

GRUPO IV. PERSONAL DE TALLERES

Jefe de taller	28,03	56,06	112,12	168,18	224,24	280,30	336,36
Encargado o contraamaestre	24,69	49,38	98,77	148,15	197,53	246,91	296,30
Encargado general	24,19	48,38	96,77	145,15	193,54	241,92	290,31
Encargado de almacén	23,10	46,20	92,40	138,60	184,80	231,00	277,20
Jefe de equipo (diarias)	0,78	1,56	3,13	4,69	6,26	7,82	9,39
Oficial de primera (diarias)	0,78	1,56	3,11	4,67	6,22	7,78	9,34
Oficial de segunda (diarias)	0,77	1,54	3,07	4,61	6,14	7,68	9,21
Oficial de tercera (diarias)	0,77	1,53	3,07	4,60	6,13	7,66	9,20
Mozo de taller (diarias)	0,76	1,52	3,05	4,57	6,10	7,62	9,14

GRUPO V. PERSONAL SUBALTERNO

Cobrador de facturas	22,94	45,87	91,75	137,62	183,49	229,37	275,24
Telefonista	22,94	45,87	91,75	137,62	183,49	229,37	275,24
Portero	22,94	45,87	91,75	137,62	183,49	229,37	275,24
Vigilante	22,94	45,87	91,75	137,62	183,49	229,37	275,24
Limpieza (por horas)	0,11	0,22	0,44	0,66	0,88	1,10	1,32

OTRAS MODIFICACIONES CONVENIO COLECTIVO AÑO 2002**Dietas**

Regulares	22,75	Distribuidas en: 7,16 para el almuerzo; 7,16 para la cena y 8,43 para la cama.
Discrecionales	41,28	Distribuidas en: 10,40 para el almuerzo; 10,40 para la cena y 20,48 para la cama.
Internacionales	52,00	Distribuidas en: 13,00 para el almuerzo; 13,00 para la cena y 26,00 para la cama.

Horas

Extras	1.244 pesetas	7,48 Euros
Presencia	1.082 pesetas	6,50 euros

Quebranto

Valor 2002	96 pesetas	0,58 Euros
------------	------------	------------

Consejería de Trabajo y Política Social**2889 Convenio Colectivo de Trabajo para Ge Plastics, S.L. (Adhesión al Convenio Ge Plastics de España, Soc. Com. por Acciones. Expediente 5/02.**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Ge Plastics, S.L. (Adhesión al Convenio Ce Plastics de España, Soc. Com. por Acciones (Código de Convenio número 3002642) de ámbito Empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 4-1-2002 y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 11-1-2002, 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, 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 4 de marzo de 2002.—El Director General de Trabajo, por delegación de firma (Resol. 20-9-99).—El Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna.**

ACUERDOS

PRIMERO: Que en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 del Convenio Colectivo la vigencia del mismo finalizará con fecha de efectos 31 de diciembre de 2001, motivo por el cual se han mantenido diversas reuniones para llevar a efecto la negociación del Convenio Colectivo 2002.

Tras dichas reuniones e intercambios de opinión ambas partes consideran necesario proceder a una prórroga de dicho convenio durante el año 2002 por lo que a tal efecto se mantendrá el contenido del texto correspondiente al III Convenio Colectivo de GE Plastics de España, Soc. Com. por Acciones. (publicado en el BORM de 29 de marzo de 2000), prorrogado durante el año 2002, con las modificaciones contenidas en la presente acta, suscribiendo los portavoces de cada una de las representaciones cada una de sus páginas y, la última de ellas, la totalidad de las personas integrantes de la Comisión Negociadora que han decidido suscribir el presente acuerdo.

SEGUNDO: La prórroga sobre la vigencia temporal del Convenio Colectivo, de los años 2000 y 2001, durante el 2002, modificará, estrictamente, los artículos del actual convenio tal y como se detalla a continuación (primero se pone el artº del convenio anterior y después como queda para la prórroga).

Donde dice:

ARTICULO 4. VIGENCIA. DURACION, PRORROGAS Y DENUNCIA.

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de dos años y entrará en vigor el 1 de enero de 2000, sea cual

sea la fecha de su publicación, registro y depósito. Finalizada su vigencia, el 31 de diciembre de 2001, dejará de surtir efectos automáticamente en su totalidad, con la única excepción de aquellos artículos o capítulos en los que conste expresamente una vigencia diferenciada.

Debe decir:

ARTICULO 4. VIGENCIA. DURACION, PRORROGAS Y DENUNCIA.

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de un año y entrará en vigor el 1 de enero de 2002, sea cual sea la fecha de su publicación, registro y depósito. Finalizada su vigencia, el 31 de diciembre de 2002, dejará de surtir efectos automáticamente en su totalidad.

Donde dice:

ARTICULO 17. CLASIFICACION PROFESIONAL.

Los trabajadores **No-Exentos** afectados por el presente convenio colectivo, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con los factores de competencia, responsabilidad y capacidad para la resolución de problemas, se encuentran clasificados en siete Grupos Profesionales y en cuatro Areas Funcionales.

La nueva estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva y una mejora de la competitividad de la empresa, todo ello junto al establecimiento de un sistema de promoción equitativo para todos los empleados de la misma.

El personal **Exento** es el asignado a puestos de trabajo que requieren título universitario o experiencia equivalente tales como líderes, ingenieros, especialistas, etc., encontrándose, en todo caso, excluido de la clasificación profesional regulada en el presente capítulo rigiéndose por lo dispuesto en su contrato de trabajo individual.

Debe decir:

ARTICULO 17. CLASIFICACION PROFESIONAL.

Los trabajadores **No-Exentos** afectados por el presente convenio colectivo, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con los factores de competencia, responsabilidad y capacidad para la resolución de problemas, se encuentran clasificados en siete Grupos Profesionales y en cuatro Áreas Funcionales.

La nueva estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva y una mejora de la competitividad de la empresa, todo ello junto al establecimiento de un sistema de promoción equitativo para todos los empleados de la misma.

El personal **Exento** es el asignado a puestos de trabajo que requieren título universitario o experiencia equivalente tales como líderes, ingenieros, especialistas, etc., encontrándose, en todo caso, excluido de la clasificación profesional regulada en el presente capítulo rigiéndose por lo dispuesto en su contrato de trabajo individual.

Durante la vigencia de la prórroga pactada, la empresa procederá a actualizar las Descripciones Tipo de los puestos de trabajo integrados en las Áreas Funcionales existentes: Producción, Técnicos y Administrativos. El Área de Producción se actualizará durante el primer semestre del año, completando el resto durante el segundo semestre de 2002

Donde dice:

ARTICULO 31: SALARIO BASE.

