

el grado de protección social y atender sus necesidades al ritmo que sigue el crecimiento demográfico, y teniendo en cuenta las directrices del plan gerontológico, es objetivo prioritario la creación de nuevas plazas residenciales para personas mayores dependientes o asistidas.

La ampliación de plazas ubicadas en diferentes puntos de la Región de Murcia garantiza el poder prestar la atención especializada que necesitan nuestros mayores en esta nueva etapa, dentro de su entorno habitual, donde han desarrollado su vida cerca de sus familiares.

Y con estos antecedentes,

Entidad	Número de plazas		Costo total convenio	Aportación residentes	Aportación I.S.S.O.R.M.
	Válidos	Asistidos			
Residencia "El Amparo" Santo Ángel (Murcia)	—	3	10.283,76	2.453,64	7.830,12

El presente Anexo se incorpora al Convenio prorrogado.

Y en prueba de conformidad, suscriben el presente Acuerdo, en triplicado ejemplar, en las fechas que se expresan.

Por la Comunidad Autónoma, la Consejera de Trabajo Consumo y Política Social, **Lourdes Méndez Monasterio**.—Por Cáritas Parroquial de San Francisco Javier, el Director, **Jorge Rodríguez García**.

## Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social

### 11074 Convenio colectivo de trabajo para agencias distribuidoras de butano. Expediente 34/03.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo para Agencias Distribuidoras de butano (código de convenio número 3000155) de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 5-08-2003, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 24-09-2003, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24-03-1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General de Trabajo

#### Resuelve

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

**Segundo.-** Disponer se publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, 29 de septiembre de 2003.—El Director General de Trabajo.—Por delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

#### Acuerdan

- Incrementar en tres el número de plazas asistidas convenidas con Cáritas Parroquial de San Francisco Javier en Murcia, en el Centro denominado Residencia "El Amparo", desde el día de su firma hasta el 31 de diciembre de 2003.

- Respecto al precio a abonar por el I.S.S.O.R.M. para las plazas incrementadas, se mantendrá el establecido en la prórroga de Convenio firmada con fecha 31 de diciembre de 2002.

-Respecto al coste total del presente aumento se establece según el siguiente detalle:

### Texto del convenio colectivo de trabajo para las agencias distribuidoras de butano de la Región de Murcia

#### Artículo 1.º: Ámbito funcional y personal

El presente convenio obligará a todas las empresas y trabajadores de Agencias Distribuidoras Oficiales de Butano de la Región de Murcia.

#### Artículo 2.º: Ámbito territorial

El Convenio obligará a todos los centros de trabajo, que comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en la región de Murcia, sea cual fuere el domicilio social de la empresa.

#### Artículo 3.º: Ámbito temporal

El presente Convenio tendrá una vigencia temporal de CUATRO AÑOS, comprendiendo el periodo entre el 1 de enero de 2003 y 31 de diciembre de 2006, siendo prorrogable por la tacita de año en año, si no se denuncia por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de un mes respecto de la fecha de terminación normal del mismo o de cualquiera de sus posibles sucesivas prorrogas.

Los incrementos salariales a partir del 1 de Enero del 2004 y durante toda la vigencia del convenio y de las prorrogas en su caso se realizará de la forma siguiente IPC real mas el 0.5%, procediendo del siguiente modo:

al principio de cada año se incrementará el IPC previsto mas el 0.5% y en febrero del año siguiente una vez obtenido los cálculos del IPC real se regularizará la situación.

#### **Artículo 4.º: Entrada en vigor**

Este convenio entrará en vigor el día de su firma y sus efectos económicos serán a partir del día 1 de enero de 2003.

#### **Artículo 5.º: Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y han sido aceptadas ponderándose globalmente.

#### **Artículo 6.º: Garantía - ab personam-**

Si algún trabajador tuviese una suma de devengos superior a la que pudiera corresponderle por las nuevas condiciones que se establecen en el presente Convenio, el exceso tendrá que serle respetado como condición más beneficiosa a título exclusivamente personal.

#### **Artículo 7.º: Compensación**

Las condiciones convenidas, son compensables en su totalidad, con las que anteriormente rigieren por mejora pactada unilateralmente concedida por la empresa o por imperativo legal.

#### **Artículo 8.º: De la organización del trabajo**

La organización del trabajo y la determinación de los sistemas y métodos que han de regularse en los distintos grupos profesionales, es facultad exclusiva de las Empresas, que responden de su ejercicio ante el Estado. No obstante, las empresas se comprometen a llevar a cabo y establecer un sistema proporcional de distribución de zonas entre el personal repartidor, con el fin de conseguir el equilibrio necesario, en razón de las dificultades que puedan existir entre una y otra zona para el reparto de botellas.

