

la adopción de un sistema pasivo de control de fugas y derrames específico para los mismos, basado en la existencia de:

- Una doble barrera estanca de materiales impermeables y estables física y químicamente para las condiciones de trabajo que le son exigibles (contacto con productos químicos, enterramiento, humedades, corrosión, paso de vehículos, etc.).

- Un sistema de detección de las fugas que se pueden producir.

- Conducciones: Igualmente, las conducciones de materiales o de residuos que presenten riesgos para la calidad de las aguas y suelo serán aéreas, dotadas de sistemas de recogida y control de fugas y derrames. En casos excepcionales debidamente justificados, las tuberías podrán ser subterráneas para lo cual irán alojadas dentro de otras estancas de mayor sección, fácilmente inspeccionables, dotadas de dispositivos de detección, control y recogida de fugas. Se protegerán debidamente contra la corrosión.

5.- Suelo.

- Se evaluará la situación actual de contaminación del emplazamiento de la actividad y el riesgo de contaminación del suelo y de otros factores ambientales susceptibles de ser afectados por la misma. En consecuencia se redactará, para su aprobación por parte de esta Administración, un programa de control y prevención de la contaminación en el suelo que contemple, tanto el periodo previsto de funcionamiento de la actividad, como el cese de la misma y el consecuente abandono y restauración del emplazamiento.

6.- Envases usados y residuos de envases.

Entre otros extremos, en aplicación de la Ley 11/1997 de 24 de abril, de Envases y Residuos de Envases se deben contemplar los siguientes casos:

- a. Envases susceptibles de llegar al consumidor o usuario final: Se cumplirá lo determinado en el artículo 6 (Sistemas de Depósito, Devolución y Retorno (SDDR)) o, en su defecto, en la sección 2ª del capítulo IV de dicha ley (Sistemas Integrados de Gestión (SIG)).

- b. Envases comerciales o industriales: Como consecuencia de la disposición adicional primera de la Ley 11/1997 (y salvo que los responsables de su puesta en el mercado hayan decidido voluntariamente someterse a lo establecido en el artículo 6 (Sistemas de Depósito, Devolución y Retorno (SDDR)) o en la sección 2ª del capítulo IV de dicha ley (Sistemas Integrados de Gestión (SIG)), para los envases industriales o comerciales, cuando estos envases pasen a ser residuos, se estará obligado a entregarlos de acuerdo con el artículo 12 de la citada Ley. En este artículo se establece que deberán ser entregados en las condiciones adecuadas de separación por materiales a un agente económico para su reutilización, a un recuperador, a un reciclador o a un valorizador autorizado.

7.- Planes de minimización.

Para los residuos peligrosos se cumplirá con lo establecido en la SECCIÓN SEGUNDA, del CAPÍTULO II DEL R.D. 833/1988, así como se elaborará y cumplirá un programa de minimización de tales residuos, en los términos establecidos en el Real Decreto 952/1997. Igualmente, en función de las cantidades y materiales de los envases susceptibles de ser puestos en el mercado, en el caso de ser de aplicación, se deberá elaborar el correspondiente plan empresarial de prevención sobre la base de lo establecido en el Real decreto 782/1998, de 30 de abril por el que se aprueba el Reglamento para el desarrollo y ejecución de la Ley 11/1997, de Envases y Residuos de Envases.

En los casos previstos en el Decreto 16/1999, de 22 de abril, sobre vertidos al alcantarillado se elaborará el correspondiente plan de minimización de tales vertidos.

8.- Especificaciones y medidas de seguridad.

Serán de obligado cumplimiento todas las especificaciones y medidas de seguridad establecidos en las correspondientes instrucciones técnicas aplicables de carácter sectorial y los documentos técnicos en los que se basa el diseño y desarrollo de la actividad objeto de autorización. Se mantendrán las medidas exigibles en su caso para la actividad en la vigente legislación sobre protección civil.

Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social

12908 1.º Convenio Colectivo para la empresa equipamientos deportivos, S.A. (Equidesa) para el año 2003.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Equipamientos Deportivos, S.A., (Equidesa), (Código de Convenio número 3002722) de ámbito Empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 2-10-2003, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 30-10-2003, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. 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 su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, 5 de noviembre de 2003.—El Director General de Trabajo.—Por Delegación de Firma (Resol. 20-9-99), el Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

1.º Convenio Colectivo para la empresa equipamientos deportivos, S.A. (Equidesa) para el año 2003.

Artículo 1.º Ámbito territorial

El presente Convenio es de aplicación exclusiva a la empresa Equipamientos Deportivos, S.A. (EQUIDESA), afectando a todas las actividades existentes para el desarrollo de las funciones propias de la empresa, en todo el territorio nacional.

Artículo 2.º Ámbito personal

El presente Convenio afecta a todos y todas los trabajadores y trabajadoras de la empresa EQUIDESA.

Artículo 3.º Ámbito temporal

La vigencia del presente Convenio será de 12 meses, comprendidos entre el 1 de enero de 2003 y hasta el 31 de diciembre de 2003.

Este Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», una vez homologado, si bien sus efectos se retrotraerán al día 1 de enero de 2003.

Artículo 4.º Denuncia

La Denuncia de este Convenio deberá ser formalizada por escrito, realizándose con una antelación mínima de 2 meses a la terminación de la vigencia del mismo; en caso de no efectuarse tal denuncia, con la referida antelación, se entenderá prorrogado por un período anual, excepto en lo referente a las condiciones económicas, las cuales se verán revisadas a la finalización del período de vigencia, con el I.P.C. real de la Región de Murcia, del año en curso, para su aplicación el año posterior.

Artículo 5.º Compensación, absorción y condiciones mas beneficiosas

Las condiciones pactadas en este Convenio se establecen como mínimas en su totalidad. Las condiciones más beneficiosas se mantendrán siempre que en su conjunto resulten mas favorables.

Artículo 6.º Comisión paritaria

Para los casos de interpretación, a partir del día de la aprobación del Convenio, se designará una Comisión Paritaria compuesta de :

- La Representación Legal de los Trabajadores existente en la empresa.
- Asesor/es de la Representación Legal de los Trabajadores.
- La Dirección de la Empresa.
- Asesor/es de la Dirección de la empresa.

Serán funciones de la Comisión las siguientes:

- a) Conocer de las diferencias que pudieran existir con motivo de la aplicación de este Convenio, emitiendo resolución sobre el tema planteado, cuando así se le requiera para ello.

Artículo 7.º Organización del trabajo

La empresa puede establecer los sistemas de organización, racionalización, modernización y dirección del trabajo que crea convenientes, siempre y cuando se respeten las normas legales vigentes y las establecidas en este Convenio y previa consulta a la Representación Legal de los Trabajadores.

Artículo 8.º Contratación de personal

La contratación de personal de nuevo ingreso y su asignación a un puesto de trabajo es de exclusiva competencia de la Dirección de la Empresa, dentro de los límites de las disposiciones legales y de acuerdo con las normas vigentes en materia de contratación.

La Dirección informará mensualmente a los representantes de los trabajadores acerca de los ingresos y bajas habidos en la plantilla.

Artículo 9.º Periodo de prueba

La situación de todo el personal, cualquiera que sea la duración del contrato formalizado y las circunstancias de su contratación, se considerará provisional durante el periodo de prueba, la cual tendrá la siguiente duración:

- Licenciados, Técnicos Titulados y Jefes de Departamento: 6 meses.
- Resto del personal: 2 mes

La situación de I.T. no interrumpirá en ningún caso la duración del período de prueba.

Artículo 10.º Rendimientos

Dado que ambas partes reconocen la imposibilidad de establecer una tabla de rendimientos racional que afecte a las actividades de la empresa, los trabajadores manifiestan su compromiso de colaborar con la dirección de la empresa para el logro de unos rendimientos máximos a sus mutuos intereses.

