

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Trabajo y Política Social

11657 Resolución de 9 de agosto 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 Capel Vinos S.A.- Exp. 25/04.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de CAPEL VINOS S.A. (Código de Convenio número 3002052) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 18-3-2004 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 9 de agosto de 2004.—El Director General de Trabajo. Por delegación de firma. El Subdirector General de Trabajo (Resolución de 20.09.1999), **Pedro Juan González Serna**.

Capítulo I

Artículo 01.- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación y obligación a la sociedad mercantil Capel Vinos, S.A. domiciliada en Molino Alfatego, 220 de Espinardo, Murcia y a todos los trabajadores de la misma; dedicada a la actividad de embotellado, venta y distribución de vinos y mostos.

Artículo 02.- Vigencia, entrada en vigor y denuncia.

La duración del presente convenio será de dos años, del 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre del 2005. Entrará en vigor el día de su firma, si bien sus efectos económicos lo serán desde el día 1 de marzo de 2004.

Las partes firmantes del convenio se comprometen, tres meses antes de la expiración del presente, a iniciar la negociación de un nuevo convenio sin necesidad de la denuncia previa.

Artículo 03.- Partes que conciertan el Convenio.

En virtud de lo establecido en el artículo 87 del E.T., las partes que conciertan el presente convenio, tienen legitimación suficiente para negociar y llegar a los acuerdos aquí contenidos.

La Comisión Negociadora está formada por:

- Los Delegados de Personal, 3 miembros, todos ellos del sindicato UGT con el asesoramiento sindical correspondiente.

- La Empresa Capel Vinos, S.A., representada por la Dirección de la misma.

Artículo 04.- Comisión Negociadora Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria integrada por dos representantes de la Empresa y dos de los trabajadores, teniendo como funciones específicas las siguientes:

a) Interpretación de la aplicación de las cláusulas del Convenio

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

d) Estudio, análisis, planificación y coordinación en los planes de formación.

Artículo 05.- Absorción y derecho subsidiario

Las condiciones que en el presente Convenio se establecen tienen la consideración de mínimas y obligatorias para la empresa comprendida en su ámbito de aplicación.

Las mejoras salariales pactadas en éste Convenio, quedarán absorbidas individualmente y en cómputo global anual por las condiciones más beneficiosas que vinieran percibiendo los trabajadores afectados, respetándose dichas condiciones en cuanto excedan de lo pactado.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral del Sector y Legislación general aplicable.

Capítulo II

Empleo y contratación

Artículo 06.- Modalidades de contratación.

La contratación de trabajadores/as atenderá a sistemas objetivos que garanticen la ausencia de discriminación por razón de sexo o por razones familiares, así como por razón de edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad, enfermedad, etc.

Los trabajadores se clasifican en fijos y temporales.

Los contratos temporales están desarrollados en el art.º 15 del Estatuto de los Trabajadores, el RD 2720/98 y la Ley 12/2001 y se podrán realizar para:

a) Realizar una obra o servicio determinados.

b) Atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

c) Sustituir a trabajadores con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

d) Interinidad.

Se deberá hacer constar en los mismos, entre otros extremos, la especificación de la modalidad contractual de que se trate (eventual por circunstancias, obra o servicio determinado o interino), la duración del contrato o la identificación de la circunstancia que determina su duración, así como el trabajo a desarrollar.

Capítulo III

Organización del trabajo

Artículo 07.- Clasificación profesional (Grupos Profesionales)

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican, serán clasificados en Grupos Profesionales.

Esta nueva estructura profesional, pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de las aptitudes profesionales, titulaciones y criterios generales de la prestación laboral.

Los Grupos y Categorías profesionales consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.

El personal que presta sus servicios en la empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realice en uno de los siguientes Grupos Profesionales:

1. Personal Técnico.
2. Personal Administrativo y Financiero.
3. Personal Comercial.
4. Personal Obrero (Oficios Auxiliares).
5. Personal Subalterno.