Las tablas de Salario Base anual para el año 2000 serán las recogidas en el ANEXO I del presente convenio colectivo. Estas tablas serán revisadas con el IPC excepto el tope consolidable a aplicar a la prima de productividad.

A partir de la firma del presente convenio y durante la vigencia del mismo, el salario base de los trabajadores de nuevo ingreso, cualquiera que sea su modalidad de contratación, podrá ser incrementado entre el salario mínimo y el medio de la banda salarial, del grupo profesional asignado, una vez transcurridos 24 meses de permanencia ininterrumpida en la empresa y en función de la experiencia acumulada y de los resultados de la Evaluación Individual. Excepcionalmente, para aquellos trabajadores que cumplan el citado plazo durante el vigente convenio, una vez alcanzado los dos años y teniendo una Evaluación Individual al finalizar el año como mínimo Buena, verán incrementado su Salario Base hasta 2.500.000 ptas.

Debe decir:

ARTICULO 31: SALARIO BASE.

Las tablas de Salario Base anual para el año 2002 serán las recogidas en el ANEXO I del presente convenio colectivo. Estas tablas serán revisadas con el IPC regional o nacional (el más favorable de ambos) correspondiente al año 2001.

A partir de la firma del presente convenio y durante la vigencia del mismo, el salario base de los trabajadores de nuevo ingreso, cualquiera que sea su modalidad de contratación, podrá ser incrementado entre el salario mínimo y el medio de la banda salarial, del grupo profesional asignado, una vez transcurridos 24 meses de permanencia ininterrumpida en la empresa y en función de la experiencia acumulada y de los resultados de la Evaluación Individual. Excepcionalmente, para aquellos trabajadores que cumplan el citado plazo durante el vigente convenio, una vez alcanzado los dos años y teniendo una Evaluación Individual al finalizar el año como mínimo Buena, verán incrementado su Salario Base hasta 15025,30 Euros (2.500.000 ptas.).

Donde dice:

ARTÍCULO 32: COMPLEMENTOS.

A. Complemento o Plus Retén.

La Dirección determinará las personas o posiciones que deberán estar sujetas al sistema de mantenimiento en espera (retén), en base a las necesidades de la producción. Todos los empleados afectos al régimen de retén disfrutarán de un plus de 24.500 pesetas/semana en retén, para el año 2000. Para el año 2001, el importe del plus será de 25.500 pesetas/semana.

Para aquellas personas que realizan call-Outs específicos de menos tiempo que el estipulado se prorrateará la compensación al tiempo efectivo de disponibilidad

Para el personal adscrito al retén se abonará adicionalmente, cuando acuda al emplazamiento, el plus transporte correspondiente a su zona de influencia (grupo A o B).

Igualmente recibirá, en concepto de incentivo, las horas de trabajo en el emplazamiento al valor del 1.75 de su hora normal retribuyéndole, como mínimo, cuatro horas.

B. Complemento o Plus de Turnicidad.

Los empleados afectos al sistema de trabajo de tres turnos (mañana, tarde y noche) recibirán un plus por este

concepto del 24% calculado sobre su Salario Base anual. Dicho plus se percibirá en doce mensualidades de igual cuantía, siempre y cuando el empleado permanezca afecto a dicho régimen de turnos.

Para los empleados adscritos a las operaciones de carga y descarga de la Planta de BPA, el importe del plus de turnicidad será de un 14% calculado sobre su Salario Base anual.

En ambos casos el plus de turnicidad se complementará incrementando 4000 ptas/mes para el año 2000, y en 4800 ptas/mes para el año 2001, durante los ciclos en los que la prestación del servicio sea de 22 a 6 horas. Para las jornadas fuera de las habituales del cuadrante o de la jornada normal, el abono se llevará a efecto mediante prorrata de 1/73 parte de dichas cantidades una vez anualizadas.

En aquellos supuestos en los que el empleado pase a ocupar un nuevo puesto de trabajo no afecto al sistema de turnos dejará de percibir los citados complementos. No obstante, con carácter transitorio y excepcional, durante los tres meses siguientes percibirá el complemento.

En el supuesto de que, en el futuro, exista la necesidad de crear nuevos turnos, o de situaciones temporales de cambio de jornada a turnos, la Compañía determinará, previa consulta con la representación de los trabajadores, el importe del nuevo plus, en caso de que proceda, atendiendo al carácter de los horarios como por ejemplo, festivos, nocturnidad, fines de semana, etc.

D. Plus de Festivos.

Aquellos empleados afectados por el sistema de trabajo en turnos percibirán un plus del 0.75 del Salario Base y el Plus de Turno cuando corresponda. Serán remuneradas, en todo caso, las horas correspondientes a los catorce festivos anuales, abonándose en las nóminas de los meses correspondientes.

En aquellos supuestos en los que el empleado pase a ocupar un nuevo puesto de trabajo no afecto al sistema de turnos dejará de percibir el citado complemento recibiendo las cantidades correspondientes a los festivos efectivamente trabajados.

Aquellas personas no afectas al sistema de turno, cuando realicen horas extraordinarias en días festivos, percibirán el 2.5 del valor de su hora ordinaria calculada sobre su Salario Base.

E. Complemento Brigada de Emergencias.

El personal adscrito a los equipos/brigadas contraincendios (según lo previsto en la Disposición Adicional Primera), percibirá una compensación de 12.750 pts, con carácter mensual durante el año 2000, y de 13.500 para el año 2001. En aquellos supuestos en los que el empleado pase a ocupar un nuevo puesto de trabajo no afecto al equipo contra-incendios dejará de percibir el citado complemento.

F. Complemento de jornadas especiales.

Aquellos empleados de jornada ordinaria que realicen las llamadas jornadas especiales pactadas, recibirán por estas jornadas un complemento valorado en el 1.75 de su salario base/hora.

En caso de que el trabajador esté adscrito al sistema de turno recibirá idéntico complemento calculado sobre su Salario Base más Plus de Turno/hora.

G. Complemento de Puesto de Trabajo (CPT).

En aquellos casos en los que como consecuencia del Desarrollo de la Carrera Profesional, previsto en el art. 24 ap.d), el incremento de retribución supere la banda salarial máxima del Grupo Profesional correspondiente, se creará un Complemento de Puesto de Trabajo (CPT), por el importe que supere dicha banda, que se abonará en 12 pagos coincidentes con las mensualidades ordinarias.

Dicho CPT pasará a formar parte del Salario Base en caso de que el trabajador sea encuadrado, especialmente, como consecuencia del Desarrollo de Carrera Profesional, en otro grupo profesional superior y dentro de su misma área funcional.