La Dirección de la empresa, Los Representantes Legales de los Trabajadores y los Jefes de Sección, se comprometen, a lo largo del primer año de vigencia del presente Convenio a elaborar, en la medida de lo posible, una tabla de rendimientos medios a aplicar en cada departamento de la empresa.

Artículo 11.º Jornada de trabajo

La jornada laboral será de 40 horas de trabajo efectivo a la semana, correspondiéndole al personal un descanso de 2 días, (sábado y domingo).

Por necesidades objetivas de la empresa, por pedidos o trabajos pendientes y urgentes, se podrá habilitar el sábado como día de trabajo, con la compensación, en metálico o tiempo de descanso que se acuerde por las partes. A su vez, cuando se tenga que trabajar un festivo, por los mismos motivos, la empresa abonará a los trabajadores como compensación, el valor de la hora extraordinaria, por categoría, establecida en la tabla salarial anexa, incrementada en un 10%.

Artículo 12.º Horas extraordinarias

El importe de las horas extraordinarias será el reflejado en las tablas salariales anexas. En cuanto al número de horas extras realizables, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 13.º Vacaciones

Ambas partes acuerdan la posibilidad de realizar una distribución del disfrute de vacaciones de común acuerdo entre los trabajadores, de manera individual o colectiva y la dirección de la empresa, consistente en 15 días a partir del 23 de Diciembre y 15 días a elección del trabajador en el resto del año natural. En caso de desacuerdo es función de la Comisión Paritaria el estudio del disfrute de las vacaciones del personal.

Antes del mes de Abril de cada año, se elaborará un cuadrante de vacaciones de todo el personal, donde se fijarán las fechas de disfrute de vacaciones de cada trabajador.

Artículo 14.º Licencias retribuidas

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

a) 15 días en caso de matrimonio o inscripción en el registro correspondiente de parejas de hecho.

b) 3 días en caso de nacimiento de hijo

c) 3 días en caso de enfermedad grave, accidente, hospitalización o fallecimiento de pariente hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, siendo de 4 días en caso de desplazamiento fuera de la provincia de Murcia

d) 1 día por traslado de domicilio habitual, siendo de 2 días en caso de cambio de localidad.

e) Por el tiempo indispensable para cumplimiento de deber público de carácter inexcusable y personal, así como por gestiones ante organismos administrativos.

f) Lactancia, 1 hora diaria dividida en 2 fracciones o reducción de la jornada en media hora, por hijo menor de 9 meses

g) para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la legislación vigente

h) Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica.

i) conforme a lo dispuesto en el artículo 26.4 de la Ley de prevención de Riesgos Laborales, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

Artículo 15.º Excedencias

Se estará en lo dispuesto en la legislación vigente, siendo posible la negociación de las condiciones de reingreso en la empresa, para el caso de excedencias voluntarias.

Artículo 16.º Incapacidad temporal

En caso de incapacidad temporal, derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad profesional el trabajador percibirá durante la duración de la I.T., el 100% de la Base de Cotización del mes anterior a la Baja, desde el primer día.

Artículo 17.º Póliza de accidentes

La empresa suscribirá una póliza de seguro de sus trabajadores para que, en caso de muerte, gran invalidez, invalidez permanente absoluta o invalidez permanente total, para los mismos o sus herederos, con los importes siguientes:

Muerte, gran invalidez, o invalidez permanente absoluta para todo trabajo, derivada de accidente laboral : 12.549,13 €

Invalidez permanente total para profesión habitual : 9.411,84 €.

La empresa queda obligada a facilitar a los representantes legales de los trabajadores una fotocopia de la póliza suscrita a estos efectos.

Artículo 18.º Reconocimiento médicos

La empresa estará obligada a realizar un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa, siendo voluntario dicho reconocimiento por parte de los trabajadores.

Artículo 19.º Régimen disciplinario

1.- Faltas Leves.- Serán Faltas Leves las siguientes:

1.1.- Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de un mes, inferior a 30 minutos siempre que de estos retrasos no se deriven perjuicios para el trabajo que la empresa tenga encomendado.