#### **Artículo 9.º: Clasificaciones profesionales**

Las clasificaciones profesionales de los trabajadores afectados por este Convenio, vienen determinadas en virtud de lo dispuesto en el artículo 6.º de la Ordenanza Laboral, de 29 de julio de 1974, prorrogado por el acuerdo MARCO en vigor desde el 1 de enero de 1996 inscrito por Resolución de 13 de marzo de 1996 de la Dirección General de Trabajo.

#### **Artículo 10.º: Prendas de trabajo**

Por las empresas se facilitarán a sus trabajadores, las siguientes prendas de trabajo.

Para los repartidores, mecánicos, mozos de almacén y / o almaceneros, dos uniformes de invierno y dos uniformes de verano compuestos como máximo por dos prendas cada uno, a elegir según las necesidades del trabajador, y de acuerdo a la uniformidad homologada por REPSOL BUTANO, S.A., además se pondrán cuando sea necesario y con un máximo de una prenda al año, impermeable, botas de seguridad y guantes.

Las prendas de invierno serán entregadas durante el mes de septiembre, y las de verano durante el mes de abril de cada año.

#### **Artículo 11.º: Obligatoriedad de las prendas de trabajo**

Es obligatorio el uso de las prendas de trabajo que correspondan, según la época del año, así como la prohibición del uso de las mismas fuera del trabajo habitual donde se preste su servicio.

Cuando los trabajadores usen indebidamente la ropa de trabajo para otros fines a que están destinadas, se incurrirá en las siguientes faltas por parte del trabajador afectado:

1.ª- En la primera ocasión se considerará falta leve, sancionable exclusivamente por las empresas con amonestación verbal.

2.ª- En la segunda ocasión y como reincidencia se considerará falta grave

3.ª- El no uso de las prendas del trabajo es constitutivo de falta grave, salvo causas justificadas.

#### **Artículo 12.º: Jornada de trabajo y distribución anual**

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo; en computo anual de 1806 horas.

La distribución será la siguiente:

44 horas semanales de lunes a sábados durante el periodo comprendido entre el 1 de diciembre al final de febrero, ambos inclusive, pudiendo acordarse el inicio o la extensión de esta jornada por causas climatológicas.

35 horas semanales en jornada intensiva durante los meses de julio y agosto.

40 horas semanales el resto de los meses del año.

Con el fin de completar la jornada en su computo anual, se celebrará como festivo el día 1 de junio, festividad de la Patrona.

En las zonas veraniegas, la jornada intensiva de los meses de julio y agosto, se disfrutarán en otra época debiendo acordarse con los trabajadores de cada Empresa afectada por la zona, el disfrute de la jornada intensiva en otro periodo del año.

#### **Artículo 13.º: Antigüedad**

El personal fijo que tenga acreditada y cobre antigüedad, continuará acreditándola y devengándola según la regulación legal actual al efecto, es decir, cuatrienios en una cuantía de 5 por 100 de los salarios establecidos en la Tabla Salarial del Convenio.

El personal de nueva incorporación como fijos a la empresa, no acreditarán ni devengarán antigüedad.

#### **Artículo 14.º: Quebranto de moneda**

Las empresas afectadas por este Convenio abonarán a sus repartidores y cajeros, por el concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 13.36 euros al mes durante el año 2003.

Para los años siguientes se incrementará igual que el salario base.

Cuando el repartidor tuviera que abonar un envase de gas por pérdida o hurto del mismo, abonará el precio que cueste en cada momento.

#### **Artículo 15.º: Plus de productividad**

Será el fijado en la tabla salarial, incrementándose anualmente en la misma proporción que el salario base.

Condiciones para tener derecho al plus de productividad:

A) Será preciso que el número de botellas vendidas por todos los repartidores de la empresa, sea igual o superior a las que vendieron en el mismo mes del año anterior, siendo acumulativos por trimestres naturales, en el caso de que algún mes no consigan el número de botellas vendidas y si alcanzasen, en el cómputo del trimestre natural al que corresponda, quedando garantizado de este modo la posible incidencia climatológica.

B) Para obtener la media de botellas vendidas, se tendrán en cuenta el número de botellas vendidas del mes ( o trimestre natural) del año referido en el apartado A y el número de repartidores que las distribuyeron en el periodo que se impute.

