

- Información financiera conteniendo:

a) Ingresos obtenidos por tasas, otros ingresos y ayudas de otras Administraciones, referidas al desarrollo del Convenio.

b) Gastos ocasionados y pagos realizados en el desarrollo de las actividades realizadas en el marco del Convenio.

Sexto. La Entidad Local deberá comunicar cualquier propuesta de modificación que pudiera surgir en el desarrollo y ejecución del Proyecto, tanto las referidas a la forma, como a los plazos de ejecución y justificación, etc., con el fin de acordar conjuntamente, la Comunidad Autónoma, a través del Órgano gestor del Convenio, y la Entidad Local, la aceptación expresa de cualquier variación en el desarrollo del Proyecto.

La solicitud de propuesta de modificación deberá estar suficiente motivada y deberá presentarse con carácter inmediato a la aparición de las circunstancias que la justifiquen y con anterioridad al momento en que finalice el plazo de ejecución de Proyecto.

Séptimo. El seguimiento de la ejecución del presente Convenio se llevará a cabo a través de una Comisión paritaria formada por cuatro miembros. La Comisión se reunirá a convocatoria de la Dirección General de Familia y Servicios Sectoriales y a propuesta de cualquiera de las partes.

Formarán parte de la misma, en representación de la Administración Regional, la Directora General de Familia y Servicios Sectoriales o persona en quien delegue, y un Técnico de esa Dirección General.

Por el Ayuntamiento de Águilas, dos representantes designados por el mismo.

Serán funciones de la citada Comisión de Seguimiento, velar por lo establecido en el presente Convenio, tratando de resolver las cuestiones que se planteen durante la ejecución del mismo, y fijar los criterios para la ejecución, seguimiento y evaluación del proyecto.

Octavo. Los servicios competentes de la Consejería de Trabajo y Política Social podrán, en uso de su facultad inspectora, de oficio o a instancia de parte, comprobar el cumplimiento de la normativa que le es de aplicación, la veracidad de los datos alegados por la Entidad firmante y el destino dado a los fondos obtenidos, especialmente afectados a su fin.

Noveno. En cualquier tipo de publicidad realizada sobre el objeto de este Convenio, se hará constar la colaboración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Décimo. Este Convenio se podrá resolver por cualquiera de las siguientes causas:

- Por mutuo acuerdo expreso de las partes, en sus propios términos.

- Por incumplimiento o irregularidades graves en la ejecución del Convenio.

- Por las demás establecidas en la legislación vigente.

Undécimo. La Jurisdicción Contencioso-Administrativa será la competente para resolver las cuestiones litigiosas que pudieran suscitarse entre las partes, en el desarrollo del presente Convenio, dada su naturaleza administrativa.

Duodécimo. El Convenio estará vigente durante el año dos mil cuatro. Se podrá prorrogar por voluntad expresa de las partes, determinándose en tal caso las aportaciones económicas en función de las respectivas dotaciones presupuestarias anuales.

Ambas partes manifiestan su conformidad con el contenido íntegro de las cláusulas de este Convenio, y en prueba de conformidad lo firman y rubrican en triplicado ejemplar.

Por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, La Consejera de Trabajo y Política Social, **Cristina Rubio Peiró**.—Por el Ayuntamiento de Águilas, El Alcalde-Presidente, **Juan Ramírez Soto**.

Consejería de Trabajo y Política Social

10465 Resolución de 13 de julio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para caramelos, chicles, golosinas y chocolates.- Exp. 26/04.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de caramelos, chicles, golosinas y chocolates (Código de Convenio número 30000175) de ámbito Sector, suscrito con fecha 5-07-2004 por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo de Trabajo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Murcia a 13 de julio de 2004.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

Índice

Capítulo Primero: Disposiciones Generales.

Sección 1.ª Objeto.

Art. 1.º - Condiciones de trabajo.

Art. 2.º - Norma Supletoria.

Sección 2.ª Ámbito de aplicación.

Art. 3.º - Ámbito personal y territorial.

Art. 4.º - Ámbito temporal.

Art. 5.º - Prórroga.

Sección 3.ª Garantías y vinculación.

Art. 6.º - Garantía personal.

Art. 7.º - Absorción y Compensación.

Art. 8.º - Vinculación.

Sección 4.ª Comisión paritaria.

Art. 9.º - Comisión Paritaria. Constitución.

Capítulo Segundo: Ingresos, organización de trabajo.**Sección 1.ª Ingresos.**

Art. 10.º - Ingreso en las empresas.

Art. 11.º - Contratación.

Art. 12.º - Contratos a tiempo parcial.

Art. 13.º - Periodo de prueba.

Sección 2.ª Organización de trabajo.

Art. 14.º - Facultades de organización.

Art. 15.º - Ascensos.

Art. 16.º - Trabajos de superior e inferior categoría.

Art. 17.º - Prendas de trabajo.

Capítulo Tercero: Condiciones de trabajo.**Sección 1.ª Jornada-Horario.**

Art. 18.º - Jornada de trabajo.

Art. 19.º - Horarios.

Sección 2.ª Vacaciones.

Art. 20.º - Duración.

Art. 21.º - Período de disfrute.

Art. 22.º - Retribución.

Art. 23.º - Santa Patrona.

Sección 3.ª Licencias.

Art. 24.º - Licencias.

Art. 25.º - Excedencias.

Art. 26.º - Exámenes prenatales.

Capítulo Cuarto: Acción sindical.

Art. 27.º - Derechos sindicales.

Art. 28.º - Reuniones e información sindical.

Art. 29.º - Tablón de anuncios.

Art. 30.º - Cuota sindical.

Art. 31.º - Delegados sindicales

Capítulo Quinto: Remuneraciones.

Art. 32.º - Estructura de la remuneración.

Art. 33.º - Salario base.

Art. 34.º - Complementos salariales

Art. 35.º - Complemento puesto de trabajo.

