

h) El mantenimiento del normal desarrollo de las relaciones laborales.

i) Establecer o variar las fórmulas para el cálculo de incentivos.

j) Exigir la actividad normal a la totalidad del personal de la Empresa.

Las facultades empresariales descritas serán, en todo caso, ejercitadas sin menoscabo de las competencias atribuidas a los representantes legales de los trabajadores.

En caso de disconformidad de los trabajos, expuesta a través de sus representantes legales, se mantendrán las normas existentes en la Empresa en espera de la resolución de los órganos a quienes corresponda.

Artículo 5. Prestación del trabajo

1 - El trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido, cumpliendo las órdenes o instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y, en su defecto, los usos y costumbres, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional.

Deberá, asimismo, prestar mayor trabajo o distinto del convenido en los casos de necesidad urgente de prevenir males, remediar accidentes o daños sufridos.

2.- El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización en los que de él dependa.

3.- Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral, queda prohibida, salvo expresa autorización del empresario o de quienes lo representen, la utilización de máquinas, herramientas, aparatos, instalaciones o locales de trabajo.

4.- Para la debida eficacia de la política de prevención de accidentes en el trabajo, los trabajadores vienen

obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

5.- Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, el trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

Artículo 6. Trabajo a “tiempo o jornada”

Salvo pacto en contrario, se presume que la prestación de trabajo se concierta en la modalidad denominada “a tiempo o jornada” en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal definido en este Convenio y cuya contrapartida la constituyen las tablas salariales del Convenio Colectivo siempre que el trabajador alcance, en dicho tiempo, el rendimiento normal exigible al mismo.

Artículo 7. Trabajo a tarea

El trabajo a tarea consiste en la realización, por jornada, de una determinada cantidad de trabajo con independencia del tiempo invertido en su realización.

Si el trabajador termina la tarea antes de concluir la jornada diaria, la empresa podrá ofrecerle y éste aceptar o no, entre continuar prestando sus servicios hasta la terminación de la jornada, o que abandone el trabajo, dando por concluida la misma.

En el primer caso, la Empresa deberá abonar el tiempo que medie entre la terminación de la tarea y la conclusión de la jornada diaria, como si se tratase de horas extraordinarias, pero sin que se computen éstas al efecto del límite fijado para las mismas en el Art. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores y sin que pueda exigirse durante dicho período un rendimiento superior al normal.

Artículo 8 . Trabajo a destajo

En los trabajos a destajo o por unidad de obra y a efectos de su retribución, sólo se atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizado, pagándose por módulos o unidades determinadas, independientemente del tiempo invertido en su realización, si bien puede estipularse un plazo para su terminación, en cuyo caso deberá terminarse dentro de él.

Artículo 9. Trabajo a prima o incentivo

Las Empresas podrán establecer para los trabajos no medidos científicamente sistemas de incentivación o primas a la producción, de modo que a un mayor rendimiento en el trabajo correspondan normalmente unos ingresos superiores a los ordinarios.

Si en cualquiera de los trabajos remunerados con incentivo a destajo, tarea, con prima a la producción o por tarea y unidad de obra a que se refiere este Capítulo, no se produjera el rendimiento exigible por causas imputables a la Empresa, a pesar de poner el trabajador en la ejecución de la obra la técnica, actividad y diligencia necesarias, éste tendrá derecho a percibir el 50% del promedio de las primas obtenidas en el mes anterior durante los primeros 30 días, el 25% durante los 30 días posteriores y el 10% durante los 30 días siguientes, cesando, a partir de éste último período la obligación de la Empresa de remunerar cantidad alguna por este concepto.

Si las causas que motivaron la disminución del rendimiento fueran accidentales y no se extendieran a toda la jornada, se deberá compensar el trabajador el tiempo que dure la disminución.

Cuando los motivos no sean imputables a descuidos o negligencia de la Empresa e independientemente de la voluntad del trabajador, se pagará a los trabajadores afectados a razón del salario base. Entre otros casos pueden considerarse la falta de fluido eléctrico, averías en máquinas, espera de fuerza o de materiales, falta o disminución de pedidos y otros análogos.

Para acreditar el derecho al salario bonificado o al salario base en los supuestos anteriores, es indispensable que el trabajador haya permanecido en el lugar o puesto de trabajo.

Artículo 10 . Organización científica del trabajo

A los efectos de la organización científica del trabajo en las empresas incluidas en este Convenio que apliquen este sistema, y cuantos sean convenientes para su mejor marcha y funcionamiento, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

a) Actividad Normal: Se entiende por actividad normal, la equivalente a 60 puntos Bedaux, 100 Centesimales o la referencia que fije cualquier otro sistema de medición científica del trabajo, calculado por medio de cronómetros por cualquiera de los sistemas conocidos o bien aplicando la técnica de observaciones instantáneas denominada “muestreo de trabajo”.

b) Actividad óptima: Es la que corresponde a los sistemas de media con los índices 80 a 140 en los sistemas Bedaux o Centsesimal, respectivamente o su equivalencia en cualquier otro sistema de medición científica del trabajo.

c) Rendimiento normal: Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad normal.

d) Rendimiento óptimo: Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad óptima.

e) Tiempo máquina: Es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

f) Tiempo normal: Es el invertido por un trabajador en una determinada operación en actividad normal, sin incluir tiempos de recuperación.

g) Trabajo libre: Es aquél en el que el operario puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo. La producción óptima en el trabajo libre corresponde al trabajo óptimo.

h) Trabajo limitado en actividad normal: Es aquél en que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipos o las condiciones del método operatorio. A los efectos de remuneración, los tiempos de espera debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonados como si se trabajase a actividad normal.

i) Trabajo limitado en actividad óptima: La actividad-óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el “tiempo máquina” realizado en actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias y pausas de máquina o equipo.

Las Empresas que no tuvieran implantado un sistema de racionalización en sus centros de trabajo, en la fecha de publicación del presente Convenio, podrán establecerlo y, en todo caso, podrán determinar el rendimiento normal correspondiente a cada puesto de trabajo, fijando a tal efecto la cantidad y calidad de la labor a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas exigibles, sin que el no hacerlo signifique o pueda interpretarse como renuncia a tal derecho.