C) Si la media de reparto obtenido en el mes o trimestre en su caso es inferior a la del mismo periodo del año referido en el apartado A no se devengará el plus por ningún trabajador de la empresa

D) A lo largo de la vigencia de este convenio y en base a las condiciones anteriores, se fijará en cada empresa unas tablas de ventas mínimas por zonas de similares características, con el fin de homologar de una manera uniforme y definitiva los mínimos de ventas previstos.

#### **Artículo 16.º: Incentivos por rendimiento**

Este plus, retribuye el incremento sobre los mínimos de trabajo en cantidad y garantizando la calidad del mismo, entendiéndose por tal, unas adecuadas relaciones y trato con los usuarios, así como el pleno cumplimiento de las normas y políticas comerciales fijadas por la empresa.

El importe de este plus, será de 0.10 euros por botella que supere en cada mes el 92% de la media anual conseguida en el año anterior, teniendo en cuenta las ventas y días realmente trabajados en cada zona, abonándose por meses vencidos.

No obstante, y con el fin de evitar apreciaciones subjetivas en los posibles cambios de repartidores en las distintas rutas, las empresas fijarán unas tablas de ventas por rutas, en función de las mismas y homogeneizando aquellas que tengan similares características de dificultad de reparto, etc., independientemente de los repartidores que estén destinados a ellas, aplicándose en lo sucesivo dichas cantidades de referencia.

#### **Artículo 17.º: Salario base**

El salario base para el año 2003, es el que figura en la columna primera de la TABLA SALARIAL ADJUNTA. Para años sucesivos se estará a lo dispuesto en el artículo tercero del presente convenio.

#### **Artículo 18.º: Prolongación de la jornada**

Para el año 2003, las empresas que por necesidades del servicio necesiten prolongar la jornada, en horario de la comida y por su decisión, vendrán obligadas a pagar 2.74 euros por día, a los repartidores, en concepto de prolongación de jornada en el periodo comprendido entre los meses de octubre a marzo, ambos inclusive; las empresas que no alteren su horario habitual quedarán exentas de este pago.

Para los años siguientes se incrementará igual que el salario base.

#### **Artículo 19.º: Gratificaciones extraordinarias**

Los trabajadores afectados por este Convenio, devengarán dos pagas extras: una el 15 de julio y otra el 15 de diciembre, a razón del salario base más antigüedad.

#### **Artículo 20.º: Participación en beneficios**

En concepto de participación en beneficios, los trabajadores afectados por este convenio devengarán una mensualidad del salario base más antigüedad, que se abonará el 15 de marzo.

#### **Artículo 21.º: Complemento por enfermedad o accidente**

En caso de accidente o enfermedad común, del trabajador, las empresas completarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario convenio, desde el primer día en baja por accidente de trabajo o enfermedad que precise hospitalización, y a partir de los treinta días de baja en los restantes casos.

En caso en enfermedad justificada, con el aviso previo al empresario, el trabajador percibirá desde el primer día, con cargo al empresario 100% de su salario convenio, sin que este beneficio pueda exceder de tres días en el año.

#### **Artículo 22.º: Vacaciones**

Los trabajadores disfrutarán una vacación anual de treinta días naturales, prorrateándose por el tiempo trabajado, a los contratados temporalmente.

#### **Artículo 23.º: Calidad en el servicio**

En cumplimiento de las instrucciones exigidas por REPSOL en el servicio de atención al cliente, los trabajadores prestan su total colaboración con la empresa a fin de cumplir con los conceptos de:

Mejora de atención al cliente  
Imagen del trabajador  
Disminución de accidentes  
Estiba de botellas

En el caso de que la empresa sea sancionada por REPSOL, y se le penalice por el deficiente servicio de atención al cliente en una ruta o zona de reparto por causa atribuible al trabajador, se le detraerá de sus emolumentos a percibir, el 50% del importe de la penalización.

Se crea una comisión de control, para estudiar las causas y procedencia de las penalizaciones que REPSOL haga a las empresas, por incumplimiento de las normas establecidas para el servicio de reparto y que se le imputen a los trabajadores. Estará compuesta por los miembros de la Comisión Paritaria y los Asesores del Convenio, adaptándose los acuerdos por votación secreta.

#### **Artículo 24.º: Contratación de personal temporal**

Se acuerda la posibilidad de realizar contratos temporales por circunstancias de la producción de hasta trece meses y medio dentro de un periodo de 18 meses.