Art. 36.º - Pagas extraordinarias.

Art. 37.º - Ayudas sociales.

Art. 38.º - Horas extraordinarias.

Art. 39.º - Complemento por I.T.

Art. 40.º - Seguro de accidentes.

Art. 41.º - Derechos formativos

Art. 42.º - Cobertura de bajas definitivas.

Art. 43.º - Incrementos salariales.

Capítulo Sexto: Fomento de estabilidad en el empleo.

Art. 44.º - Empleo fijo.

Art. 45.º - Criterios para la realización de contratos fijos.

Disposiciones Adicionales.**Disposiciones Finales.****Tabla Salarial (2004).**

Texto del Convenio Colectivo Sindical para las industrias dedicadas a la fabricación de chicles, caramelos, chocolate y golosinas en general de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Capítulo Primero**Disposiciones Generales****Sección 1.ª - Objeto****Artículo 1.º - Condiciones de trabajo.**

El Presente Convenio regula las relaciones laborales entre las empresas afectadas y los trabajadores incluidos en su ámbito, en el sector de fabricación de chicles, caramelos, chocolates y golosinas en general. Se aplicará con preferencia a lo dispuesto en cualquier otro Convenio de igual o superior ámbito.

Artículo 2.º - Norma supletoria.

En lo no previsto en el presente Convenio, se aplicará la legislación laboral como norma supletoria.

Asimismo, se estará a lo dispuesto en la Resolución de 9-05-96 de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba sustituir la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Alimentación de 8 de Julio de 1975 por el Laudo Arbitral de 29-03-96 para las industrias de alimentación.

Sección 2.ª - Ámbito de aplicación.**Artículo 3.º.- Ámbito personal y territorial.**

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que presten servicios en las empresas del Sector que se encuentren ubicadas en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 4.º - Ámbito temporal.

En virtud del Art.90.4 del ET, el presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el

«Boletín Oficial de la Región de Murcia» si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2004.

La duración del presente Convenio será de cinco años, es decir, desde el día 01-01-2004 hasta el 31-12-2008.

Artículo 5.º - Prórroga.

El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado tres meses antes de su finalización, quedando prorrogado en su conjunto hasta que las partes alcancen un nuevo acuerdo.

Se entregará por parte de la representación sindical a la representación empresarial el anteproyecto, dentro de la primera decena de Noviembre, debiendo dar comienzo las negociaciones antes del 15 del mismo mes.

Sección 3.ª - Garantías y Vinculación.

Artículo 6.º - Garantía personal.

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

Artículo 7.º - Absorción y Compensación.

Las mejoras resultantes del presente Convenio, serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.

Artículo 8.º - Vinculación.

En el supuesto de que alguna o algunas de las normas pactadas resultasen modificadas por disposición legal, la Comisión Paritaria deberá estudiar, y acordar, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial o si tal modificación obliga a nueva reconsideración del texto del Convenio.

No se consideran modificaciones, a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, la fijación de nuevos salarios legales, para cuya aplicación se estará a lo dispuesto en la norma legal correspondiente en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación, o a lo señalado en el Artículo 7.º de este Convenio, si no hubiera disposición específica.

Sección 4.ª - Comisión Paritaria.

Artículo 9.º - Comisión Paritaria. Constitución.

Se constituye una Comisión de interpretación, mediación, negociación y vigilancia del Convenio, que estará compuesta por tres representantes legales de los trabajadores y tres de la representación empresarial, de entre los cuales, se designará un secretario.

También formarán parte de dicha Comisión hasta un máximo de tres asesores por cada parte, con voz pero sin voto.

La Comisión paritaria celebrará una reunión ordinaria cada 45 días y tantas extraordinarias como acuerden a petición fundada de los vocales de cualquiera de las partes.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

a) Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este Convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos.

b) Evaluar los informes que sobre este Convenio solicite la autoridad laboral o Juzgado de lo Social.

c) Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento, de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

d) Resolver todos los puntos que se señalan en el Laudo para las Industrias de Alimentación, que puedan ser de mejor aplicación en nuestro sector.

Lo resuelto sobre alguno de los puntos será de aplicación en el sector si hay acuerdo entre las partes.

La comisión recabará, en su caso, de los organismos oficiales, los asesoramientos técnicos que estimen necesarios para el desarrollo de sus funciones.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se convocarán con una antelación mínima de cuatro a siete días. La citación constará de tres convocatorias, pudiendo tomar acuerdos en la primera convocatoria, con la asistencia de un 75% de cada una de las partes, en segunda con un 50% y en la tercera con los asistentes que hubieren. Las citaciones deberán hacerse por escrito con acuse de recibo y dirigidas a las partes firmantes de este Convenio.

Se llevará un libro de actas de todas las reuniones.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en dicho Libro, tendrán carácter vinculante para ambas partes y se comunicarán a la Autoridad Laboral competente.

Capítulo Segundo

Ingresos, organización de trabajo

Sección 1.ª- Ingresos.

Artículo 10.º - Ingreso en las empresas.

El ingreso de los trabajadores en las empresas se ajustará a las normas legales de carácter general sobre colocación de trabajadores, pudiendo someter a los aspirantes a las pruebas que estimen oportunas.

Artículo 11.º - Contratación.

Las empresas solicitarán al Servicio Regional de Empleo y Formación los trabajadores que precisen. Se comunicará a los Comités de Empresa la probable evolución de empleo en las mismas. Tendrán preferencia, en igualdad de condiciones, aquellos trabajadores que hubieran prestado anteriormente servicios en la misma y que no existan causas que justifiquen otro tipo de decisión, y en caso de existir les serán comunicadas a los representantes de los trabajadores, considerándose materia de carácter reservado a efectos de lo dispuesto en el punto 2 del Art. 65 del ET.