Artículo 11.- Trabajo remunerado con incentivo. Criterios de valoración

Para su cálculo y establecimiento se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

- a) Grado de especialización que el trabajo a realizar requiera según la mecanización de la industria.
- b) Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine.
- c) Dureza y cualquier otra circunstancia especial de trabajo que haya de realizar.
- d) Medio ambiente en que el trabajo se realice, así como las condiciones climatológicas del lugar en donde tenga que verificarse.
- e) La calidad de los materiales empleados.
- f) La importancia económica que la labor a realizar tenga para la Empresa y la marcha normal de su producción.
- g) Cualquier otra circunstancia de carácter análogo a las enumeradas.

Artículo 12.- Procedimiento de Implantación, Supresión y Revisión de los Sistemas de Trabajo

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

1.º-La empresa notificará por escrito a los representantes de los trabajadores, si los hubiera, con quince días de antelación, el propósito de implantar un sistema o un método técnico de organización del trabajo, acompañando la información necesaria.

2.º-Transcurrido el plazo anterior sí no se hubiera producido acuerdo, la Empresa deberá someter la decisión a la Autoridad Laboral. Los representantes de los trabajadores dispondrán de un plazo improrrogable de 5 días, desde la solicitud, para emitir informe razonado. Transcurridos 15 días desde la solicitud el silencio administrativo tendrá carácter positivo.

3.º-El período de prueba del nuevo sistema tendrá una duración que no podrá ser inferior a dos meses. Durante el citado período se garantizará al trabajador el salario medio que viniese percibiendo.

4.º-Antes de terminar el período de prueba, los representantes de los trabajadores, o éstos sí no los hubiera, podrán expresar su desacuerdo, razonado y por escrito ante la Dirección de la Empresa.

5.º-En el plazo de diez días, después de recibir el escrito mencionado, la Empresa decidirá sobre las cuestiones que planteen las reclamaciones mencionadas en el punto anterior. Contra las decisiones de la Empresa, se podrá recurrir ante la Autoridad Laboral, prolongándose el período de prueba en tanto ésta no se pronuncie.

6.º-Durante el período de prueba, antes de la entrada en vigor del nuevo sistema, se expondrán en los centros de trabajo las características de la nueva organización y las correspondientes tarifas. De igual modo se actuará en los

casos de revisión del sistema, métodos o tarifas que impliquen modificaciones de éstas últimas.

Artículo 13.- Revisión o modificación de los sistemas

La revisión de los métodos o tarifas de incentivos podrá efectuarse por la Empresa o a petición de los representantes de los trabajadores, por alguno de los hechos siguientes:

1.º-Cuando se consiga repetidamente actividades con las percepciones que superen el 100 por 100 de las señaladas para primas y análogas, o en el 40 por 100 de las actividades medidas.

2.º-Cuando las cantidades de trabajo realizadas no se correspondan sistemáticamente con las normales establecidas.

3.º-Por reforma de los métodos y procedimientos industriales, motivada por modernización, mecanización o automatización de los puestos de trabajo.

4.º-Cuando en la confección de las tarifas se hubiera incurrido en indudable error de cálculo.

5.º-Cuando cualquier otra circunstancia lo aconseje.

CAPÍTULO III JORNADA DE TRABAJO

Artículo 14.- Jornada.

1.- a) Para el año 2001 la jornada ordinaria máxima del sector en la Región de Murcia queda establecida en 1.756 horas de trabajo efectivo, a razón de 40 horas semanales, desarrolladas de lunes a viernes inclusive.

2.- Para el año 2002 la jornada ordinaria máxima del sector será de 1.744 horas de trabajo efectivo, a razón de 40 horas semanales, desarrolladas de lunes a viernes inclusive, según calendario a confeccionar por la Comisión Mixta, una vez se conozca el Calendario de Fiestas de la Región, y que será publicado en el BORM, para cada uno de los años citados.

3.- a) Con carácter de excepción de la jornada pactada, dadas las diferentes condiciones climatológicas adversas que puedan incidir sobre las diversas ubicaciones de los centros de trabajo, se pactará a nivel de empresa, entre la dirección de la misma y los representantes legales de los trabajadores, la distribución variable de la jornada ordinaria máxima anual, sin que en ningún caso se pueda sobrepasar 9 horas ordinarias diarias de trabajo efectivo. Dicho pacto se formalizará siempre por escrito, quedando una copia del mismo en poder de los firmantes y otra copia se tendrá en el centro de trabajo afectado. En caso de no llegarse a un acuerdo, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Cuando se proceda a una distribución variable de la jornada se pactará la distribución variable correspondiente del salario global.

4.- Las empresas darán durante las dos primeras horas de la jornada laboral, un período de 15 minutos para el almuerzo. Este tiempo deberá ser recuperado al final de la jornada, excepto en jornadas continuadas y jornadas partidas de más de 5 horas de trabajo efectivo ininterrumpido.

Artículo 15.- Distribución de la jornada.

1.

a) Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior a lo largo del año, mediante

criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por periodos estacionales del año o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda, o cualquier otra modalidad.

b) La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá de fijarse o publicarse antes del 28 de febrero de cada ejercicio. Una vez publicado dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ajustarse al procedimiento establecido en el apartado siguiente o bien habrá de ser acordada con los representantes legales de los trabajadores.

c) Las empresas antes del 28 de febrero de cada año podrán hacer una distribución irregular de la jornada, que podrá ser modificada por una sola vez antes del 15 de junio siempre que se hubiera notificado el primer calendario a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio Provincial correspondiente y se notifique a su vez esta segunda distribución de la jornada anual.

La ausencia de esta primera o segunda notificación será causa de nulidad de la decisión empresarial.

Las empresas podrán ejercer las opciones de este apartado C, los años 2002 y 2003. Transcurridos dichos años perderán vigencia los contenidos normativos y obligacionales recogidos en el mismo.

Las partes se comprometen a renegociar esta materia a partir del 1de Enero de 2003 o conjuntamente en la negociación para fijar la jornada anual y el incremento salarial del año 2003, y siguientes, en su caso.

2. Cuando se practique por la Empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: en computo diario no podrán excederse de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de 35 a 45 horas.

Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior, con carácter general, podrán ser modificados a nivel de Empresa y previo acuerdo de las partes, hasta las siguientes referencias; en cómputo diario de 6 a 10 horas o en cómputo semanal de 30 a 50 horas.

3. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

4. Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso le será abonado en su liquidación según el valor resultante de la fórmula prevista en el Anexo II del presente Convenio Colectivo.