En el Personal Técnico se encuadran las siguientes categorías profesionales:

- a) Director Técnico.
- b) Encargado Bodega.
- c) Encargado Laboratorio.
- d) Ayudante Laboratorio.

En el Personal Administrativo y Financiero, las siguientes:

- a) Director.
- b) Jefe Departamento.
- c) Jefe Sección.
- d) Administrativo/a de 1.^a
- e) Administrativo/a de 2.^a
- f) Auxiliar.

g) Auxiliar en prácticas.

En el Personal Comercial, las siguientes:

- a) Director.
- b) Jefe de Ventas.
- c) Director de Área.
- d) Delegado de Ventas.
- e) Promotor.

En el Personal Obrero, las siguientes:

- a) Encargado de Sección.
- b) Oficial 1.^a
- c) Oficial 2.^a
- d) Embotellador 1.^a
- e) Embotellador 2.^a
- f) Embotellador.
- g) Auxiliar.

En el Personal Subalterno, las siguientes:

- a) Conserje.
- b) Auxiliar subalterno.

Artículo 08.- Movilidad funcional

La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al Grupo Profesional.

El personal que habitualmente realice trabajos de diferentes categorías, será clasificado con arreglo a la categoría superior de las que realiza.

En el caso de cambiar de puesto de trabajo a otro de categoría superior se percibirá la retribución correspondiente a ésta última y a los dos meses de permanecer en la categoría superior, adquirirá ésta automáticamente, salvo en los casos de sustitución.

Capítulo IV

Jornada de trabajo y descansos

Artículo 09.- Jornada de trabajo y descansos

La duración máxima de la jornada ordinaria diaria será de 8 horas.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

La jornada ordinaria de trabajo anual será de 1.758 horas de trabajo efectivo en cómputo global y distribuidas de lunes a viernes, teniendo siempre en cuenta el calendario laboral de la Región, con arreglo al cual se efectuará la distribución de ésta jornada anual.

Los departamentos y que por razones técnicas, organizativas o de producción tuvieran necesidad de realizar una jornada distinta, ésta será pactada entre empresa y la representación legal de los trabajadores, respetando lo establecido en el artículo 34 del E.T.

La empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, según sus necesidades productivas, podrá fijar jornadas especiales de hasta un máximo de nueve horas, durante un período también máximo de tres meses al año, compensables durante el resto de la anualidad en que se presten comprometiéndose a comunicárselo a aquellos con un mes de antelación a las fechas en que se hayan de realizar por los medios de difusión habituales en las mismas.

El horario de trabajo será acordado entre la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores a la firma del presente Convenio Colectivo.

Se reduce la jornada diaria a 7 horas con horario intensivo durante las semanas siguientes:

En el año 2004

- Del 5 al 11 de enero (Semana de Reyes)
- Del 5 al 11 de abril (Semana Santa)
- Del 12 al 18 de abril (Fiestas de primavera)
- Del 13 al 19 de septiembre (Feria de septiembre)
- Del 27 de diciembre al 1 de enero de 2005 (Fiestas de Navidad)

En el año 2005

- Del 3 al 9 de enero (Semana de Reyes)
- Del 21 al 27 de marzo (Semana Santa)
- Del 28 al 3 de abril (Fiestas de primavera)
- Del 12 al 18 de septiembre (Feria de septiembre)
- Del 26 de diciembre al 1 de enero de 2006

Artículo 10.- Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo diaria de aplicación de éste Convenio.

El numero total de horas extras estarán dentro de los límites legales que marque la Legislación vigente en cada momento.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

Artículo 11.- Vacaciones

Todos los trabajadores disfrutarán un periodo anual de vacaciones de veintisiete días laborables.

Los días de vacaciones disfrutados, se considerarán a todos los efectos como efectivamente trabajados, salvo en lo que se refiera al devengo y percepción del plus de transporte establecido en el artículo 16.

El disfrute de las mismas se realizará de común acuerdo entre los trabajadores y la empresa y al menos quince días se tomarán en los meses de verano (junio a septiembre).