H. Premio de Vinculación.

Los empleados no exentos a jornada ordinaria, y para recompensar una trayectoria y un rendimiento en la Compañía, tendrán, dependiendo de sus evaluaciones durante el año 2000 y el 2001, el siguiente complemento, no consolidable, llamado de vinculación.

Las cantidades serán:

Excelente/Excelente	100.000 ptas.
Excelente/Muy Bueno	70.000 ptas.
Muy Bueno/Muy Bueno	60.000 ptas.
Bueno/Bueno	35.000 ptas.

Este complemento se abonará en Diciembre del año 2001 cuando las evaluaciones estén terminadas.

I. Bonus.

La Compañía podrá conceder una cantidad a tanto alzado y por una única vez a los empleados que estime oportuno basándose en su evaluación individual o en supuestos excepcionales. Dicha cantidad (Bonus) no tendrá ningún tipo de influencia en el salario anual, por lo que no se consolidará a efectos salariales. Por ello el bono podrá no concederse en años consecutivos. El recibo por parte del empleado del bono significará su consentimiento y aceptación a las condiciones de éste artículo.

Debe decir:

ARTÍCULO 32: COMPLEMENTOS.

A. Complemento o Plus Retén.

La Dirección determinará las personas o posiciones que deberán estar sujetas al sistema de mantenimiento en espera (retén), en base a las necesidades de la producción. Todos los empleados afectos al régimen de retén disfrutarán de 153,26 Euros/semana (25.500 pesetas/semana). Esta cantidad no se modifica en el año 2002 con carácter excepcional.

Para aquellas personas que realizan call-Outs específicos de menos tiempo que el estipulado se prorrateará la compensación al tiempo efectivo de disponibilidad.

Para el personal adscrito al retén se abonará adicionalmente, cuando acuda al emplazamiento, el plus transporte correspondiente a su zona de influencia (grupo A o B).

Igualmente recibirá, en concepto de incentivo, las horas de trabajo en el emplazamiento al valor del 1.75 de su hora normal retribuyéndole, como mínimo, cuatro horas.

B. Complemento o Plus de Turnicidad.

Los empleados afectos al sistema de trabajo de tres turnos (mañana, tarde y noche) recibirán un plus por este concepto del 24%. Dicho plus se percibirá en doce

mensualidades de igual cuantía, siempre y cuando el empleado permanezca afecto a dicho régimen de turnos.

Para los empleados adscritos a las operaciones de carga y descarga de la Planta de BPA, el importe del plus de turnicidad será de un 14% calculado sobre su Salario Base anual.

En ambos casos el plus de turnicidad se complementará incrementando en 28,85 Euros/mes (4800 ptas./mes) para el año 2002. (Esta cantidad no se modifica en el año 2002 con carácter excepcional), durante los ciclos en los que la prestación del servicio sea de 22 a 6 horas. Para las jornadas fuera de las habituales del cuadrante o de la jornada normal, el abono se llevará a efecto mediante prorrata de 1/73 parte de dichas cantidades una vez anualizadas.

En aquellos supuestos en los que el empleado pase a ocupar un nuevo puesto de trabajo no afecto al sistema de turnos dejará de percibir los citados complementos. No obstante, con carácter transitorio y excepcional, durante los tres meses siguientes percibirá el complemento.

En el supuesto de que, en el futuro, exista la necesidad de crear nuevos turnos, o de situaciones temporales de cambio de jornada a turnos, la Compañía determinará, previa consulta con la representación de los trabajadores, el importe del nuevo plus, en caso de que proceda, atendiendo al carácter de los horarios como por ejemplo, festivos, nocturnidad, fines de semana, etc.

D. Plus de Festivos.

Aquellos empleados afectados por el sistema de trabajo en turnos percibirán un plus del 0.75 del Salario Base y el Plus de Turno del año 2001. (Esta cantidad no se modifica en el año 2002 con carácter excepcional), cuando corresponda. Serán remuneradas, en todo caso, las horas correspondientes a los catorce festivos anuales, abonándose en las nóminas de los meses correspondientes.

En aquellos supuestos en los que el empleado pase a ocupar un nuevo puesto de trabajo no afecto al sistema de turnos dejará de percibir el citado complemento recibiendo las cantidades correspondientes a los festivos efectivamente trabajados.

Aquellas personas no afectas al sistema de turno, cuando realicen horas extraordinarias en días festivos, percibirán el 2.5 del valor de su hora ordinaria calculada sobre su Salario Base.

E. Complemento Brigada de Emergencias.

El personal adscrito a los equipos/brigadas contraincendios (según lo previsto en la Disposición Adicional Primera), percibirá una compensación de 81,14 Euros (13.500 ptas.), con carácter mensual durante el año 2002. En aquellos supuestos en los que el empleado pase a ocupar un nuevo puesto de trabajo no afecto al equipo contra-incendios dejará de percibir el citado complemento.

F. Complemento de jornadas especiales.

Aquellos empleados de jornada ordinaria que realicen las llamadas jornadas especiales pactadas, recibirán por estas jornadas un complemento valorado en el 1.75 de su salario base/hora.

En caso de que el trabajador esté adscrito al sistema de turno recibirá idéntico complemento calculado sobre su Salario Base más Plus de Turno/hora.

J. Complemento de Puesto de Trabajo (CPT).

En aquellos casos en los que como consecuencia del Desarrollo de la Carrera Profesional, previsto en el art. 24 ap. d), el incremento de retribución supere la banda salarial máxima del Grupo Profesional correspondiente, se creará un Complemento de Puesto de Trabajo (CPT), por el importe que supere dicha banda, que se abonará en 12 pagos coincidentes con las mensualidades ordinarias.

Dicho CPT pasará a formar parte del Salario Base en caso de que el trabajador sea encuadrado, especialmente, como consecuencia del Desarrollo de Carrera Profesional, en otro grupo profesional superior y dentro de su misma área funcional.

K. Premio de Vinculación.

Los empleados no exentos a jornada ordinaria, y para recompensar una trayectoria y un rendimiento en la Compañía, tendrán, dependiendo de su evaluación durante el año 2002, el siguiente complemento, no consolidable, llamado de vinculación. El cual se abonará en el primer mes del año 2.003, cuando se conozcan las evaluaciones individuales definitivas.

las cantidades serán :

Excelente	300,51 Euros (50.000 ptas.).
Bueno/Muy Bueno	210,35 Euros (35.000 ptas.).