5. Las empresas podrán, asimismo, establecer la distribución de la jornada en los procesos productivos continuados, durante las 24 horas del día, mediante el sistema de trabajos a turnos, sin más limitaciones que la comunicación a la Autoridad Laboral. Cuando la decisión empresarial implique modificación sustancial de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el Art. 41 del E.T.

6. Dada la singularidad en materia de ordenación de jornada, en el sector de empresas dedicadas a la fabricación y suministro de hormigón, y, con independencia de la

aplicación de lo previsto en los apartados 1,2,3,4 y 5 de este artículo, las empresas y representantes de los trabajadores podrán acordar la distribución irregular de la jornada mediante la imputación a exceso de jornada o redistribución de la acordada, por periodos mensuales. A estas empresas le será de aplicación el art. 8 del R.D. 1561/95. En todo caso entre jornada y jornada deberá mediar como mínimo 12 horas de descanso.

7. a) En atención a la singularidad expresada en el párrafo anterior, para las empresas de hormigón preparado, y con el fin de compensar el posible exceso de jornada que pudiera producirse en los conductores de hormigoneras, se les retribuirá de la siguiente forma:

- 1'10 Euros (181 pesetas) por viaje realizado, de ida y vuelta, y 0'12 Euros (20 pesetas) por kilómetro recorrido.

b) La percepción total mensual por kilómetro y viajes se distribuirá de la siguiente forma:

- El 50% del total para cubrir las posibles horas extraordinarias.

- El 50% del total para cubrir las posibles horas de presencia.

c) Quedan expresamente excluidas de la aplicación de este apartado 7, y por lo tanto no les será de aplicación directa:

1.º- Aquellas empresas cuya actividad no sea exclusivamente de hormigón preparado, compatibilizando otras actividades, y cuyos trabajadores presten servicio en distintos puestos de trabajo dentro de la misma empresa, no ciñéndose exclusivamente al hormigón preparado.

2.º- Las empresas de hormigón que tuvieran plantas en varias provincias, no circunscribiendo su actividad productiva a la Región de Murcia.

d) Estos dos tipos de empresa indicadas en el apartado c) podrán, no obstante, acogerse a lo dispuesto en este art. 15.7, cuando así se acuerde expresamente entre los representantes legales de los trabajadores y la empresa, debiendo notificar dicho acuerdo a la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 16.- Prolongación de la jornada.

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento para la reparación de instalaciones y maquinaria por causas de averías, necesario para la reanudación o continuación del proceso productivo, podrá prolongarse o adelantarse por el tiempo estrictamente preciso.

La limpieza de útiles o máquinas asignadas a título individual será responsabilidad del trabajador. En supuestos excepcionales, el tiempo empleado para tal menester que exceda de la jornada ordinaria, se abonará al precio de horas extraordinarias y no tendrán la consideración de tales efectos de su cómputo.

A los trabajadores en los que de forma habitual, y excepcionalmente a quienes le sustituyan, concurra la circunstancia de que su intervención es necesaria, con carácter previo al inicio inmediato o al cierre, del proceso productivo, podrá adelantárselo o prologársele su jornada por el tiempo estrictamente preciso.

El tiempo de trabajo prolongado o adelantado según lo previsto en los párrafos anteriores, no se computarán como horas extraordinarias, sin perjuicio de su compensación económica al precio de horas extraordinarias o en tiempos equivalentes de descanso.

Artículo 17.- Turnos y relevos

En las empresas que tengan establecido sistemas de trabajo a turnos, el trabajador está obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo que se precise durante la espera que no excederá de dos horas, se compensará, en todo caso, al precio de la hora extraordinaria con independencia de que no se compute como tal.

Artículo 18.- Horas extraordinarias.

1.º Tendrá consideración de hora extraordinaria, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada anual establecida en el art. 14, o parte proporcional en el caso de contratos de duración inferior al año natural, puesta en relación con la distribución diaria al año natural, puesta en relación con la distribución diaria o semanal que de la misma se haya establecido en el correspondiente calendario, según los criterios que se fijan en el art. 38.

Las partes firmantes se comprometen a reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias será voluntaria, salvo en los supuestos en los que tengan su causa en fuerza mayor.

No tendrán la consideración de horas extraordinarias, a efectos de su cómputo como tales, el exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y de urgente reparación.

Asimismo, tampoco tendrán la consideración de horas extraordinarias, a los efectos de su cómputo, las que hayan sido compensadas mediante descansos disfrutados dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

2.º Es el complemento salarial que deberá percibir el trabajador por el exceso de tiempo de trabajo efectivo que realice sobre la duración de la jornada anual establecida o la proporcional que corresponda.

3.º Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas mediante descansos en la equivalencia de: 1 hora extra realizada equivaldría a 1 hora y media descanso.

4.º Subsidiariamente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante descansos y retribución, a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría a 1 hora de descansos y media hora retribuida al valor de la hora ordinaria.

5.º Excepcionalmente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante pago en metálico a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría al 130% del valor de la hora ordinaria.

6.º La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá al trabajador, con independencia de que si la opción lo es por compensación por descanso, la fecha de su disfrute será fijada por la empresa durante los cuatro meses siguientes a su realización. Con carácter general se acumularán los descansos por jornadas completas.

7.º El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, no podrá ser superior al 2 al día, 20 al mes y 80 al año.

Artículo 19.- Horas no trabajadas por imposibilidad del trabajo. (Inclemencias del tiempo)

En los supuestos de inclemencias del tiempo, fuerza mayor u otras causas imprevisibles, que siendo previsibles resulten inevitables, la Empresa podrá acordar, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, la suspensión del trabajo por el tiempo imprescindible. El tiempo no trabajado por las causas anteriores no supondrán merma en las retribuciones del trabajador.

El 50% de las horas no trabajadas por las causas de interrupción de la actividad previstas en el párrafo anterior, se recuperarán en la forma que las partes acuerden.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un periodo de tiempo superior a 24 horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor, en el presente Convenio.

Artículo 20.- Vacaciones

Las Vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales.

Las empresas y los representantes de los trabajadores acordarán el plan de turnos de vacaciones y fechas para su disfrute, que deberán ser conocidas por los trabajadores con una antelación mínima de dos meses.

Si en el proceso de negociación referido no se llegará a alcanzar acuerdo, las Empresas elaborarán el plan, turnos de vacaciones y fijación de fechas para su disfrute, atendiendo a los siguientes criterios:

- Podrá excluirse como periodo de vacaciones aquel que coincida con el de mayor actividad productiva de la Empresa, salvo el supuesto contemplado en el párrafo siguiente.