Contratos Eventuales.- Los contratos Eventuales por circunstancias de la producción, celebrados al

amparo del R.D. 2.720/98, se podrán concertar por un máximo de un año en un período de dieciséis meses, en las siguientes condiciones:

a) Solo se podrá concertar este contrato, con trabajadores que ya hayan prestado sus servicios en la Empresa antes de los dos últimos años previos a la contratación eventual, salvo que no hubiera trabajadores con dichas condiciones, previa comunicación al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

b) El contrato podrá prorrogarse por una sola vez, sin que exceda de su duración máxima en el período de referencia.

c) A la finalización de este tipo especial de contrato eventual, el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a un día de salario por mes de servicio, salvo cuando se transforme en indefinido.

d) El mismo trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad en más de tres ocasiones en el período de referencia de dieciséis meses.

Tanto las contrataciones eventuales limitadas al plazo establecido en el Art. 15 del ET como las anteriormente establecidas, se someten a las siguientes reglas:

a) Dadas las características del sector, se considerarán actividades eventuales las correspondientes a la atención de pedidos del extranjero.

b) También se consideran actividades eventuales las que deban realizarse por trabajadores a tiempo parcial con las horas complementarias pactadas cuando éstos renuncien a ellas de acuerdo con el Art. 12.5.c) del ET.

Contratos de Obra o Servicio determinado.- A efectos de lo previsto en el Art. 15.1º a) del ET, se considerarán trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de las empresas, las siguientes:

a) Atención de pedidos de productos no estocables.

b) Atención de pedidos del extranjero.

Contrato para la Formación.- Las empresas afectadas por este Convenio que contraten trabajadores para la formación, tendrán que cumplir necesariamente las siguientes condiciones:

a) El Contrato para la Formación tendrá una duración máxima de dos años, y de cuatro para trabajadores minusválidos.

b) La edad mínima de ingreso para el Contrato para la Formación será la que en todo momento establezcan las disposiciones vigentes, y la máxima para su ingreso no excederá de 21 años, salvo cuando se concierte con trabajadores minusválidos.

Artículo 12.º - Contratos a tiempo parcial.

Los contratos a tiempo parcial indefinidos se rigen por lo establecido en el Art. 12 del ET y por las siguientes reglas específicas:

1.º) Las horas complementarias no podrán exceder del 30 % de las horas ordinarias contratadas.

2.º) Las horas complementarias se distribuirán y realizarán de la forma siguiente:

a) Podrán distribuirse libremente durante el año y transferir al año siguiente las no disfrutadas.

b) Si el trabajador está prestando servicios, las horas complementarias deberán notificarse con la siguiente antelación: durante la jornada ordinaria de trabajo si deben realizarse en el mismo día; el día anterior cuando deban realizarse en día de trabajo adicional.

c) Si el trabajador no está prestando servicios, las horas complementarias deberán notificarse con la siguiente antelación: veinticuatro horas, cuando se requiera trabajar un mínimo de cuarenta horas en los siete días siguientes; cuarenta y ocho horas cuando se requiera trabajar una o dos jornadas; setenta y dos horas cuando se requiera trabajar menos de una jornada de ocho horas.

Artículo 13.º - Período de prueba.

Los periodos de prueba, teniendo en cuenta la clasificación profesional, serán como sigue:

a) Quince días para el personal no cualificado.

b) Dos meses para oficiales, técnicos y administrativos.

c) Seis meses para titulados de grado medio o superior.

Sección 2.ª - Organización de Trabajo.

Artículo 14.º - Facultades de organización.

De acuerdo con la legislación vigente, es facultad de la Empresa la distribución de las tareas correspondientes a cada puesto, así como efectuar los cambios o modificaciones que estime convenientes para la mejor organización de los trabajadores.

Cuando el cambio de puesto de trabajo sea definitivo, se pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

Las empresas del sector vendrán obligadas a dotar a sus trabajadores de los cursos de adaptación necesarios y suficientes cuando su puesto de trabajo habitual tenga modificaciones de carácter técnico o funcional.

Estos cursos se harán tanto antes como después de la o las modificaciones que se diesen en los procesos productivos.

Artículo 15.º - Ascensos.

Los puestos de Oficial primera se cubrirán, previa prueba de aptitud, tanto entre personal fijo de la empresa como ajeno. A iguales resultados en las pruebas practicadas, tendrá preferencia el personal con más antigüedad en la Sección. Los trabajadores en formación, una vez superado el período de formación, pasarán a la categoría de Oficial segunda, si hubiera vacante, o de Ayudante, en otro caso. Las vacantes a cubrir serán comunicadas a los representantes de los trabajadores con una semana de antelación.

Las empresas notificarán a los representantes de los trabajadores el resultado de las pruebas de aptitud que realicen los aspirantes.

Las vacantes que surjan en las empresas del sector serán cubiertas por el siguiente orden a igualdad de resultados en las pruebas realizadas:

a) Por el trabajador fijo de más antigüedad.

b) Por el trabajador fijo a tiempo parcial de más antigüedad.

c) Por el trabajador contratado con más antigüedad.

Las vacantes que pudiesen producirse por los trabajadores aspirantes, se cubrirán por el mismo procedimiento hasta quedar cubierta la vacante del trabajador fijo a tiempo parcial.

Artículo 16.º - Trabajos de superior e inferior categoría.

1) El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a su categoría profesional, por un periodo superior a 6 meses durante un año, u 8 durante dos años, podrá reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

2) Contra la negativa de la empresa, y previo informe de los representantes de los trabajadores, podrá reclamar ante la jurisdicción laboral.

3) Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4) Si, por necesidades perentorias imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

5) Las empresas del sector que no hayan realizado el estudio de categorías por secciones y máquinas, determinando qué categoría profesional corresponde a cada puesto de trabajo, deberán hacerlo, estando en vigor desde el 01-01-1997. Para dicho estudio, habrá una comisión formada por representantes de los trabajadores y de la empresa.