1.2.- El abandono, sin causa justificada del trabajo.

1.3.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

1.4.- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

1.5.- Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia de público.

1.6.- Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

2.- Faltas Graves.- Serán Faltas Graves las siguientes:

2.1.- Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a 30 minutos, no justificadas, cometidas en el período de un mes.

2.2.- Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes, sin causa justificada.

2.3.- La simulación de enfermedad o accidente.

2.4.- La desobediencia a los superiores en materias relacionadas con el trabajo.

2.5.- Descuido importante en la conservación de los géneros, artículos o materiales de la empresa, que causen perjuicio a la misma.

2.6.- La negligencia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del mismo.

2.7.- Discusiones entre los compañeros de trabajo, en presencia de clientes, y que afecten a la imagen de la empresa..

2.8.- Emplear para uso propio artículos, enseres o herramientas de la empresa, sin la autorización de la misma.

2.9.- La reincidencia en faltas leves, dentro de un periodo de 3 meses, habiendo mediado amonestación escrita.

3.- Faltas Muy Graves.- Serán Faltas Muy Graves las siguientes:

3.1.- Más de Diez Faltas de Asistencia injustificadas al trabajo en un período de 6 meses.

3.2.- Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las tareas encomendadas.

3.3.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos, en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones o documentos de la empresa.

3.4.- El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.

3.5.- Los malos tratos de palabra u obra, a Jefes, compañeros o subordinados.

3.6.- La reincidencia en falta grave, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera falta grave.

Artículo 20.º Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, aludiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1.- Faltas Leves.-

- a) Amonestación verbal
- b) Amonestación escrita
- c) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2.- Faltas Graves.-

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días
- b) Inhabilitación para ascensos por plazo de hasta 12 meses.

3.- Faltas Muy Graves.-

a) Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.

b) Pérdida temporal o definitiva de la categoría ostentada.

c) Despido.

Cuando la dirección de la empresa imponga una sanción muy grave, deberá dar traslado de la misma a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 21.º Salarios

Los salarios del personal afectado por el presente Convenio, son los establecidos en la tabla salarial anexa.

Todos los salarios se consideraran brutos a todos los efectos, corriendo a cargo del trabajador los descuentos que por seguridad social e impuestos le corresponden legalmente.

Aquellos trabajadores que perciben un complemento salarial por el ejercicio de funciones específicas y de responsabilidad, dejarán de percibirlo a la finalización de las mencionadas funciones

Artículo 22.º Gratificaciones extraordinarias

Las empresas abonarán a su personal en concepto de pagas extraordinarias una mensualidad de salario base, en Verano y Navidad.

Artículo 23.º Plus de transporte

Es compromiso de las partes firmantes del presente Convenio, reducir paulatinamente el importe del plus de Transporte existente en la empresa, trasladando su cuantía al salario base de cada trabajador.

Dicha reducción y traslado se realizará como fecha límite antes del 31.12.08, siempre que la situación económica y laboral de la empresa lo permita, a criterio de la Comisión paritaria.

Artículo 24.º Dietas de viaje

Las empresas abonarán a sus trabajadores el importe de los gastos que acrediten en sus desplazamientos.

Los gastos de locomoción en los desplazamientos establecidos por la empresa, serán a cuenta de esta, y en los supuestos en los que el trabajador utilice vehículo de su propiedad, percibirá la cantidad de 0.19 Euros, por Kilómetro.

Artículo 25.º Garantías sindicales

En esta materia se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

Artículo 26.º Prevención de riesgos laborales

Se cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral, y en especial las de la Ley 31/1.995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como las normas que la desarrollan.

Artículo 27.º Legislación supletoria

En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Tablas salariales año 2003

Categoría	Euros		
	Salario Base	H. Extra	H. Extra Festivo
Oficial 1ª	752,94	7,53	8,28
Oficial 2ª	690,20	6,90	7,59
Peón	627,45	6,27	6,90
Auxiliar	564,71	5,65	6,21
Aprendiz	501,97	5,02	5,52