- Las vacaciones podrán ser divididas, a efectos de su disfrute en dos periodos. Uno de ellos, que en todo caso, no será inferior a 15 días laborables, deberá estar comprendido entre el 15 de junio y el 15 de Septiembre, ambos inclusive. El resto de los días de vacaciones del segundo de los periodos serán disfrutados en las fechas en que la Empresa determine en función de las necesidades de producción.

El computo para el disfrute de las vacaciones se efectuará por años naturales. En el primer año de prestación de servicios en la Empresa y, de no corresponderse con el año natural completo, se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de vacaciones correspondientes, al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

Una vez iniciado el disfrute del periodo de vacaciones, si sobreviene la situación de I.T., la duración de la misma se computará como días de vacaciones, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de I.T. de ser aquella de superior cuantía.

Por el concepto de vacaciones los trabajadores percibirán la retribución correspondiente a la de 30 días de salario base, 21 de prima de asistencia, y a ello se le sumará el plus personal de antigüedad a que tenga derecho el trabajador cobrándose el día antes del comienzo de disfrute de las mismas. Las vacaciones comenzarán en todo caso su disfrute en día laboral.

Artículo 21.- Días festivos

1.- Durante la vigencia del Convenio Colectivo, se fijarán las fiestas del Convenio que correspondan para adecuar al máximo la jornada anual pactada. En todo caso y en función del calendario de cada año el 26 de Diciembre se considerará festivo para el sector, procurándose que el 24 y el 31 de diciembre también lo sea. Tales días serán abonados como cualquier otro día festivo.

2.- En aquellas localidades donde solamente esté establecida una fiesta local, o alguna de ellas coincida con alguno de los días indicados en el párrafo anterior, se considerará también festivo el día anterior o posterior a dicha festividad.

3.- El trabajador que resida en localidad distinta a su centro de trabajo, podrá dejar de asistir al mismo, previo aviso a la empresa, durante los días que coincidan con las fiestas patronales de su localidad, aunque sin derecho a retribución.

Artículo 22.- Licencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo y en las condiciones establecidas en el Anexo V, cuadro de permiso y licencias.

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditarán en su momento suficientemente.

Los efectos de los permisos y licencias se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

CAPÍTULO IV ESTRUCTURA SALARIAL**Artículo 23.- Estructura económica**

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este Convenio, estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial, especificándose en los artículos siguientes.

Salarios

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

- a) Salario base
- b) Complementos salariales:
 - De puesto de trabajo
 - De cantidad o calidad de trabajo
 - Pagas extraordinarias
 - Vacaciones
 - Complementos de Convenio
 - Horas extraordinarias
 - Antigüedad consolidada

Complementos no salariales.- Son las percepciones económicas que no forman parte del salario por su carácter compensatorio por gastos suplidos o perjuicios ocasionados al trabajador o por su carácter asistencial.

Artículo 24. - Pago del Salario.-

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación y conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados, en el presente Convenio, quedando, por lo tanto, prohibido todo pacto retributivo por salario global.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo.

Las Empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

El pago o firma de recibos que lo acredite, se efectuará dentro de la jornada laboral.

El trabajador, y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90% de las cantidades devengadas.

En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

Artículo 25.- Salario Base

Se entiende por Salario Base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes, siendo el especificado en la Columna primera de la Tabla Salarial para cada uno de los niveles, categorías y actividades reflejadas.

Artículo 26. - Salario Hora Ordinaria.

Se entiende por Salario Hora Ordinaria el cociente que se obtiene al dividir el salario anual de cada nivel o grupo correspondiente fijado en el presente Convenio por el número de horas de trabajo efectivo.

Artículo 27.- Prima de Asistencia.

1.- Este complemento salarial tendrá la cuantía que se determina en la Columna segunda de la Tabla Salarial para cada nivel y categoría.

2.- Se concede este complemento por jornada normal efectivamente trabajada y se abonará al percibirse los jornales.

Artículo 28.- Beneficios Asistenciales y Suplidos.

1.- De acuerdo con lo dispuesto en el art. 59 del Convenio General, este complemento no salarial tendrá la cuantía que se determina en la Columna tercera de la Tabla Salarial para cada nivel y categoría.

2.- Se concede este complemento por jornada normal efectivamente trabajada, y se abonará al percibirse los jornales. Cuando la cuantía del plus supere mensualmente el importe del 20% del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, y computado mensualmente, el exceso se incorporará a la base de cotización de dicho mes.

3.- En la columna correspondiente a los Beneficios Asistenciales y Suplidos, se considerarán comprendidos los conceptos extrasalariales de Plus de Distancia, Kilometraje y Locomoción o Transporte Urbano. Cuando el kilometraje o la distancia rebase la cuantía diaria del plus fijado en esta columna, la diferencia por exceso será abonada por la empresa.

Artículo 29.- Complemento personal de antigüedad.

1.º Las partes firmantes del primer Convenio Colectivo General acordaron la abolición definitiva del complemento personal de antigüedad y establecieron las fórmulas pertinentes para su compensación acuerdo que se ha trasladado al convenio regional vigente.

2.º En consecuencia, y en cumplimiento de dichos acuerdos a los solos efectos de carácter informativo, figura en tabla anexa el importe anual en pesetas/euros, por niveles, del valor del bienio y quinquenio a la fecha inmediata anterior a la de entrada en vigor de los mismos, reiterando dichas tablas e importes de forma invariable en los años sucesivos.

Artículo 30.- Gratificaciones extraordinarias.

1.º Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de Paga de Verano y Paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

2.º Devengo de las pagas:

Paga de verano: del 1 de enero al 30 de junio.

Paga de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.

3.º La cuantía de dichos complementos es la que se especifica para cada uno de los grupos en la tabla salarial del convenio incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad consolidada que corresponda.

4.º Al personal que ingrese o cese en la Empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

5.º La cuantía de dichos complementos será la que se especifique para cada uno de los grupos o niveles en la Columna cuarta de la Tabla Salarial, incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad que corresponda.

Artículo 31.- Dietas

1.º La dieta es un concepto de devengo extra salarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2.º El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3.º Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento el trabajador afectado

tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la Empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

4.º Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

5.º No se devengará dieta o media dieta cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del trabajador desplazado.