6) De conformidad con lo estipulado en el apartado anterior del Convenio en vigor desde el 01-01-1997, se confirma la urgencia de la realización de dicho estudio y su aplicación inmediata en cumplimiento del mismo.

7) Las empresas del sector deberán realizar junto con la representación sindical de cada empresa, el estudio de categorías por secciones y máquinas, determinando qué categoría profesional corresponde a cada puesto de trabajo. Dicho estudio deberá estar finalizado antes del 31-12-2005. Cualquier variación que pudiera surgir en dicho estudio, como consecuencia del avance

tecnológico u otros motivos, se revisará conjuntamente entre empresas y sus respectivas representaciones sindicales.

8) A las empresas del sector que no hayan realizado el estudio de categorías se les prorrogarán los puntos 5 y 6 de este Artículo hasta el 31-12-2004.

Artículo 17.- Prendas de trabajo.

Las empresas vendrán obligadas a dotar al personal de cuatro uniformes completos de trabajo de los cuales, dos serán de verano y dos de invierno. Su renovación será de un uniforme completo al año, alternando uno de verano y uno de invierno, entregando en primavera el correspondiente a verano y en otoño el correspondiente a invierno, salvo que algún uniforme o prenda excepcionalmente este muy deteriorada por el uso en cuyo caso se procederá a su renovación.

Será obligatorio para el trabajador el uso de las prendas de trabajo mientras permanezca en el centro de trabajo e igualmente le corresponderá su lavado y conservación.

La propiedad de los uniformes corresponde a la empresa la cual, para su reposición, podrá exigir la entrega de los usados.

Al personal que realice trabajos en pisos deslizantes se le facilitarán botas de seguridad.

Asimismo se facilitarán dos uniformes de trabajo, de invierno o verano según la fecha de su contratación, al personal contratado.

Capítulo Tercero

Condiciones de trabajo

Sección 1.ª - Jornada-Horarios.

Artículo 18.º - Jornada de trabajo.

La Jornada de Trabajo se establece de lunes a viernes, y será de cuarenta horas semanales, tanto para la jornada continuada como para la partida, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, y hasta un total de 220 días laborables al año, y un cómputo anual de 1.760 horas.

En la Jornada partida, si alguna de las partes supera las cinco horas, se tendrá derecho a quince minutos de descanso para el bocadillo, computándose este tiempo como realmente trabajado.

El descanso para el bocadillo en el régimen de jornada continuada se computará como de trabajo efectivo y su duración será de treinta minutos, estableciéndose el horario de disfrute de dicho descanso por la empresa previa consulta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de que durante el periodo de vigencia de este Convenio la jornada se viese reducida legalmente, esta modificación será de aplicación automática en la misma proporción que a la jornada pactada en cómputo anual.

Anualmente y siempre durante el mes de Diciembre de cada año, la empresa elaborará previa consulta con los representantes de los trabajadores, el calendario laboral, ajustándose al cómputo anual de horas ordinarias máximo, teniendo en cuenta las fiestas oficiales y aquellas pactadas en Convenio, vacaciones, etc., debiendo exponerse un ejemplar del mismo en cada centro de trabajo para conocimiento de todo el personal.

Artículo 19.º - Horarios.

La fijación del horario de trabajo será negociado entre trabajadores y empresa de acuerdo con la legislación vigente.

Sección 2.ª - Vacaciones.

Artículo 20.º - Duración.

Se establece que el periodo de vacaciones anuales retribuidas, para todo el personal afectado por este Convenio, será de treinta días naturales.

El personal que ingrese en el curso del año, disfrutará antes de que termine la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre su ingreso y el treinta y uno de Diciembre.

No podrán acumularse periodos de vacaciones de un año para otro, excepto en caso de Accidente Laboral. Por enfermedad común y accidente no laboral, se podrán acumular para el año siguiente las correspondientes al periodo vacacional de Navidad.

De cesar antes del disfrute de las vacaciones, se le abonará la parte proporcional al tiempo trabajado. Si el cese se produjera después de haber disfrutado las vacaciones, se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados y no devengados.

Artículo 21.º - Período de disfrute.

Las vacaciones se disfrutarán en los periodos siguientes:

Al menos veintiún días ininterrumpidos durante los meses de julio y agosto. El resto, de mutuo acuerdo, con preferencia en Navidad.

Se programarán y anunciarán con la antelación prevista en la legislación vigente, y comenzarán siempre de lunes a jueves, ambos inclusive, excepto si es festivo.

Artículo 22.º - Retribución.

La remuneración a percibir por el trabajador durante las vacaciones será la misma que si se encontrara en activo.

Artículo 23.º - Santa Patrona.

Con motivo de la festividad de Ntra. Sra. de Montserrat, las empresas concederán el disfrute de cinco días laborables dentro del año, en la fecha que lo estimen oportuno, de mutuo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, y que serán abonados a salario real. Estos días no minoran la jornada anual establecida.

Sección 3.ª - Licencias.

Artículo 24.º - Licencias.

1) Retribuidas.

Solicitándolo con la mayor antelación posible, las empresas concederán a sus trabajadores permisos retribuidos con el salario real por alguno de los motivos siguientes, de acuerdo con las condiciones que se solicitan y durante los periodos que se indican:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 37, apartado 3-A del ET.

b) Cinco días naturales en los casos de muerte de cónyuge y familiares de primer grado por afinidad o consanguinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesitase hacer un desplazamiento, o en cualquier otro caso excepcional, el plazo podrá ser ampliado hasta un máximo de ocho días.

c) Hasta cinco días naturales en los casos de enfermedad grave de cónyuge y familiares de primer grado por consanguinidad. Se podrá ampliar dicho plazo en los mismos supuestos del apartado anterior.

d) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo. Este plazo podrá ser ampliado hasta un máximo de cinco días cuando la madre deba permanecer interna en establecimiento sanitario.

e) Hasta dos días por traslado de domicilio habitual.

f) En lo no previsto en el presente Artículo se aplicará lo dispuesto en la legislación vigente.