El personal que ingrese en el transcurso del año, tendrá derecho a una compensación en metálico, igual a la parte proporcional de los días no disfrutados. Dicha parte proporcional se calculará a razón de dos días y

medio al mes o fracción de mes trabajado.

En el caso de haber iniciado el trabajador el disfrute del periodo reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de I.T., por accidente o enfermedad grave, tendrá derecho a que la duración de la misma se compute como días de vacaciones, percibiendo la diferencia entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación por I.T. o que dicho período de vacaciones quede interrumpido hasta el momento del alta médica.

El inicio de las vacaciones, no podrá coincidir con sábado, domingo o festivo.

Capítulo V

Interrupciones no periódicas de la prestación laboral.

Artículo 12.- Licencias retribuidas

El trabajador/a previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Con motivo de contraer matrimonio, los trabajadores tendrán derecho a una licencia de 16 días naturales que serán retribuidos como efectivamente trabajados.

- Tres días naturales por maternidad de la esposa o pareja de hecho. Caso de enfermedad grave derivada del parto se podrán ampliar a cinco días.

- Por fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica de gravedad de familiares por consanguinidad o afinidad de primer grado, 3 días naturales si el hecho se produce en la localidad donde el trabajador desarrolla su actividad y de cinco días naturales si se produce fuera de ésta.

- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora continuada de ausencia del trabajo para tal fin.

Las restantes licencias se regirán conforme a lo establecido en el artículo 37 del E.T.

Capítulo VI

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 13.- Excedencias

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen éste derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultánea por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Durante el primer año, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y a partir del segundo año de existencia, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Se pacta expresamente que el plazo para la reincorporación a la empresa tras el vencimiento de la excedencia es de siete días a partir de aquel.

En lo no contemplado en éste artículo, será de aplicación lo establecido en el artículo 46 del E.T.

Capítulo VII

Salarios

Artículo 14.- Incremento salarial y revisión salarial.

Para los dos años (2004 y 2005) el incremento salarial será del IPC real más un **0,50%** sobre los siguientes conceptos: Salario Base, Plus de Asistencia, Plus de Transporte y Plus de Desayuno. Con efectos del 1 de Marzo de 2004 se aplicará un incremento provisional del IPC previsto por el Gobierno más un 0,50%. En caso de que el IPC real supere el previsto se practicará la correspondiente revisión salarial (diferencia IPC real y el IPC previsto).

Este incremento provisional se establece en la Tabla Salarial anexa.

Artículo 15.- Complementos salariales.

Salario Base:

El salario base de Convenio para el primer año de vigencia del mismo, será el que se determine en la tabla salarial anexa, con tal denominación.

Plus de Asistencia:

Se establece un plus de asistencia para todas las categorías profesionales en la cuantía que se detalla en el anexo salarial.

Plus Personal:

A los efectos establecidos en éste Convenio se entiende como plus personal, aquellas cantidades que se perciban por encima de los salarios establecidos en el presente Convenio.

Plus de nocturnidad:

Se establece un plus de nocturnidad para aquellos trabajos que se realicen entre las diez de la noche y las seis de la mañana, consistente en un 30% del valor hora de cada categoría profesional, de acuerdo con la tabla salarial vigente.

Complementos salariales de periodicidad superior al mes:

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, una de verano y otra de Navidad, que se abonarán la 1ª quincena de Julio y la 1ª quincena de Diciembre de cada año a razón de las cantidades que figuran en el anexo salarial del presente Convenio más el plus personal correspondiente a cada trabajador.

Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año, percibirán las anteriores gratificaciones en proporción al tiempo trabajado.

Percepciones Extrasalariales

Plus de Transporte:

Los trabajadores afectados por éste Convenio, tendrán derecho a percibir por cada día laborable trabajando, un plus de acuerdo con lo establecido en la tabla salarial anexa en cómputo mensual y que no será percibido, lógicamente durante el período vacacional.