#### **Artículo 25.º: Plus de temporalidad**

Se acuerda que los trabajadores contratados temporalmente perciban en plus mensual de 12 euros durante toda la vigencia del convenio, no devengando este plus los contratos en formación.

#### **Artículo 26.º: Contratos en formación**

Las empresas que realicen contratos de formación podrán hacerlo por una duración de hasta 3 años.

#### **Artículo 27.º: Cláusula de descuelgue**

Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente convenio, no serán de aplicación para aquellas empresas que acrediten pérdidas en el ejercicio anterior correspondiendo en tal supuesto, el mantenimiento del mismo nivel retributivo del convenio anterior, de acuerdo al artículo 8.º 1ª de la Ley 11/94 de 19 de mayo.

La solicitud de descuelgue se realizará ante la Comisión Paritaria del Convenio, dentro de los tres meses siguientes a la publicación del presente convenio en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» para 2003, y a la publicación en el mismo boletín de las revisiones salariales para los años siguientes.

La Comisión Paritaria estudiará la documentación acreditativa aportada por la empresa y su comparecencia si lo estima conveniente, así como la de los trabajadores de la misma, dictando una resolución en el plazo máximo de un mes, autorizando o no la petición de la empresa. Dicha resolución podrá ser recurrible judicialmente.

#### **Artículo 28.º: Licencias retribuidas**

El trabajador, avisando con la posible antelación podrá faltar al trabajo, con derecho a percibir el salario por las siguientes causas:

1. Por fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos, hasta tres días naturales.

2. Por enfermedad grave de la esposa, acreditada por certificado médico de la Seguridad Social, de tres días que podrán prorrogarse discrecionalmente a juicio de la empresa.

3. Por enfermedad grave de los hijos o de los padres, si viven en su domicilio y a sus expensas, un día prorrogable previa confirmación de cinco días, se fuese el propio trabajador quien hubiera de atender al enfermo.

4. Por matrimonio de hijos o hermanos, en la fecha de celebración de dicha ceremonia, un día.

5. Por matrimonio, quince días naturales.

6. Por alumbramiento de la esposa, dos días naturales, que podrán prorrogarse por otros dos, en caso de justificada enfermedad.

7. El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical, en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación, sin exceder de quince horas al mes, salvo desplazamiento fuera de la provincia, que serán justificados por el Organismo que convoque.

8. Un día sin justificar motivo al año, preavisándolo con anterioridad.

En estos supuestos los trabajadores percibirán la totalidad de sus emolumentos.

#### **Artículo 29.º: Reconocimientos médicos**

Las empresas vendrán obligadas a solicitar al Organismo que corresponda el reconocimiento médico de sus trabajadores anualmente, debiendo dar traslado del resultado a cada uno de los trabajadores sometidos a reconocimiento.

#### **Artículo 30.º: Retirada del permiso de conducir**

Los conductores a quienes se les retire el permiso de conducir por tiempo de un mes, como consecuencia de haber cometido infracción de tráfico, conduciendo en vehículos de la empresa por cuenta y orden de la misma, serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en algunos de los servicios de que dispongan la empresa, percibiendo el salario correspondiente al puesto asignado.

Quedan excluidos de los beneficios recogidos en este artículo, los conductores que se viesen privados del permiso de conducir como consecuencia de embriaguez o imprudencia temeraria.

#### **Artículo 31.º: Comisión paritaria**

La Comisión Paritaria para la interpretación de lo que se derive del presente convenio, estará formada por los siguientes señores:

**Parte Social:** Juan José Sánchez Carreras, Andrés Moreno Moreno, Marcelino Romero Oliver, Antonio Tornel Martínez y Luis Martínez Martínez.

**Parte Empresarial:** Julián Pérez García, Juana Fernández Espín, Fuensanta Alarcón Sánchez, Francisco Clemente Vera y Francisco Ortiz Castillo.

**Artículo 32.º: Acción sindical**

Las empresas vendrán obligadas a conceder a sus delegados de Personal y por una sola vez en el año, si ellos lo solicitan, la acumulación de hasta 3 meses, de las horas sindicales, siempre que tuviere que asistir a cursos de formación organizados por un sindicato.

Será imprescindible que se solicite a la empresa con 8 días de antelación.

**Artículo 33.º: Descuento de la cuota en nómina**

A requerimiento de los trabajadores afiliados a Centrales Sindicales, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el periodo de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical en la empresa, si la hubiese.