2) No retribuidas.

g) Hasta dos días por asuntos propios del trabajador. Esta licencia deberá ser avisada con una semana de antelación y a efectos económicos no será remunerada al trabajador que haga uso de ella. Si coincidieran dos o más trabajadores de la misma sección y empresa en la misma fecha de disfrute de esta licencia el empresario podrá denegarla por motivos justificados de funcionamiento de la empresa. En todo caso, el número de trabajadores que podrán disfrutar simultáneamente de esta licencia nunca podrá superar el 5% de la plantilla.

Artículo 25.º - Excedencias.

a) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso pondrá fin a la que viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos tendrá este derecho.

Una vez finalizado el periodo de excedencia solicitado su readmisión será inmediata.

A efectos de antigüedad, será computada hasta un máximo de 3 años en cada periodo.

b) Se concederá la excedencia voluntaria por un periodo no inferior a tres meses ni superior a tres años,

a aquellos trabajadores que lo soliciten, siempre que acrediten al menos un año de antigüedad en la empresa y que el personal que se encuentre en tal situación no exceda del 5% de la plantilla total en las empresas de más de 20 trabajadores. En las empresas de menos de este número, se estará al acuerdo de ambas partes.

Esta excedencia terminará al cumplirse el plazo que se concedió y no se computará a efectos de antigüedad, siendo preciso para poder reintegrarse que el trabajador solicite su reingreso al menos con un mes de antelación.

Durante el tiempo que dure esta situación, el trabajador no podrá dedicarse a ninguna clase de trabajo en las actividades determinadas por este Convenio.

c) Los trabajadores tendrán igualmente derecho a un periodo de excedencia máximo de 2 años para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad, etc., no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Esta excedencia puede estar limitada en caso de coincidencia en la misma sección y empresa de dos o más trabajadores. Cuando un trabajador se reincorpore tras haber disfrutado esta excedencia lo hará en las mismas condiciones y derechos anteriores a la fecha en que comenzó esta. La readmisión será inmediata previo aviso con 10 días de antelación.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que en su caso viniera disfrutando.

Artículo 26.º – Exámenes prenatales.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, durante el tiempo indispensable para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Capítulo Cuarto

Acción sindical

Artículo 27.º - Derechos sindicales.

Las empresas respetarán el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente a un sindicato legalmente establecido en el territorio nacional. No se podrá supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o no a un sindicato legal.

No podrá la empresa despedir ni sancionar a ningún trabajador por causas de su afiliación o actividad sindical legal.

Las empresas concederán el tiempo necesario para el cumplimiento de deberes de carácter sindical o

público en los cargos representativos, con derecho a retribución, siempre que medie la oportuna convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización del periodo convocado.

Artículo 28.º - Reuniones e información sindical.

Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato legal, a celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información Sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de trabajo de la Empresa. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, y que será distribuida fuera de las horas de trabajo, sin que el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Artículo 29.º - Tablón de anuncios.

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 8.2 a) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 30.º - Cuota sindical.

Los empresarios procederán al descuento de la cuota sindical en nómina y a la correspondiente transferencia al sindicato del trabajador afiliado y previa solicitud de este.

Artículo 31.º - Delegados sindicales.

Igualmente, en las empresas con más de cincuenta trabajadores, los sindicatos que tengan más del 10% en el Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrán elegir sus respectivos Delegados Sindicales al amparo del título cuarto de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Capítulo Quinto

Remuneraciones

Artículo 32.º - Estructura de la remuneración.

Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán los salarios que devenguen por periodos mensuales.

El pago se efectuará mediante transferencia bancaria.

Artículo 33.º - Salario base.

Los importes para cada una de las categorías profesionales son los que figuran en la tabla de salarios adjunta.

Artículo 34.º - Complementos salariales.

Complemento personal:

1.º) Todo el personal fijo a tiempo completo y a tiempo parcial al 31 de diciembre de 1998, tiene consolidadas las cantidades que venía percibiendo en concepto de antigüedad hasta dicha fecha, como garantía personal.

2.º) Con valor 1 de enero de 1999, todos los trabajadores fijos a tiempo completo y a tiempo parcial al 31 de diciembre de 1998, tienen incrementado su complemento personal en un 5% del salario base de 1999.

Complemento de Compensación:

Todos los trabajadores fijos a tiempo completo y a tiempo parcial al 31 de diciembre de 1998, tienen consolidado con carácter personal un complemento por la cantidad que figura en la tabla de salarios del anexo.

Complemento de vinculación:

Este complemento sustituye al de antigüedad establecido en el Convenio de 1997.

Dicho complemento retribuye la vinculación del personal fijo a tiempo completo y a tiempo parcial con la empresa en la forma siguiente:

1.º) Todo el personal fijo a tiempo completo y a tiempo parcial al 31 de diciembre de 1998 que continúe prestando servicios en las empresas devengarán un primer complemento de vinculación a los tres años de efectiva prestación de servicios desde el devengo del último trienio y un segundo complemento de vinculación a los tres años siguientes, por importe cada uno de ellos del 5% del salario base más el complemento de compensación.

2.º) El personal fijo a tiempo completo y a tiempo parcial de nuevo ingreso devengará un complemento de vinculación a los tres años de efectiva prestación de servicios y un segundo complemento de vinculación a los seis años de efectiva prestación de servicios, en ambos casos a contar desde la fecha de adquisición de la condición de fijo, por importe cada uno de ellos del 5% del salario base.

Tanto el complemento personal como el complemento de vinculación se actualizarán anualmente de acuerdo con el salario base y complemento de compensación que corresponda percibir en cada momento.

En todo caso, la suma de las cantidades del complemento personal y del complemento de vinculación no podrá superar el 55% del salario base y complemento de compensación.