L. Bonus.

La Compañía podrá conceder una cantidad a tanto alzado y por una única vez a los empleados que estime oportuno basándose en su evaluación individual o en supuestos excepcionales. Dicha cantidad (Bonus) no tendrá ningún tipo de influencia en el salario anual, por lo que no se consolidará a efectos salariales. Por ello el bono podrá no concederse en años consecutivos. El recibo por parte del empleado del bono significará su consentimiento y aceptación a las condiciones de éste artículo.

Donde dice:

ARTÍCULO 33: PRIMA DE PRODUCTIVIDAD.

Se establece una Prima de Productividad, con carácter no consolidable, cuyo importe será establecido, revisado por la Compañía con carácter anual e informado a la Comisión de Garantía.

A. Cumplimiento de objetivos de la Compañía.

Con carácter anual, durante los años 2000 y 2001, la Compañía establecerá e informará a la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo de los objetivos para el ejercicio económico correspondiente. Igualmente, en dicha Comisión Garantía, se hará un seguimiento a lo largo de cada ejercicio y, al finalizar el mismo, se procederá a la comprobación del grado de cumplimiento de los Objetivos establecidos que serán conseguibles y alcanzables. No obstante, en supuestos excepcionales, los objetivos podrán ser revisados.

B. Asignación y reparto.

La Compañía efectuará, con carácter anual, Evaluaciones Individuales cuyo resultado, conjuntamente con el grado de cumplimiento por objetivos, podrá ir acompañado de una acción salarial.

La evaluación individual se efectuará durante los meses de octubre y noviembre y los resultados de la misma podrán ser los siguientes:

· Insuficiente: Incentivo 0.

- Normal: Incentivo de 1 puntos.
- Bien: Incentivo de 2 puntos.
- Muy Bien: Incentivo de 3 puntos.
- Excelente: Incentivo de 4 puntos.

La tabla en relación con la consecución de objetivos será la establecida en el ANEXO II.

En cualquier caso, la acción salarial será independiente de la garantía de actualización de los Salarios Base.

La acción salarial será percibida en concepto de incentivo según el régimen siguiente:

Excepcionalmente, en la nómina de marzo del año 2000, se abonará, en concepto de adelanto a cuenta, la cantidad de 42.272 pesetas del valor total previsto y en el mes de diciembre, dependiendo de la consecución de objetivos y de la Evaluación Individual, se regularizarán las cantidades pendientes, hasta alcanzar el total correspondiente.

Para el año 2000 la cuantía individual en concepto de incentivo se establece, excepcionalmente, como mínimo en 70.000 ptas. si no se cumplen, al menos, en un 75% los objetivos y, para el año 2001 en 50.000 ptas., si no se cumple, al menos, el 75% de los objetivos. Igualmente, en relación al cumplimiento de los objetivos establecidos y de la Evaluación Individual, las diferentes cantidades, indicadas en la tabla, serán incrementadas hasta el 110% en año 2000 y hasta el 115% en el 2001.

Las cantidades que por este concepto se reciban anualmente no tendrán carácter consolidable, a excepción de lo dispuesto en el párrafo siguiente, ni darán derecho a que en los años sucesivos se reciba cantidad alguna por este concepto en caso de que los objetivos establecidos no sean cumplidos en su grado mínimo.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo y exclusivamente para el personal cuyo salario base se encuentre comprendido entre el salario mínimo y el salario tope de consolidación de cada nivel o Grupo Profesional, podrá ser consolidable hasta el 50% de las cantidades computadas en concepto de incentivo, acumulándose al salario base del trabajador. En el supuesto de que la suma de ambas cantidades (salario base y 50% del incentivo correspondiente) superasen la banda salarial máxima fijada para el Grupo Profesional al que el trabajador se encuentre adscrito, solo se consolidará la parte correspondiente del incentivo hasta llegar al mencionado salario tope de consolidación.

Debe decir:

ARTÍCULO 33: PRIMA DE PRODUCTIVIDAD.

Se establece una Prima de Productividad, con carácter no consolidable, cuyo importe será establecido, revisado por la Compañía con carácter anual e informado a la Comisión de Garantía.

A. Cumplimiento de objetivos de la Compañía.

Con carácter anual, durante el año 2002, la Compañía establecerá e informará a la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo de los objetivos para el ejercicio económico correspondiente. Igualmente, en dicha Comisión Garantía, se hará un seguimiento a lo largo de cada ejercicio y, al finalizar el mismo, se procederá a la comprobación del grado de cumplimiento de los Objetivos establecidos que serán conseguibles y alcanzables. No obstante, en supuestos excepcionales, los objetivos podrán ser revisados.

B. Asignación y reparto.

La Compañía efectuará, con carácter anual, Evaluaciones Individuales cuyo resultado, conjuntamente con el grado de cumplimiento por objetivos, podrá ir acompañado de una acción salarial.

La evaluación individual se efectuará durante los meses de octubre y noviembre y los resultados de la misma podrán ser los siguientes:

- Insuficiente: Incentivo 0.
- Normal: Incentivo de 1 puntos.
- Bien/Muy Bien: Incentivo de 3 puntos.
- Excelente: Incentivo de 4 puntos.

La tabla en relación con la consecución de objetivos será la establecida en el ANEXO II.

En cualquier caso, la acción salarial será independiente de la garantía de actualización de los Salarios Base.

Para el año 2002, la prima oscilará entre un 75 y un 115% del cumplimiento de la misma, de acuerdo con la tabla de referencia del ANEXO 2.

La acción salarial será percibida en concepto de incentivo según el régimen siguiente:

Para el año 2002, y siempre y cuando los objetivos del primer semestre estén conseguidos, al menos, en un 95%, se adelantarán las siguientes cantidades en la nómina de junio:

- Un adelanto del 25% de la prima total para aquellos que tengan una evaluación con la calificación Normal, calculado tomando como referencia el appraisal del año 2001.

- Un adelanto del 50% de la prima total para aquellos que tengan una evaluación con la calificación Buena/Muy Buena/Excelente, calculado tomando como referencia el appraisal del año 2001.

El resto de la prima de productividad se regularizará cuando se conozca el resultado de la productividad del año 2002.

Las cantidades que por este concepto se reciban anualmente no tendrán carácter consolidable.

Para el cálculo de la prima se multiplicará el valor del appraisal por la cantidad correspondiente que aparece en el ANEXO 2 según los niveles de responsabilidad.

Donde dice:

ARTICULO 34: REVISIÓN SALARIAL.

Para el personal No-Exento, los salarios base establecidos en el artículo 31, sufrirán un incremento en base a la evolución del IPC más favorable, de la Comunidad Autónoma de Murcia o del Gobierno Central, correspondiente al año anterior. Este efecto se aplicará en el primer mes del siguiente ejercicio y una vez conocido el valor definitivo del año anterior.