Asimismo, no se devengará medias dietas cuando, concurriendo varios centros de trabajo en el mismo término municipal, se realice el desplazamiento a cualquiera de ellos.

6.º El importe de la dieta completa será de 27'65 Euros (4.600 pts.) y la de la media dieta 6'97 Euros (1.160 pts.).

- Kilometraje: El trabajador que una vez iniciada la jornada de trabajo deba desplazarse por orden de la empresa, desde su centro habitual de trabajo a otro punto, le serán abonados los gastos que supongan la realización del desplazamiento en transporte público; si por acuerdo entre él y su empresa, se decidiese que el trabajador usase sus propios medios de transporte, les serán abonadas la cantidad de 0'16 Euros (26 ptas.) por cada kilometro que recorra. Se entenderá como centro habitual de trabajo, la sede de la empresa.

Artículo 32.- Complementos por puesto de trabajo.

Son aquellos complementos salariales que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente.

Se consideran complementos de puesto de trabajo, entre otros, los de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad.

Estos complementos son de naturaleza funcional, y su percepción depende, exclusivamente, del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que, como regla general, no tendrán carácter consolidable.

Artículo 33.- Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad.

1.º A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonársele un incremento del 20% sobre su salario base. Si éstas funciones se efectúan durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será del 15%, aplicado al tiempo realmente trabajado.

2.º Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos, aquellas empresas que los tengan incluidos,

en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

3.º Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos no teniendo por tanto carácter consolidable.

Artículo 34.- Complemento de nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22,00 de la noche y las 6,00 de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 25% del salario base que corresponda según las tablas salariales.

El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior a este tiempo la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno.

Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores y, por consiguiente no habrá lugar a compensación económica, en los supuestos siguientes:

- Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como: Guardas, Porteros, Serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche; en el convenio ya queda recogida tal circunstancia.

- El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

Artículo 35.- Complementos por calidad o cantidad de trabajo, primas o incentivos

Son aquellos complementos salariales que deba percibir el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimientos.

Dejarán de percibirse cuando se constate su no realización, siendo, por tanto, no consolidables.

En las empresas donde esté implantado o se implante un sistema de incentivos a la producción, estos complementos se liquidarán conjuntamente con el salario establecido por unidad de tiempo.

Artículo 36.- Sanciones de tráfico.

El trabajador que, conduciendo un vehículo propiedad de la empresa, fuese sancionado por la Autoridad competente a causa de una infracción del Código de Circulación, dicha sanción correrá a cargo de la empresa, siempre y cuando no sea motivada por una infracción imputable a él. Si la sanción consistiere en la retirada del Permiso de Conducir, fuera o no imputable al trabajador, las empresas darán trabajo efectivo al sancionado, de acuerdo con la clasificación profesional, durante el tiempo que dure la sanción, y respetándosele todos los emolumentos que el trabajador percibiera con anterioridad a la sanción. Salvo que dicha sanción fuera por algunos de los motivos que figuran como sancionable en el art.68 apartado 5 del Convenio General, y la sanción implicara la retirada del permiso de conducir por un periodo superior a 6 meses.

CAPÍTULO V. PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LAS DE SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 37.- Indemnizaciones

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a percibir indemnizaciones complementarias a las prestaciones de Seguridad Social, en los supuestos y cuantías que se detallan:

- a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una doceava parte de las retribuciones anuales previstas en el Convenio aplicable en cada momento.

- b) En caso de muerte, Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Año 2001: 5.500.000 ptas. ó 33.056 Euros

Año 2002: 6.000.000 ptas. ó 36.051 Euros

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a quién o quiénes el trabajador fallecido hubiese declarado beneficiario, y, en su defecto al cónyuge, hijos, padres, hermanos y demás herederos legales, por ese orden.

En cuanto a la fecha de fijación de efectos del hecho causante, se estará, en todo caso, a la fecha en que se hubiera producido el accidente. En los supuestos de enfermedad profesional se tomará como fecha de efectos, aquélla en que se declare por primera vez la existencia de la misma por el órgano competente.

La fecha de entrada en vigor en la aplicación de las indemnizaciones anteriores será a los 30 días de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Copia de la póliza suscrita, será entregada a la representación legal de los trabajadores en la empresa.

Artículo 38.- Complementos por incapacidad temporal

1.- Accidente Laboral: Con Independencia de las prestaciones a cargo de la Entidad Gestora, por accidente laboral, las empresas abonarán un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garanticen el 100% de la base de cotización de accidentes, desde el primer día y hasta la finalización del cuarto mes, siempre que en dicho periodo permanezca en baja.

2.- Hospitalización e Intervención Quirúrgica: Todo trabajador que por cualquier causa tuviese que ser hospitalizado, o sea intervenido quirúrgicamente sin precisar hospitalización, percibirá de la empresa un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias a cargo de la Entidad Gestora de la Seguridad Social, garantice el 100% de la retribución fijada en este Convenio, desde el tercer día de hospitalización y hasta 21 días después de post-hospitalización, o de la intervención quirúrgica, siempre que en dicho periodo permanezca en baja.

Artículo 39.- Jubilación forzosa

Como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, y con independencia de los supuestos de jubilación voluntaria anticipada, se establece la jubilación forzosa a los 65 años de edad, de los trabajadores que tengan cubierto el periodo

legal de carencia para obtenerla o cuando alcancen la carencia.

Artículo 40.- Ropa de trabajo

1.- Las empresas proveerán a su personal de las siguientes ropas de trabajo al año: un par de botas, dos monos, dos camisas y dos pantalones. Dichas prendas se entregarán: camisas y pantalones la última quincena de Mayo, y el resto la última quincena del mes de Septiembre y la última quincena del mes de Febrero. La empresa y los representantes de los trabajadores en todo caso podrán ajustar las necesidades en la misma.

2.- En estas prendas deberá figurar en sitio visible el anagrama de la empresa, y se usarán únicamente en las labores diarias del trabajo, obligándose el trabajador a la limpieza semanal y conservación de las referidas prendas. La empresa no podrá repercutir el importe de las mismas a los trabajadores.

CAPÍTULO VI SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 41.- Revisión médica

1.- a) El empresario garantizará a los trabajadores una vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. En tal sentido se realizará una revisión médica al inicio de la relación laboral y otra anualmente.

b) Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

c) En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2.- Se recomienda que los reconocimientos médicos se efectúen teniendo en cuenta las Fichas de Reconocimiento que elabore en su día el Gabinete de Seguridad e Higiene, y que sean aprobadas por la Comisión Provincial de Seguridad e Higiene.