Artículo 35.º - Complemento puesto de trabajo.

En los trabajos realizados entre las 22 y las 6 horas, cuando corresponda efectuarlos por la rotación natural de turnos, se percibirá un complemento de nocturnidad del 30%

La base de cálculo sobre la que se aplica el referido porcentaje se obtendrá con las siguientes fórmulas:

A) Desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2007:

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{C. Personal} + \text{C. Compensación} + \text{C. Vinculación}) \times 14}{1.760 \text{ horas}}$$

1.760 horas

B) Desde el 1 de Enero de 2008:

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{C. Personal} + \text{C. Compensación} + \text{C. Vinculación}) \times 15}{1.760 \text{ horas}}$$

1.760 horas

Se exceptúa del percibo de este plus a aquellos trabajadores que realizan trabajos que por su índole han de realizarse normalmente de noche (guardia, vigilante, etcétera).

Este turno de trabajo tendrá un descanso de 30 minutos.

Artículo 36.- Pagas extraordinarias.

Por tal concepto se percibirá lo siguiente:

1) Dos pagas extraordinarias: una en junio y otra en Navidad. Por tal concepto se percibirá una cantidad igual a un mes de salario base, incrementándole los complementos personal, de compensación y de vinculación que correspondan. La paga de Navidad se abonará antes del 22 de diciembre.

2) Una tercera paga extraordinaria que se percibirá de la siguiente forma:

a) Año 2004: un 10% de la cantidad total de una paga extraordinaria que se abonará en nómina en el mes de Septiembre.

b) Año 2005: un 30% de la cantidad total de una paga extraordinaria.

c) Año 2006: un 50% de la cantidad total de una paga extraordinaria.

d) Año 2007: un 75% de la cantidad total de una paga extraordinaria.

e) Año 2008: un 100% de la cantidad total de una paga extraordinaria.

A partir del año 2005, el importe de esta tercera paga extraordinaria será abonado el 50% en la nómina de marzo y el 50% restante en la nómina de septiembre.

3) La tercera paga extraordinaria quedará consolidada desde el 1 de enero de 2008 en la misma cuantía y conceptos que las de junio y Navidad.

4) El personal que ingrese o cese durante el año percibirá dichas pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 37.º Ayudas sociales.

1) Ayuda escolar. Se percibirá en la cuantía de 92.42 €. por año e hijo, desde guardería hasta universidad, ambas inclusive, y siempre que se justifique la situación académica y dependa económicamente del cabeza de familia. Esta gratificación se hará efectiva en el mes de Septiembre de cada año.

Los trabajadores del sector también tendrán derecho a la ayuda escolar, cuando estén estudiando y cumplan los siguientes requisitos:

a) Que el curso que realicen, sea un curso oficial del Ministerio de Educación y Ciencia.

b) En cursos inferiores a universidad se le abonará esta cantidad una sola vez por curso.

c) Cuando se realicen cursos de universidad esta cantidad se abonará por matrícula.

d) Deberán de acreditar en qué curso y centro realizan los estudios.

2) Se establece como ayuda especial la cantidad de 92.42 € mensuales por hijo minusválido.

Artículo 38.º - Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se realicen en las empresas del sector, se abonarán con un incremento de la hora ordinaria del 35% para el año 2004 y del 30% a partir del 2005 inclusive.

La base de cálculo sobre la que se aplican los referidos porcentajes se obtendrá con las siguientes fórmulas:

A) Desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2007:

$$(\text{Salario base} + \text{C. Personal} + \text{C. Compensación} + \text{C. Vinculación}) \times 14$$

1.760 horas

B) Desde el 1 de Enero de 2008:

$$(\text{Salario base} + \text{C. Personal} + \text{C. Compensación} + \text{C. Vinculación}) \times 15$$

1.760 horas

Artículo 39.º - Complemento por I.T.

En el supuesto de I.T. por enfermedad común, accidente de trabajo y accidente no laboral las empresas abonarán al trabajador un complemento hasta el cien por cien de su salario actualizado.

Las empresas podrán crear la Comisión de Control de Ausencias en la que tendrán voz y voto los representantes legales de los trabajadores.

Las ausencias por enfermedad deberán estar justificadas por baja médica. Dicha baja podrá ser sustituida, en los casos de los 2 primeros días, por el parte de consulta y hospitalización.

Para los casos de visita médica el tiempo máximo será:

a) En la propia localidad donde se encuentre domiciliada la empresa: desde una hora antes de la citación para la visita y hasta media hora después de haber finalizado ésta, debiendo aportarse el correspondiente justificante expedido por el facultativo o personal autorizado del Centro de Salud.

b) En localidad distinta: desde una hora y media antes de la citación para la visita y hasta una hora después de haber finalizado ésta, debiendo aportarse el correspondiente justificante expedido por el facultativo o personal autorizado del Centro de Salud.

Artículo 40.º - Seguro de accidentes.

Las empresas suscribirán una póliza de seguro que cubra el riesgo de accidente que produzca la muerte o la incapacidad total permanente y por un importe de 23.935 €; así como unas prestaciones porcentuales de dicha cantidad, para los casos que se prevé en las condiciones generales de las pólizas de accidentes individuales por incapacidades permanentes parciales. Cubrirán el riesgo durante las 24 horas del día y se aceptarán las condiciones exclusorias que impongan las compañías aseguradoras en las condiciones generales.

En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa abonará la cantidad de 1.620 €, cantidad que también podrá ser asegurada.

Las cantidades mencionadas en este Artículo tienen efectos desde el mes siguiente a la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, manteniéndose en vigor hasta esa fecha las cantidades correspondientes al año 2003.

Artículo 41.º - Derechos formativos.