Para el año 2000, se aplicará el IPC de 1999 más 1 punto. Para el año 2001 la revisión salarial será el IPC correspondiente al año 2000.

Debe decir:

ARTICULO 34: REVISIÓN SALARIAL.

Para el personal No-Exento, los salarios base sufrirán un incremento en base a la evolución del IPC más favorable, de la Comunidad Autónoma de Murcia o del Gobierno Central, correspondiente al año anterior. Este efecto se aplicará en el primer mes del siguiente ejercicio y una vez conocido el valor definitivo del año anterior.

Para el año 2002 la revisión salarial será el IPC correspondiente al año 2001. Sin ningún tipo de revisión adicional durante la vigencia del convenio.

Donde dice:

ARTICULO 35: ESTRUCTURA SALARIAL PARA EL PERSONAL EXENTO.

3) Complemento de especial dedicación.-

Los empleados exentos por su especial dedicación podrán recibir una cantidad a criterio de su supervisor que oscilará entre las 25.000 y las 85.000 ptas./año que se incluirán directamente en el plan de pensiones. Este complemento tendrá lugar al final del año natural

4) Complemento de productividad.-

Los empleados exentos percibirán este complemento, relacionado con su desempeño, de acuerdo al siguiente cuadro:

	2000	2001
A1	115.000	135.000
A2/B1	90.000	100.000
B2	65.000	55.000

Debe decir:

ARTICULO 35: ESTRUCTURA SALARIAL PARA EL PERSONAL EXENTO.

3) Complemento de especial dedicación.-

Los empleados exentos por su especial dedicación podrán recibir una cantidad a criterio de su supervisor que oscilará entre 150,25 y 510,86 Euros/año (25.000 y las 85.000 ptas./año) que se incluirán directamente en el plan de pensiones. Este complemento tendrá lugar al final del año natural

4) Complemento de productividad.-

Los empleados exentos percibirán este complemento, relacionado con su desempeño, de acuerdo al siguiente cuadro:

	2002
A1	1111,87 Euros (185.000 pts.).
A2/B1	751,27 Euros (125.000 pts.).
B2	348,59 Euros (58.000 pts.).

Este complemento, no consolidable, se abonará después de la discusión de la evaluación.

Donde dice:

ARTICULO 35. JORNADA.

1. La Duración de la Jornada de Trabajo será para el año 2000 de:

- 1.760 Horas de Trabajo para el personal a Turno.
- 1.758 para el personal a jornada ordinaria.

Para el 2001 la duración de la jornada será:

- 1.752 horas de trabajo para el personal a Turno.
- 1752 horas para el personal a jornada ordinaria.

1. La reducción de la jornada para el personal en régimen ordinario se verá reflejada en el horario de verano estableciéndose los viernes del periodo estival una jornada intensiva de seis horas. Será potestad de la empresa definir dicho periodo atendiendo siempre a condiciones de producción.

2. Las Horas efectivas serán computadas de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada, el empleado se

encuentre en el puesto de trabajo. Por consiguiente, no serán considerados tiempos efectivos de trabajo los utilizados para incorporarse al puesto de trabajo o abandonarlo al finalizar la jornada. Asimismo, no se considera tiempo efectivo de trabajo el utilizado en la comida.

La ordenación de la jornada, será la siguiente:

A. Empleados de jornada normal:

A.1. Los empleados de jornada normal, que serán los que no se encuentren asignados al sistema de turnos, trabajarán 8 horas de trabajo efectivas cada día, de lunes a viernes, ambos inclusive; con la salvedad de la jornada de verano mencionada en el punto 1.

A.2. El horario será el siguiente:

Entrada: 8.00 horas y salida 17.00 horas

Disfrutarán de una hora de pausa para la comida, entre las 13.00 horas y las 14.00 horas, que no será considerada tiempo de trabajo efectivo.

A.3. Los empleados de jornada ordinaria podrán acordar con su Supervisor una flexibilidad máxima de una hora en la entrada y salida del trabajo que será concedida en tanto en cuanto las necesidades del servicio lo permitan y quedará sin efecto cuando el supervisor lo determine según las circunstancias del trabajo. En cualquier caso, el empleado que disfrute del horario flexible, deberá realizar las 8 horas de trabajo diario efectivo antes mencionadas.

A.4. El calendario de trabajo para los empleados de jornada normal será publicado cada año en el momento en que se conozcan oficialmente las Fiestas nacionales correspondientes al año natural, así como las Fiestas Locales.

A.5. Para el personal en jornada normal u ordinaria, para ajustar el Calendario Laboral de la jornada pactada en el Convenio Colectivo, el exceso de jornada se compensará con días de «libre disposición» o de «asuntos propios». Estos días se podrán disfrutar en fracciones de dos horas deducibles de los viernes del resto del año. Esta norma se aplicará sin menoscabo de que esos días de libre disposición se puedan disfrutar, completos o medios, como se venía realizando hasta el momento. La elección de cualquiera de las opciones será previamente comunicada al supervisor correspondiente.

Debe decir:

ARTICULO 35. JORNADA.

La Duración de la Jornada de Trabajo será para el año 2002 de 1.740 horas.

3. La jornada intensiva de 8:00 a 14:00 será desde el 15 de julio hasta el 15 de agosto. Los viernes del 5 y el 12 de julio y los del 16 y 23 de agosto también serán de jornada reducida de 8:00 a 14:00.

4. Las Horas efectivas serán computadas de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada, el empleado se encuentre en el puesto de trabajo. Por consiguiente, no serán considerados tiempos efectivos de trabajo los utilizados para incorporarse al puesto de trabajo o abandonarlo al finalizar la jornada. Asimismo, no se considera tiempo efectivo de trabajo el utilizado en la comida.

La ordenación de la jornada, será la siguiente:

A. Empleados de jornada normal:

A.1. Los empleados de jornada normal, que serán los que no se encuentren asignados al sistema de turnos,

trabajarán 8 horas de trabajo efectivo cada día, de lunes a viernes, ambos inclusive; con la salvedad de la jornada de verano mencionada en el punto 1.

A.2. El horario será el siguiente:

Entrada: 8.00 horas y salida 17.00 horas.

El saldo negativo producido por los días de asuntos propios, mencionados en el apartado A5 respecto a la jornada anual, será recuperado mediante la extensión de esta jornada habitual (de 8 horas).

Disfrutarán de una hora de pausa para la comida, entre las 13.00 horas y las 14.00 horas, que no será considerada tiempo de trabajo efectivo.