CAPÍTULO VII CONTRATACIÓN

Artículo 42.- Forma de contrato

La admisión de trabajadores en las Empresas, se realizará como norma general a través de contrato escrito.

El contrato de trabajo escrito deberá formalizarse antes del comienzo de la prestación de servicios.

Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional o categoría en el que queda encuadrado el trabajador, y en todo caso el contenido mínimo del contrato.

Se considera como contenido mínimo del contrato la fijación en el mismo: la identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador, el domicilio de la sede social de la empresa, el grupo, nivel o categoría profesional, especialidad, oficio o puesto de trabajo en que quede adscrito el trabajador, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión literal del Convenio Colectivo aplicable.

Artículo 43.- Contratación

Una vez considerado apto, simultáneamente al inicio de la relación laboral, el trabajador contratado deberá ser inscrito en el Libro de Matrícula del centro de trabajo correspondiente, debiendo aportar para ello la documentación necesaria, y firmando el susodicho Libro de Matrícula.

Artículo 44.- Periodo de prueba

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso excederá de:

NIVEL II	6 meses
NIVELES III, IV y V	3 meses
NIVELES VI y VII	2 meses
NIVEL VIII	1 mes
RESTO NIVELES	15 días naturales

2.º Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo, nivel o categoría profesional y 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, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3.º Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad.

4.º La situación de IT. derivada de accidente de trabajo que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 45.- Modalidades de contratación

Las Empresas afectadas por el presente Convenio podrán celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo, cuya modalidad esté contemplada en la Legislación vigente o en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 46.- Contrato fijo de plantilla

Se entenderá como contrato de trabajador fijo de plantilla el que se concierte entre una empresa y un trabajador para la prestación laboral durante tiempo indefinido, o que por imperativo legal o decisión judicial lleve aparejada esa condición.

Artículo 47.- Contrato a tiempo parcial

1.º- El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando, cumplimentado en los términos

previstos en el Art. 17 del presente Convenio Colectivo General, se haya acordado además la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año que no superen el 70% de la duración de la jornada diaria, semanal, mensual o anual, correspondiente.

2.º- Asimismo, deberán constar expresamente en el contrato de trabajo, las horas complementarias que las partes convengan realizar, siendo nulo cualquier pacto que sobre dicha materia se pretenda formalizar con posterioridad a la celebración del contrato a tiempo parcial

3.º En las demás cuestiones y materias relacionadas con el contrato de trabajo a tiempo parcial se estará a las que con carácter general se fijen en la legislación laboral vigente en cada momento.

Artículo 48.- Contratos en prácticas y de formación

Una vez cumplimentados los compromisos que sobre clasificación profesional se contempla en el Art. 26 del presente Convenio Colectivo General, se procederá al estudio, negociación y firma de los acuerdos que las partes convengan en materia de desarrollo de los contratos formativos y en prácticas.

En tanto no se desarrollen específicamente en este Convenio Colectivo General los contenidos de los contratos formativos, será de aplicación para dichas modalidades contractuales la regulación general prevista en el Art. 11 del ET salvo las siguientes especiales características:

Los Convenios Colectivos de ámbito inferior, deberán fijar en sus tablas salariales los salarios reguladores de dicha modalidad contractual que en ningún caso serán inferiores a las remuneraciones brutas anuales asignadas al nivel X del cuadro de remuneraciones económicas mínimas sectoriales del presente Convenio Colectivo General vigentes en cada momento.

Contrato formativo

El contrato para la formación que realicen las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del presente convenio tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado. Dicho trabajador no deberá tener ningún tipo de titulación, ya sea superior media, académica o profesional, relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar. El contenido del contrato, al igual que sus posibles prórrogas deberá formalizarse por escrito y figurará en el mismo, de modo claro, el oficio o puesto de trabajo objeto de la formación.

En ningún caso se podrá realizar este tipo de contrato en aquellas actividades en las que concurran circunstancias de tipo tóxicas, penosas, peligrosas o nocturnas. También estará prohibida la realización de horas extraordinarias.

La edad del trabajador con un contrato de estas características no podrá ser inferior a 16 años ni superior a los 21 años.

A) La duración máxima será de dos años, ya sean alternos o continuados, con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del sector del presente convenio.

B) No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiendo prorrogarse hasta tres veces por pedidos como mínimo de seis meses.

C) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo.

El 15% del total de la jornada se dedicará a formación teórica. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica. La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con esta de forma racional.

En el contrato deberá figurar el nombre y categoría profesional de tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del trabajador en formación, así como de todos los riesgos profesionales. El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con la especialidad u objeto del contrato.

El contrato para la formación se presumirá de carácter común y ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

D) Los convenios colectivos de ámbito inferior, deberán fijar en sus tablas salariales los salarios reguladores dicha modalidad contractual, que en ningún caso serán inferiores a las remuneraciones brutas anuales asignadas al nivel X del cuadro de remuneraciones económicas mínimas sectoriales del presente Convenio Colectivo General vigentes en cada momento.

En cualquiera de los casos, el salario no podrá ser inferior al 100% del Salario Mínimo Interprofesional establecido para cada edad, en la cuantía correspondiente al trabajo efectivo del contrato.

En el caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a la formación teórica y práctica adquiridas en el que constará la duración de la misma.

E) Los trabajadores en formación percibirán el 100% del complemento no salarial, con independencia del tiempo dedicado a formación teórica.

Contrato en prácticas

Los Convenios Colectivos de ámbito inferior, deberán fijar en sus tablas salariales los salarios reguladores de dicha modalidad, en caso contrario les serán de aplicación los salarios mínimos sectoriales fijados en este Convenio General.

Los Convenios Colectivos de ámbito inferior, deberán fijar en sus tablas salariales los salarios reguladores de dicha modalidad contractual, que en ningún caso serán inferiores a las remuneraciones brutas anuales asignadas al nivel X del cuadro de remuneraciones económicas mínimas sectoriales del presente Convenio Colectivo General vigentes en cada momento.

Artículo 49.- Contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado. Y contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

1.-Contrato de trabajo para la realización de una Obra o Servicio determinado.