La formación profesional será en igualdad de condiciones para todos los trabajadores/as. Serán de aplicación en el sector cuantas disposiciones legales en materia de formación le afecten, así como los acuerdos que a nivel de confederaciones sean suscritos por sindicatos y empresarios con carácter de aplicación general, y en particular en lo referido en el Acuerdo Nacional de Formación Continua (A.N.F.C.) de 22 de diciembre de 1992.

La Comisión Paritaria, de común acuerdo, decidirá el desarrollo y aplicación de las materias de formación en el trabajo para el sector.

Artículo 42.º - Cobertura de bajas definitivas.

En el caso de que proceda cubrir las bajas definitivas, estas se cubrirán en idénticas condiciones a las reflejadas en el Artículo 15, último apartado. Una vez agotado el procedimiento, se haría como está reflejado en Artículo 11 de este Convenio.

Artículo 43.º - Incrementos salariales.

El incremento salarial para el año 2004 será el IPC real del año anterior más 1 punto, y para los años siguientes de vigencia del Convenio será el IPC real del año anterior más 0,8 puntos.

Si el IPC fuese negativo durante la vigencia del presente Convenio, el incremento salarial sería en todo caso de 0,8 puntos.

Dichos incrementos se aplicarán a todos los conceptos económicos del presente Convenio.

Capítulo Sexto**Fomento de estabilidad en el empleo****Artículo 44.º - Empleo fijo.**

1.º) Las empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen a consolidar, antes de finalizar su vigencia, la fijeza del 70% de la plantilla, en cómputo de jornadas completas de la media de plantilla de los cinco años de referencia (1 de Enero de 1999 al 31 de Diciembre de 2003). Se calculará dividiendo el número de días cotizados en dicho período entre 1.760 horas.

2.º) Dicha consolidación del 70% de la plantilla con contratos indefinidos (fija), deberá efectuarse a razón del 25% anual desde el año 2004 al 2008.

3.º) En el último año de vigencia del Convenio, se actualizará la base de cálculo indicada en el párrafo 1º), calculándose la media de plantilla entre el 1 de enero de 2004 al 31 de octubre de 2008.

4.º) Para el cumplimiento de lo anteriormente expuesto se tendrán en cuenta los criterios establecidos en los arts. 11 y 15.

5.º) Durante la vigencia del presente Convenio la transformación de contratos temporales en indefinidos podrá realizarse mediante contratos para el fomento de la contratación indefinida al amparo de la D.A. primera de la L. 63/1997, de 26 de diciembre.

6.º) De acuerdo con lo establecido en el Art. 85 del ET, si se producen las causas previstas en los Artículos 47, 51 y 52 c) del ET, se suspenderán o extinguirán en primer lugar, los nuevos contratos.

Artículo 45.º - Criterios para la realización de contratos fijos a tiempo completo y a tiempo parcial.

1.º) La empresa comunicará a los representantes de los trabajadores las previsiones y fechas de incorporación de trabajadores a contratar como fijos a tiempo completo y a tiempo parcial.

El Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán emitir informe acerca de los puestos a cubrir por secciones, puestos de trabajo, etc., y proponer listas de trabajadores para ser contratados como fijos a tiempo completo o a tiempo parcial.

Finalizada la selección por parte de la empresa, lo notificará a los representantes de los trabajadores antes de formalizar la contratación.

2.º) El 10% de los contratos necesarios para llegar al 70% de fijeza en las plantillas serán elegidos por libre designación, por la empresa.

3.º) El 90% restante deberán ser contratados entre trabajadores que reúnan las siguientes condiciones:

- El 36%, con trabajadores que hayan cotizado más de 720 días en la empresa en los últimos cinco años.

- El 54% con trabajadores que hayan cotizado un mínimo de 360 días en la empresa en los últimos cinco años.

4.º) Los criterios antes mencionados no son aplicables a puestos de trabajo que no sean de producción ni a encargados de sección.

Disposiciones Adicionales

Primera.- Las partes negociadoras acuerdan que en la negociación del nuevo Convenio Colectivo a partir del 1 de Enero de 2009, se incluirá como punto de negociación la estabilidad en el empleo, teniendo en cuenta la evolución del empleo en el sector y de la legislación laboral, a fin de determinar las bases correspondientes.

Segunda.- Durante la vigencia del presente Convenio, las contrataciones temporales a través de ETT se efectuarán de acuerdo con las siguientes condiciones:

1.º) Las contrataciones eventuales de personal de producción, excepto encargados, no podrán superar la duración de 45 días en un período de seis meses, ni exceder del 10% de la plantilla total de las empresas.

2.º) Para el resto de personal, se podrá contratar trabajadores temporales con ETT libremente, excepto para interinos de duración previsible superior a 15 días.

3.º) Las limitaciones establecidas en los dos párrafos anteriores podrán modificarse libremente mediante acuerdos de empresa con sus representantes legales de los trabajadores.

4.º) En todo caso, los trabajadores contratados a través de ETT tendrán derecho al 100% del salario regulado en el presente Convenio.

Si la presente disposición adicional fuera declarada nula, total o parcialmente, dicha nulidad no afectará a la validez del presente Convenio.

Tercera.- Se designan como miembros de la Comisión Paritaria los siguientes:

1.º) - Por la representación empresarial:

D. Juan Antonio Hernández Luna

D. Emilio Vicente Mondéjar.

D. Franco de Sena Cerdán Gómez.

D. José Ignacio Tomás Garrido.

Asesores:

D. José Antonio Tomás García.

D. Ángel Hernández Martín.

2.º) - Por la representación sindical:

D. Enrique Bañón Camacho (CC.OO.).

D. Simón García Hurtado (USO).

D. José Francisco Miñano Navarro (UGT).

Asesores:

D. Santiago Navarro Meseguer (CC.OO.).

D. Pedro Antonio Parra Muñoz (USO).

D. Jesús Cámara Meseguer (UGT).

3.º) - Suplentes:

serán designados cuando proceda.