A.3. Los empleados de jornada ordinaria podrán acordar con su Supervisor una flexibilidad máxima de una hora en la entrada y salida del trabajo que será concedida en tanto en cuanto las necesidades del servicio lo permitan y quedará sin efecto cuando el supervisor lo determine según las circunstancias del trabajo. En cualquier caso, el empleado que disfrute del horario flexible, deberá realizar las 8 horas de trabajo diario efectivo antes mencionadas.

A.4. El calendario de trabajo para los empleados de jornada normal será publicado cada año en el momento en que se conozcan oficialmente las Fiestas nacionales correspondientes al año natural, así como las Fiestas Locales.

A.5. Para el personal en jornada normal u ordinaria, para ajustar el Calendario Laboral de la jornada pactada en el Convenio Colectivo, el exceso de jornada se compensará con días de «libre disposición» o de «asuntos propios». En el año 2002 los días de asuntos propios serán un total de 3. Estos días se podrán disfrutar en fracciones de dos horas deducibles de los viernes del resto del año. Esta norma se aplicará sin menoscabo de que esos días de libre disposición se puedan disfrutar, completos o medios, como se venía realizando hasta el momento. La elección de cualquiera de las opciones será previamente comunicada al supervisor correspondiente.

Donde dice:

ARTICULO 41: LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS.

Todas las licencias retribuidas deberán ser solicitadas y justificadas por el empleado al supervisor con copia al Departamento de Recursos Humanos. Tanto el preaviso como la justificación deben aportarse dentro del plazo de los cinco días, anteriores o posteriores, según corresponda, al uso de la licencia. Las licencias imprevistas se comunicarán con la mayor brevedad posible.

Debe decir:

ARTICULO 41: LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS.

Todas las licencias retribuidas deberán ser solicitadas y justificadas por el empleado al supervisor con copia al Departamento de Recursos Humanos. Tanto el preaviso como la justificación deben aportarse dentro del plazo de los cinco días, anteriores o posteriores, según corresponda, al uso de la licencia. Las licencias imprevistas se comunicarán con la mayor brevedad posible. En el disfrute de las licencias no se descontarán ni las dietas ni los transportes correspondientes a los días disfrutados.

Donde dice:

ARTÍCULO 45. PLAN DE JUBILACIÓN.

Los empleados con contrato indefinido podrán adherirse, cumpliendo con las notificaciones previstas a

Recursos Humanos, al Plan de Jubilación de la compañía en los meses de enero y julio de cada año. Conforme a legislación, las aportaciones de empresa y trabajador estarán capitalizadas en una cuenta de libre consulta por ambas partes. En lo no establecido en este artículo se estará a lo dispuesto en el Manual del Plan de Jubilación y en el R.D.L. 1588/99.

En el caso de los empleados a turnos, el plan incluirá el salario base y el plus de turno, según corresponda.

Las aportaciones resultantes del plan serán incrementadas en un 25% de las que venía incluyendo actualmente la compañía en el año 2000. Este incremento será del 10% para el año 2001.

Debe decir:

ARTÍCULO 45 PLAN DE JUBILACIÓN:

El Plan de Jubilación será adaptado conforme a lo dispuesto en el RD 1588/99. Las aportaciones de la empresa al nuevo Plan de Pensiones para todos los colectivos serán mejoradas. Su desarrollo reglamentario e implantación serán llevados a efecto por la Comisión Promotora del Plan bajo los siguientes parámetros:

Denominación y Naturaleza

El Plan de Pensiones se denominará «PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO DE GENERAL ELECTRIC PLASTIC DE ESPAÑA», y se regirá por lo establecido en la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Planes y Fondos de Pensiones, parcialmente modificada por la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, así como en el Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, a su vez modificado por el Real Decreto 1589/1999, de 15 de octubre, y cualquier otra normativa de presente o futura aplicación.

Mediante el Plan de Pensiones se exteriorizarán los compromisos por pensiones asumidos por la Entidad Promotora con sus trabajadores, es por ello por lo que el Plan se regirá, asimismo, por lo dispuesto en el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios.

Las prestaciones que reconocerá y otorgará el Plan de Pensiones son complementarias e independientes de las establecidas por los regímenes públicos de Seguridad Social.

Modalidad

El Plan de Pensiones, por razón de sus sujetos constituyentes, será de la modalidad «sistema de empleo», y por razón de las obligaciones estipuladas, será un plan de pensiones «mixto» por ser de aportación definida para las contingencias de jubilación y situación asimilable a la jubilación y de prestación mínima garantizada para las contingencias de invalidez y fallecimiento.

Principios básicos del Plan de Pensiones

Los principios generales que rigen el presente Plan son los siguientes: No Discriminación, Capitalización; Irrevocabilidad de las Aportaciones; Atribución de Derechos e Integración obligatoria en un Fondo de Pensiones.

Tabla de aplicación

Para los empleados a turnos se tendrá en consideración el salario base más el plus de turno, para el resto solo el salario base:

Salario hasta 22.117,24 Euros (3.680.000 ptas.) el empleado pone 78,13 Euros (13.000 ptas.) y la compañía aporta el 1,1% del salario base y del plus de turno cuando corresponda.

Salario por encima de 22.117,24 Euros, hasta 24.040,48 Euros (3.999.999 ptas.) el empleado pone 186,31 Euros (31.000 ptas.) y la compañía aporta el 1,6% del salario base y del plus de turno cuando corresponda.

Salario por encima 24.040,48 Euros (3.999.999 ptas.), hasta 27.045,54 Euros (4.499.999 ptas.) el empleado pone 280,67 Euros (46.700 ptas.) y la compañía aporta el 2,1% del salario base y del plus de turno cuando corresponda.

Salario por encima 27.045,54 Euros (4.499.999 ptas.), hasta 30.050,60 Euros (5.000.000 ptas.) el empleado pone 456,77 Euros (76.000 ptas.) y la compañía aporta el 2,8% del salario base y del plus de turno cuando corresponda.

Salario por encima de 30.050,60 Euros (5.000.000 ptas.), hasta 33.055,67 Euros (5.500.000 ptas.) el empleado pone 610,47 Euros (101.574 ptas.) y la compañía aporta el 3,3% del salario base y del plus de turno cuando corresponda.

Salario por encima de 33.055,67 Euros (5.500.000 ptas.), hasta 40.688,51 Euros (6.769.999 ptas.) el empleado pone 949,60 Euros (158.000 ptas.) y la compañía aporta el 4% del salario base y del plus de turno cuando corresponda.

Salario por encima 40.688,51 Euros (6.769.999 ptas.) hasta 54.091,08 Euros (8.999.999 ptas.) el empleado pone 1.538,59 Euros (256.000 ptas.) y la compañía aporta el 4,7% del salario base y del plus de turno cuando corresponda.