A) A tenor de lo dispuesto en el Art. 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, únicamente, las siguientes actividades del sector:

a) Fabricación y suministro de hormigón a una obra determinada.

b) Los trabajos de mantenimiento, obras o averías estructurales, y por lo tanto, no habituales.

c) Aquel pedido o fabricación para el suministro a una obra suficientemente identificada e indeterminada en su finalización que, por sus características diferentes de los pedidos o fabricaciones habituales, suponga una alteración trascendente respecto al ritmo o programas normales de producción.

B) Contenido y régimen jurídico:

- En los contratos de trabajo que se realicen bajo esta modalidad deberá indicarse con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto.

- La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

- La utilización de esta modalidad contractual requerirá, en todo caso, la confección de una copia básica del contrato, que además del contenido que las copias básicas del contrato han de reunir con carácter general, expresarán, necesariamente: la causa objeto del contrato, las condiciones de trabajo previstas en el mismo, la especificación del número de trabajadores que se prevea intervendrán en la obra o servicio, el grupo o categoría profesional asignado al trabajador y la duración estimada de la obra o servicio. De dicha copia básica se dará traslado dentro de los plazos legales a los representantes de los trabajadores.

- Los contratos por obra o servicio determinado se presumirán celebrados por tiempo indefinido cuando en ellos se reflejen de forma inexacta o imprecisa la identificación y objeto de los mismos, y resulte por ello prácticamente imposible la comprobación o verificación de su cumplimiento.

2.- Contratos para atender Circunstancias de Mercado, Acumulación de Tareas o Exceso de Pedidos

a) De acuerdo con lo que dispone el Art. 15.1 b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de doce meses dentro de un período máximo de dieciocho meses.

b) Se expresará en los mismos, con la precisión y claridad necesarias la causa sustentadora y generadora de la contratación

Artículo 50.- Disposiciones comunes a los contratos de duración determinada

1.- Será preceptivo el comunicar por escrito al trabajador el preaviso de cese por finalización de cualquier modalidad de contrato de duración determinada. Dicho preaviso se realizará con una antelación de al menos siete días para aquellos contratos que tengan una duración no superior a treinta días naturales y de quince días si la duración del contrato es superior a dicho plazo. El empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculados sobre las tablas de convenio, sin perjuicio de la

notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

2.- A la finalización de los contratos temporales previstos en el presente Convenio Colectivo General el trabajador percibirá por el concepto de indemnización la cantidad equivalente al 7% de los salarios de convenio devengados durante la vigencia de los mismos.

CAPÍTULO VIII Representación Colectiva

A. DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 51.- Comités de empresa y Delegados de personal

El Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en el Art. 80.

Artículo 52.- Elecciones Sindicales. Candidatos

Los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad mínima de 3 meses en la Empresa, siempre que hayan superado el periodo de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores de los trabajadores tal como prevé en la sección segundo, Art. 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 53.- Crédito horario.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala:

- Centros de hasta 100 trabajadores: quince horas.
- Centros de 101 a 250 trabajadores: veinte horas.
- Centros de 251 o más trabajadores: treinta horas.

La utilización del crédito de horas mensuales retribuidas contempladas el párrafo anterior, se preavisará por el trabajador afectado o el sindicato organismo que proceda, con la antelación suficiente. En todo caso, en la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas, para actividades programadas por el Sindicato, el preaviso se procurará realizar con 48 horas antelación.

El crédito de horas mensuales retribuidas de los miembros del Comité Empresa o Delegados de Personal, podrá ser acumulable a cualquiera de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Dicha acumulación podrá computarse por períodos de hasta 3 meses.

Para que pueda operar la acumulación prevista en el párrafo anterior será requisito indispensable el que se preavise de tal decisión a la empresa con una antelación mínima de 15 días naturales. De no observarse tal plazo acumulación requerirá acuerdo entre las partes.

No se contabilizarán dentro del crédito de horas anteriormente señala el tiempo empleado en reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa; ni el de los desplazamientos para asistir a dichas reuniones, así como

tiempo empleado en la negociación de convenios, cuando la Empresa afectada por el ámbito de dicho Convenio.

El crédito de horas fijado podrá ser también utilizado para la asistencia de los representantes legales de los trabajadores a cursos de formación u otras actividades sindicales similares determinadas por el sindicato a que pertenezcan, previa la oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia.

Los representantes de los trabajadores y Delegados Sindicales, durante el ejercicio de sus funciones de representación, percibirán las retribuciones establecidas en el Capítulo XI "Permisos, Licencias y Excedencias" de este Convenio (ver cuadro de licencias).

Aquellos convenios colectivos de ámbito inferior que, a la entrada en vigor del presente convenio, tengan un crédito horario mensual superior al que se fija en este artículo para los delegados de personal y miembros del comité de empresa lo mantendrán.

Artículo 54.- Derecho a reunión.

Los trabajadores de una Empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los Delegados de Personal, Comité de empresa o de centro de trabajo o por número de trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los Delegados de Personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

La presidencia de la asamblea comunicará a la Dirección de la Empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. Cuando, por cualquier circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo. La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

B. DE LOS SINDICATOS

Artículo 55.- Delegado Sindical

En aquellas empresas que cuenten con una plantilla superior a 125 trabajadores, la representación del sindicato la ostentará un delegado sindical en los términos previstos en el Art. 10 de la Ley Orgánica 11/85 de Libertad Sindical. Dicho delegado sindical deberá ser miembros de la representación unitaria.

En aquellos centros de trabajo con plantilla superior a 250 trabajadores, la representación del sindicato la ostentará un delegado, en los términos previstos en el Art. 10 de la Ley Orgánica 11/85.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma en forma fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

Los delegados sindicales tendrán las competencias, garantías y funciones reconocidas en las leyes o normas que las desarrollen.

El delegado sindical deberá ser el trabajador que se designará de acuerdo con los estatutos del sindicato o central a quién representa, tendrán reconocidas las siguientes funciones:

- Recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

- Representar y defender los intereses del sindicato a quién representa y de los afiliados al mismo, en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la Dirección de la Empresa.

- Asistir a las reuniones del Comité de Empresa del centro de trabajo y Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo con voz y sin voto.

- Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, respetándose las mismas garantías reconocidas por la ley y el presente convenio a los miembros del Comité de Empresa, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en las que legalmente proceda.

- Será informado y oído por la Dirección de la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten, en general, a los trabajadores de su centro de trabajo, y particularmente a los afiliados a su sindicato que trabajen en dicho centro.