Disposiciones Finales

1.º - Si alguna de las empresas del sector no cumple lo establecido en el Artículo 43 del Convenio de 1999, para esta quedará sin efecto lo establecido en los Artículos 33 y 43 del Convenio de 1999 y continuará siendo aplicable el art. 32 en la redacción del Convenio de 1997 a partir del 1 de Enero del año 2004, quedando consolidados como complemento personal no absorbible los beneficios económicos establecidos en el art. 33 del Convenio de 1999, obtenidos a partir del 1 de enero de 1999.

2.º - La Comisión Paritaria, en su función de vigilancia del Convenio, resolverá a instancia de parte sobre los posibles incumplimientos a que se refieren estas Disposiciones Finales, respetando los principios de audiencia y defensa y resto del texto del convenio.

3.º - La comisión paritaria queda encargada de la definición de faltas y sanciones.

Por la Asociación de Empresarios.—Por CC.OO.—
Por UGT.—Por USO.

CATEGORIAS	SALARIOS 2004					
	S. Base	Vinculación	P. Extras	Paga 15	Compensación	Personal
TECNICO JEFE	1.232,14 €	61,61 €	1.232,14 €	123,21 €	62,32 €	64,72 €
TECNICO	1.106,64 €	55,33 €	1.106,64 €	110,66 €	55,97 €	58,13 €
TECNICO AYUDANTE	1.061,58 €	53,08 €	1.061,58 €	106,16 €	53,69 €	55,76 €
PRACTICANTE	954,98 €	47,75 €	954,98 €	95,50 €	48,30 €	50,16 €
ENCARGADO GENERAL	1.098,00 €	54,90 €	1.098,00 €	109,80 €	55,54 €	57,68 €
JEFE DE VENTAS	1.131,49 €	56,57 €	1.131,49 €	113,15 €	57,23 €	59,44 €
VIAJANTE	1.026,23 €	51,31 €	1.026,23 €	102,62 €	51,91 €	53,91 €
JEFE ADMINISTRATIVO	1.157,24 €	57,86 €	1.157,24 €	115,72 €	58,53 €	60,79 €
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1.051,74 €	52,59 €	1.051,74 €	105,17 €	53,20 €	55,25 €
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	971,83 €	48,59 €	971,83 €	97,18 €	49,15 €	51,05 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	947,65 €	47,38 €	947,65 €	94,77 €	47,93 €	49,78 €
TELEFONISTA	947,65 €	47,38 €	947,65 €	94,77 €	47,93 €	49,78 €
ASPIRANTE 16-17 AÑOS	653,44 €	32,67 €	653,44 €	65,34 €	33,05 €	34,32 €
REPARTIDOR	947,65 €	47,38 €	947,65 €	94,77 €	47,93 €	49,78 €
ALMACENERO	971,83 €	48,59 €	971,83 €	97,18 €	49,15 €	51,05 €
PORTERO	947,65 €	47,38 €	947,65 €	94,77 €	47,93 €	49,78 €
GUARDA	947,65 €	47,38 €	947,65 €	94,77 €	47,93 €	49,78 €
LIMPIADORA	939,73 €	46,99 €	939,73 €	93,97 €	47,53 €	49,36 €
ENCARGADO DE SECCION	1.059,16 €	52,96 €	1.059,16 €	105,92 €	53,57 €	55,64 €
OFICIAL 1º PRODUCCION	1.033,95 €	51,70 €	1.033,95 €	103,39 €	52,29 €	54,31 €
OFICIAL 2º PRODUCCION	971,83 €	48,59 €	971,83 €	97,18 €	49,15 €	51,05 €
OFICIAL 3º PRODUCCION	947,65 €	47,38 €	947,65 €	94,77 €	47,93 €	49,78 €
AYUDANTE	947,65 €	47,38 €	947,65 €	94,77 €	47,93 €	49,78 €
AYUDANTE MENOR DE 18 AÑOS	653,44 €	32,67 €	653,44 €	65,34 €	33,05 €	34,32 €
APRENDIZ 16-17 AÑOS	653,44 €	32,67 €	653,44 €	65,34 €	33,05 €	34,32 €
APRENDIZ MAYOR DE 18 AÑOS	919,89 €	45,99 €	919,89 €	91,99 €	46,52 €	48,32 €

Consejería de Trabajo y Política Social

Servicio Regional de Empleo y Formación

10459 Corrección de errores de la Resolución de 16 de junio de 2004, por la que se delegan determinadas competencias del Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación en diversas unidades del Organismo Autónomo.

Advertido error en el texto de la citada Resolución (publicada en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» número 155, de 7 de julio de 2004), se procede a efectuar la oportuna rectificación:

En la página 15234, segunda columna, en el artículo 1, letra B), apartado 1, **donde dice** «...así como la disposición o compromiso del gasto, el reconocimiento de la obligación, la propuesta y la orden de pago en relación con ...»; **debe decir** «...así como la disposición o compromiso del gasto, el reconocimiento de la obligación y la propuesta de pago en relación con...»

Murcia a 15 de julio de 2004.—El Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación,
Constantino Sotoca Carrascosa.

Consejería de Economía, Industria e Innovación

10484 Convenios suscritos con diversos Ayuntamientos de la Región para ejecución de instalaciones del Plan de Electrificación Rural 2004-2006.

Resolución

Visto los Convenios de colaboración suscritos entre la Consejería de Economía, Industria e Innovación y diversos Ayuntamientos de la Región para la ejecución de obras de electrificación rural, de conformidad con la autorización otorgada por el Consejo de Gobierno en sesión de 21 de mayo de 2004 y teniendo en cuenta que tanto el objeto de los Convenios como las obligaciones establecidas en los mismos regulan un marco de colaboración que concierne al interés público de esta Consejería, y a los efectos de lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto Regional 56/1996, de 24 de julio, sobre tramitación de los Convenios en el ámbito de la Administración Regional.

Resuelvo

Publicar en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», resumen de los Convenios suscritos con diversos