Salario por encima hasta 54.091,08 Euros (8.999.999 ptas.) hasta 60.101,20 Euros (9.999.999 ptas.) el empleado pone 2.043,44 Euros (340.000 ptas.) y la compañía aporta el 5,25% del salario base y del plus de turno cuando corresponda.

Salario por encima hasta 60.101,20 Euros (9.999.999 ptas.) el empleado pone 2.470,16 Euros (411.000 ptas.) y la compañía aporta el 5,50% del salario base y del plus de turno cuando corresponda.

Exentos Senior Professional 1, la compañía aporta el 6% de su salario base.

A partir de Exentos Senior Profesional 1, la compañía aportará el 6,6% de su salario base.

Donde dice:

ARTÍCULO 47. SEGURO MÉDICO.

La compañía tiene establecido un seguro médico complementario. La participación del empleado en el mismo es opcional y gratuita en la póliza básica, sin incluir ninguna cobertura especial o adicional, como podología u odontología, además de que las primas básicas que se abonan por los familiares dependientes estarán subvencionadas por la compañía en la siguiente cuantía:

Para el año 2000, con el 60% de la prima.

Para el año 2001, con el 75% de la prima.

Los beneficiarios que el empleado puede incluir son los que están reconocidos oficialmente por la Seguridad Social.

La compañía podrá cambiar la entidad que presta el servicio previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

Debe decir:

ARTÍCULO 47. SEGURO MÉDICO.

La compañía tiene establecido un seguro médico complementario. La participación del empleado en el mismo

es opcional y gratuita en la póliza básica, sin incluir ninguna cobertura especial o adicional, como podología u odontología, además de que las primas básicas que se abonan por los familiares dependientes estarán subvencionadas por la compañía en el 75%.

Los beneficiarios que el empleado puede incluir son los que están reconocidos oficialmente por la Seguridad Social. Además podrán incluirse las parejas de hecho, siempre y cuando sean admitidas como tales por la empresa proveedora.

La compañía podrá cambiar la entidad que presta el servicio previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

Donde dice:

ARTÍCULO 49. TRANSPORTE.

Los empleados recibirán una compensación en calidad de suplido por ayuda al transporte por cada día de trabajo efectivo. Se abonará esta compensación prorrateándose su pago en doce mensualidades equivalentes, acordándose expresamente que este suplido es de carácter extra-salarial. Esta compensación está basada en la distancia radial existente entre la residencia del empleado reconocida por la Compañía a efectos laborales y el centro de trabajo. A este fin se han establecido los siguientes grupos indicándose la compensación diaria asignada:

-Grupo 1: Hasta 20 km de distancia: 22.389 ptas./mes.

-Grupo 2: Más de 20 km de distancia:

-En el año 2000: 24.101 ptas./mes.

-En el año 2001: 26.955 ptas./mes.

Cuando un empleado se traslade al emplazamiento fuera de su jornada habitual, habiendo sido requerido por la empresa, para realizar tareas propias de su puesto de trabajo, formación, reuniones, etc., le será abonada la parte proporcional diaria correspondiente de ese plus de transporte.

Estas cantidades serán incrementadas en función del IPC regional cada año.

Debe decir:

ARTÍCULO 49. TRANSPORTE.

Los empleados recibirán una compensación en calidad de suplido por ayuda al transporte por cada día de trabajo efectivo. Se abonará esta compensación prorrateándose su pago en doce mensualidades equivalentes, acordándose expresamente que este suplido es de carácter extra-salarial. Esta compensación está basada en la distancia radial existente entre la residencia del empleado reconocida por la Compañía a efectos laborales y el centro de trabajo. A este fin se han establecido los siguientes grupos indicándose la compensación diaria asignada:

-Grupo 1: Hasta 20 km. de distancia: 145,53 Euros/mes (24.214 ptas./mes).

-Grupo 2: Más de 20 km. de distancia: 169,78 Euros (28.249 ptas./mes).

Cuando un empleado se traslade al emplazamiento fuera de su jornada habitual, habiendo sido requerido por la empresa, para realizar tareas propias de su puesto de trabajo, formación, reuniones, etc., le será abonada la parte proporcional diaria correspondiente de ese plus de transporte.

Donde dice:

ARTÍCULO 50. DIETA.

Todos los empleados tendrán una ayuda de comida de 10.360 mensual (añadiendo el IPC regional del año 1.999).

Para el año 2001 se abonará a cada empleado la misma cantidad, añadiendo el IPC regional del año 2000. El personal de jornada ordinaria cobrará 15.000 ptas. por este concepto.

Debe decir:

ARTÍCULO 50. DIETA.

Todos los empleados de turnos tendrán una ayuda de comida de 65,25 Euros/mes (10.857 ptas./mes).

El personal de jornada ordinaria cobrará 90,15 Euros/mes (15.000 ptas./mes) por este concepto.

Donde dice:

ARTÍCULO 52. AYUDA A DISMINUIDOS FÍSICOS Y PSÍQUICOS.

Aquel empleado que tenga a su cargo esposa o hijos con una invalidez reconocida igual o superior al 33% percibirán una cuantía mensual de 12.000 ptas.

Debe decir:

ARTÍCULO 52. AYUDA A DISMINUIDOS FÍSICOS Y PSÍQUICOS.

Aquel empleado que tenga a su cargo esposa o hijos con una invalidez reconocida igual o superior al 33% percibirán una cuantía mensual de 72,12 Euros/mes (12.000 ptas./mes).

Donde dice:

ARTICULO 57. FORMACION.

La realización de la formación fuera de la jornada de trabajo no tendrá la consideración de Horas Extraordinarias. La asistencia a estos cursos será incentivada a través de un complemento de formación fijado en 2.500 ptas./horas.

Debe decir:

ARTICULO 57. FORMACION.

La realización de la formación fuera de la jornada de trabajo no tendrá la consideración de Horas Extraordinarias. La asistencia a estos cursos será incentivada a través de un complemento de formación fijado en 15,03 Euros/hora (2.500 ptas./hora).

Donde dice:

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA
BRIGADA DE EMERGENCIA
D). FORMACIÓN.

Adicionalmente a la formación de la Brigada se impartirá, a todo el personal implicado en el proceso productivo (turno y mantenimiento), una formación de 8 horas durante el año 2000 y de 16 durante el año 2001, al objeto de

que se encuentren capacitados para colaborar con las tareas de la misma en caso de emergencia.

Las horas de adiestramiento que se efectúe fuera de la jornada se abonarán a 3.256 pts, revisables con el IPC.