El delegado sindical ceñirá sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias, ajustando, en cualquier caso, su conducta a la normativa legal vigente.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos tendrán derecho a la utilización de un local adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellos centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

- Participación en las negociaciones de los Convenios Colectivos: A los delegados sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada directamente por el Convenio Colectivo de que se trate.

- Reunirse, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa, con los trabajadores de ésta afiliados a su sindicato.

- Insertar comunicados en los tablones de anuncios, previstos a tal efecto, que pudieran interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores del centro.

- Los delegados sindicales, siempre que no formen parte del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en iguales términos y

contenido que los contemplados en el Art. 80 de este Convenio.

- Aquellos convenios colectivos de ámbito inferior que, a la entrada en vigor el presente convenio fije un referente de plantilla inferior al establecido en este articulado para la designación de delegado sindical, la mantendrán.

Artículo 56.- Cuota sindical

En los centros de trabajo, a solicitud formulada por escrito por cada uno de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán, en la nómina mensual, a dichos trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El abono de la cantidad recaudada por la Empresa se hará efectivo, por meses vencidos, al sindicato correspondiente, mediante transferencia a su cuenta bancaria.

Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

El trabajador podrá, en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

Artículo 57.- Excedencias sindicales

El personal con antigüedad de tres meses que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales, autonómicos o nacionales de una central sindical que haya firmado el Convenio, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determina.

Para acceder el trabajador a dicha excedencia, deberá acompañar a la comunicación escrita a la Empresa, el certificado de la central sindical correspondiente en el que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que hay sido elegido.

El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la Empresa, en un plazo no superior al mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia; caso de no efectuarla en dicho plazo, perderá el derecho al reingreso.

El reingreso será automático y obligatorio y el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza del mismo grupo o nivel, lugar y puesto de trabajo que ostentaba antes de producirse la excedencia forzosa.

El tiempo de excedencia se computará como de antigüedad al servicio de la Empresa.

CAPÍTULO IX

Artículo 58. - Vinculación a la totalidad

1.- Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto alguno en el supuesto de que la jurisdicción competente modificase, anulase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

2.- En todo caso, se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Convenio Colectivo General del sector de Derivados del Cemento.

Artículo 59.- Finiquitos.

1.- El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo IV del presente Convenio, y que será editado por la Federación Regional de Empresarios de la Construcción de Murcia.

2.- Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañado de una propuesta de finiquito en el modelo citado.

3.- El recibo de finiquito, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.

4.- Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios, no considerándose a ningún efecto otro modelo de finiquito.

5.- En los supuestos de extinción del contrato por voluntad del trabajador no serán de aplicación los párrafos segundo y tercero de este artículo.

6.- El trabajador, podrá estar asistido por un representante de los trabajadores en el acto de la firma del recibo de finiquito.

Artículo 60.- Comisión Paritaria de interpretación

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de interpretación del presente convenio, presidida por la persona que la Comisión, de entre sus componentes en su momento, designe por unanimidad.

Serán vocales de la misma seis representantes por cada una de las partes, social y empresarial intervinientes, designados en la forma que decidan las respectivas organizaciones y preferentemente de entre los miembros componentes de la Comisión Negociadora de este Convenio.

Será Secretario un vocal de la Comisión.

Los acuerdos de la Comisión para que sean válidos requerirán la presencia, directa o por representación de, al menos, cuatro miembros de cada una de las partes empresarial y social y se adoptarán siempre por la mayoría absoluta de la totalidad de los componentes de la Comisión. Los acuerdos que se adopten por la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

Artículo 61.- Solución extrajudicial de conflictos

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia y su Reglamento de aplicación, que vincularán a la totalidad de los centros de trabajo y trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, publicado en el BORM.

Disposicion Transitoria

A. La parte firmantes del presente convenio asumen íntegramente el acuerdo de la Disposición Transitoria del II Convenio General de Derivados de Cemento que textualmente dice:

Comisión Técnica

Las partes firmantes de presente Convenio Colectivo asumieron, entre los acuerdos básicos suscritos del 23 de

junio de 2001, los compromisos de aportar soluciones definitivas a los denominados premios de jubilación obrantes en algunos de los textos de los Convenios Colectivos de ámbito inferior, y de conseguir el objetivo de simplificar y reducir el número de tablas salariales existentes en el sector. La complejidad en la solución de ambas materias, así como la convicción de que se requiere algún tiempo para el estudio y preparación de las mismas, aconsejan abordar el cumplimiento de los compromisos asumidos, recurriendo a la creación de una Comisión Técnica, que, supervisada por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, elabore las propuestas y presente en los plazos señalados las conclusiones que permitan aprobar definitivamente e incorporar al texto del Convenio Colectivo los compromisos asumidos.

A tal efecto, se acuerda:

1. La Comisión Técnica estará integrada, en todo caso, por los asesores de las respectivas partes negociadoras, y los componentes de la Mesa Negociadora que las partes designen.

2. La Comisión Técnica presentará antes del 31 de octubre de 2001 sus conclusiones y propuestas en relación a la materia premios de jubilación. Asimismo, presentará antes del 20 de septiembre de 2002 sus conclusiones y propuestas relativas a la simplificación y reducción de las tablas salariales del sector.

B. No obstante lo anterior y hasta el 31 de octubre del año 2002:

1. Los trabajadores que con más de 7 años de antigüedad en la empresa, causen baja voluntaria en la misma, se les gratificará por una sola vez, con las cantidades que se indican, según las edades siguientes:

- A los 60 años: 4 meses de salario base.
- A los 61 años: 3 meses de salario base.
- A los 62 años: 2 meses de salario base
- A los 63 años: 1 mes de salario base.

Esta disposición estará en vigor en cuanto no sea modificada de forma legal la edad de jubilación.

2. Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, en cuanto a las jubilaciones anticipadas, y las empresas se obligan a acceder a dicha jubilación anticipada y a la posterior sustitución del puesto de trabajo en las condiciones establecidas en el referido Real Decreto u otras disposiciones que lo regularicen.

3. Como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, se establece la jubilación forzosa a los 65 años, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tenga cubierto el periodo mínimo legal de carencia para obtenerla.

C. Llegado el 31 de octubre, si a nivel nacional o regional no se hubiera llegado a un acuerdo para solucionar este tema la presente disposición transitoria quedará sin efecto. Entiendan pues las partes que lo dispuesto en esta disposición transitoria y el plus de jubilación anticipada en el recogida solo tendrá efectos hasta el 31 de octubre de 2002.