**Artículo 34.º: Solución extrajudicial de conflictos laborales**

Las partes firmantes del presente convenio recomiendan a empresas y trabajadores se adhieran al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia y a su Reglamento de Aplicación, publicados en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» número 50, de 1 de marzo de 1997.

**Artículo 35.º: Legislación supletoria**

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el acuerdo Marco para las Agencias Distribuidoras De Gases Licuados del Petróleo inscrito y publicado por la Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 13 de marzo de 1996, y el Estatuto de los Trabajadores.

**TABLAS CONVENIO DISTRIBUIDORES DE BUTANO**

TABLA SALARIAL –	AÑO 2003	
CATEGORÍAS PROFESIONALES	S. BASE	PLUS PROD.
<b>GRUPO 1.º- PERSONAL TÉCNICO</b>		
Subgrupo 1.º - Técnicos Titulados Superiores		
Técnico Titulado Superior con Jefatura	915.20	22.57
Técnico Titulado Superior	893.75	22.57
Subgrupo 2.º - Técnicos Titulados Grado Medio		
Jefe Técnico Titulado	879.34	22.57
Técnico Titulado Grado Medio	871.32	22.57
Subgrupo 3.º - Técnicos Especializados		
Jefe Técnico Especializado	830.42	22.57
Técnico Especializado	820.56	22.57
<b>GRUPO 2.º - PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>		
<b>Subgrupo 1.º - Personal de Oficinas</b>		
Jefe de Administración de 1ª	833.38	22.57
Jefe de Administración de 2ª	820.56	22.57
Jefe de Negocio	807.83	22.57
Oficial de 1ª	795.13	22.57
Oficial de 2ª	769.65	22.57
Auxiliar	718.90	22.57
Subgrupo 2.º - Personal de Informática		
Analista de Aplicación	795.15	22.57
Programador	769.72	22.57
Operador de Ordenadores	744.33	22.57
Perforista	720.82	22.57

**Subgrupo 3.º - Personal Auxiliar de Oficina**

Auxiliar de Oficinas Jefe	753.26	22.57
Almacenero	718.90	22.57
Telefonista	718.90	22.57
Cobrador	718.90	22.57
Auxiliar de Oficina	718.90	22.57

**GRUPO 3.º - PERSONAL SUBALTERNO**

Vigilante Jurado	779.96	22.57
Conserje	718.90	22.57
Ordenanza	718.90	22.57
Guarda	718.90	22.57

**GRUPO 4.º - PERSONAL OBRERO****Subgrupo 1.º - Conductores**

Conductor vehículo pesado articulado o remolque	779.96	45.15
Conductor de camión	718.90	45.15
Conductor de turismo	718.90	45.15
Conductor de reparto	718.90	45.15
Ayudante conductor de camión	718.90	45.15
Conductor de carretilla elevadora	718.90	45.15
Mozo ayudante conductor de reparto	718.90	45.15

**Subgrupo 2.º - Profesionales de Oficio**

Maestro	753.16	45.15
Oficial de 1ª	753.16	45.15
Oficial de 2ª	718.90	45.15
Ayudante	718.90	45.15
Mozo de almacén	718.90	45.15

**Subgrupo 3.º - Especialistas**

Mecánico Instalador de 1.ª	753.16	45.15
Mecánico Instalador de 2.ª	718.90	45.15
Mecánicos visitantes	718.90	45.15
Mecánico montador	718.90	45.15

**Consejería de Obras Públicas, Vivienda y Transportes**

Instituto de Vivienda y Suelo

**11072 Orden por la que se establece el procedimiento para acceder al cambio de régimen de uso, de arrendamiento protegido a venta, del grupo de viviendas 925 de promoción pública sitas en Santomera.**

De conformidad con el mandato contenido en el artículo 47 de la Constitución Española de 1978, los poderes públicos promoverán las condiciones necesarias

y establecerán las normas pertinentes para hacer efectivo el derecho de todos los españoles a disfrutar de una vivienda digna y adecuada.

La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia ostenta en virtud del artículo 10.1.2 del Estatuto de Autonomía, competencias exclusivas en materia de urbanismo y vivienda.

Como instrumento dinámico para dar cumplimiento a dicho mandato, se creó el Instituto de Vivienda y Suelo de la Región de Murcia, como Organismo autónomo de carácter comercial y financiero, a través del que se intenta dar respuesta a la demandas sociales en el ámbito de la vivienda, con el fin de resolver las exigencias de los demandantes de viviendas de promoción pública.