Debe decir:

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA
BRIGADA DE EMERGENCIA
D). FORMACIÓN.

Las horas de adiestramiento que se efectúe fuera de la jornada se abonarán a 19,57 Euros/hora (3.256 pts/hora).

Donde dice:

DISPOSICION FINAL PRIMERA

La presente Prórroga comprende todas las cuestiones de orden normativo y obligacional posibles en las prácticas laborales entre la Compañía y los empleados afectados al ámbito personal del mismo. En lo no derogado o sustituido empresamente, se mantendrá vigente III Convenio Colectivo publicado en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» con fecha 24 de marzo de 1995. Por lo que expresamente, tales condiciones laborales, sustituyen y anulan íntegramente cualesquiera otras que pudieran haber regido anteriormente, bien por Convenio Colectivo Nacional o Autonómico, incluyendo el Convenio General de la Industria Química, bien por uso o por costumbre, bien por condiciones más beneficiosas o derechos adquiridos, etc.

Debe decir:

DISPOSICION FINAL PRIMERA

El presente Convenio Colectivo comprende todas las cuestiones de orden normativo y obligacional posibles en las prácticas laborales entre la Compañía y los empleados afectados al ámbito personal del mismo, derogando expresamente en su totalidad el anterior Convenio publicado en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» del 29 de marzo de 2000. Por lo que expresamente, tales condiciones laborales, sustituyen y anulan íntegramente cualesquiera otras que pudieran haber regido anteriormente, bien por Convenio Colectivo Nacional o Autonómico, incluyendo el Convenio General de la Industria Química, bien por uso o por costumbre, bien por condiciones más beneficiosas o derechos adquiridos, etc.

Donde dice:

DISPOSICION FINAL SEGUNDA

Resultará Derecho Supletorio, y para lo no previsto en el presente Convenio, el Real Decreto Ley 1/95, de 24 de marzo, y las disposiciones legales o normativas que no siendo convencionales sean de aplicación.

Y leído, encontrándolo acorde con su voluntad, ambas partes firman el presente Convenio extendido en siete copias en La Aljorra-Cartagena, a 1 de marzo de 2000, signándolo en todas su páginas en prueba de conformidad.

Debe decir:

DISPOSICION FINAL SEGUNDA

Resultará Derecho Supletorio, y para lo no previsto en el presente Convenio, el Real Decreto Ley 1/95, de 24 de marzo, y las disposiciones legales o normativas que no siendo convencionales sean de aplicación.

Y leído, encontrándolo acorde con su voluntad, ambas partes firman la presente prórroga del Convenio extendido en tres copias en La Aljorra-Cartagena, a 4 de enero de 2002, signándolo en todas su páginas en prueba de conformidad.

Donde dice:

ANEXO I

TABLAS DE SALARIOS BASE POR GRUPOS PROFESIONALES.

NIVEL	Salario Mínimo	Salario Máximo	Tope Consolidable	Salario Entrada
7	3,397,464	5,123,682	4,907,905	3,125,667
6	2,991,550	4,617,940	4,414,641	2,752,226
5	2,744,208	4,037,650	3,875,970	2,524,671
4	2,500,000	3,547,474	3,416,540	2,300,000
3	2,368,920	3,167,661	3,067,836	2,179,406
2	2,225,850	2,845,675	2,768,197	2,047,782
1	2,100,830	2,543,110	2,487,825	1,932,764

Debe decir:

ANEXO I

TABLAS DE SALARIOS BASE POR GRUPOS PROFESIONALES.

(Falta aplicar el IPC correspondiente, una vez conocido)

NIVEL	Euros		Pesetas		Euros		Pesetas		Euros		Pesetas	
	Salario Entrada	Salario Máximo	Salario Entrada	Salario Máximo	Salario Mínimo	Salario Máximo	Salario Mínimo	Salario Máximo	Salario Mínimo	Salario Máximo	Salario Mínimo	Salario Máximo
7	19687,35	3275699	21399,29	3560542	32272,06	5369619						
6	17335,18	2884332	18842,60	3135144	29086,59	4839601						
5	15901,91	2645855	17284,69	2875930	25431,57	4231457						
4	14486,80	2410400	15746,52	2620000	22344,14	3717753						
3	13727,22	2284017	14920,90	2482628	19951,85	3319709						
2	12898,17	2146075	14019,75	2332691	17923,79	2982267						
1	12173,72	2025536	13232,30	2201670	16018,05	2665179						

Donde dice:

ANEXO 2

PRIMA DE PRODUCTIVIDAD

LEVEL	PLAN 75	PLAN 100	PLAN 110
7	69,496	92,661	101,927
6	65,562	87,416	96,158
5	61,448	81,931	90,124
4	57,970	77,293	85,022
3	54,689	72,918	80,210
2	47,344	63,125	69,438
1	42,272	56,362	61,998

Debe decir:

ANEXO 2

PRIMA DE PRODUCTIVIDAD

LEVEL	PLAN 75 (Euros)	PLAN 75 (Ptas)	PLAN 100 (Euros)	PLAN 100 (Ptas)	PLAN 115 (Euros)	PLAN 115 (Ptas)
7	437,73	72832	583,64	97109	671,18	111675
6	412,95	68709	550,60	91612	633,19	105354
5	387,04	64398	516,05	85864	593,46	98743
4	365,13	60752	486,84	81003	559,86	93154
3	344,46	57314	459,28	76418	528,17	87881
2	298,20	49616	397,60	66155	457,24	76078
1	266,25	44301	355,00	59067	408,25	67927

1. Comisiones de Trabajo.

El Comité de Empresa y la Dirección de la misma constituirán grupos de trabajo para analizar los siguientes temas y cuestiones:

- Subcontratación.
- Descripción de Puestos de Trabajo.
- Grupos de Apoyo.
- Evolución de la DCP en el año 2001.

TERCERO: Las negociaciones del Convenio Colectivo para el año 2003, se iniciarán durante el cuarto trimestre del año 2002, no resultando necesario proceder a su denuncia expresa.

En virtud de los requisitos contenidos en el Título III del Texto Articulado de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes conceden a la presente plena fuerza vinculante por el periodo de prórroga acordado.

CUARTO: Apoderar a D. JESÚS FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, para que realice las gestiones oportunas a fin de procurar la inscripción del presente Acuerdo de Prórroga en el Registro correspondiente para su posterior publicación en el «Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma», todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Consejería de Trabajo y Política Social

2890 Convenio Colectivo de Trabajo para Comercio en General. Expediente 9/02.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Comercio en General (Código de Convenio número 3000285), de ámbito Sector, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 21-2-2002 y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 27-2-2002, 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, 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,