Plus de Desayuno:

Los trabajadores afectados por éste Convenio, a excepción del personal Comercial, tendrán derecho a percibir un plus para el desayuno, en cómputo mensual consisten en la cantidad de 62,64 €. (Esta cantidad incluye el incremento provisional referenciado en el artº 14).

Dietas:

Los trabajadores que por razón de su trabajo se desplacen a localidad distante de aquella dónde se encuentra el centro de trabajo, percibirán en concepto de dietas las siguientes cantidades:

Por desayuno 4,51 €

Por comida 15,03 €

Por cena 12,02 €

Por pernocta 21,04 €

La vigencia de éstos valores fijos se mantendrá hasta el 31 de Diciembre del 2005.

Las cantidades anteriores se abonarán según el siguiente horario de salida y regreso:

Desayuno, antes de las 7 horas.

Comida, de las 13 a las 16 horas.

Cena, de las 20 a las 23 horas.

Habitación para pernoctar, de las 23 horas en adelante.

Capítulo VIII

Promoción y formación profesional

Artículo 16.- Promoción profesional.

Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo establecido en el presente Convenio.

Todos los trabajadores sujetos a éste Convenio tendrán igualdad de condiciones para cubrir los puestos vacantes o de nueva creación, así como a cambiar a una categoría o grupo profesional superior teniendo en cuenta la antigüedad, méritos, formación, conocimientos, experiencia, titulación, etc. del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

La promoción o ascensos del personal directivo se efectuará por libre designación de la empresa.

La promoción o ascenso del personal técnico se cubrirá libremente en razón a los títulos correspondientes, a la competencia profesional y a las dotes de organización y mando que precisen los designados para cubrir el puesto vacante o de nueva creación.

La promoción o ascenso del personal administrativo serán cubiertas en primer lugar por personal de la empresa capacitado por titulación y experiencia o ajeno a ella, libremente designado por ésta.

En referencia al personal obrero, la promoción o ascenso se cubrirán por antigüedad, dentro de cada especialidad, por el personal de categoría inmediata inferior y siempre que aquellos a quienes les corresponde estén calificados como aptos por la Empresa o declarados como tales en la prueba a que se les someta.

Con un mes, como mínimo, de antelación a la fecha del comienzo de las pruebas para el ascenso o promoción, la Empresa efectuará la oportuna convocatoria y la publicación de los programas y/ o pruebas exigidas. Tales pruebas recogerán con la mayor claridad y precisión aquellas cuestiones y conocimientos necesarios, que deberán estar siempre en consonancia con el puesto de trabajo a desarrollar dentro de cada categoría o grupo profesional.

El proceso estará ultimado en un plazo no superior a los dos meses contados desde la fecha de inicio de las pruebas.

El procedimiento a seguir para evaluar el posible ascenso, promoción, vacante, o puesto de nueva creación, lo determinará La Comisión Mixta Calificadora que estará compuesta por dos miembros designados por al Dirección de la Empresa, de los cuales uno actuará como presidente, y dos trabajadores designados por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, quienes de mutuo acuerdo, elaborarán las pruebas que han de efectuarse a los candidatos.

Los componentes de la Comisión Mixta Calificadora puntuarán, a título individual, según el baremo establecido, procediéndose al final del examen o prueba a computar los puntos adjudicados. En caso de empate en la puntuación, prevalecerá la antigüedad.

Artículo 17.- Formación Profesional.

La empresa desarrollará la política de formación y promoción adecuada en orden a la mejora del nivel cultural y profesional de sus empleados, según necesidades administrativas, comerciales, organizativas y de fabricación que se den en cada momento, procurando completar la formación profesional de sus trabajadores.

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Igualmente a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo par la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

En los cursos que tengan relación directa con los trabajos que se realizan en la fábrica, se programará la realización de un examen final, entregando al cursillista un certificado en el que figure el nivel de aprovechamiento y conocimientos adquiridos en el curso.

Artículo 18.- Conductores.

Aquellos a quienes por causas no imputables a los mismos les sea retirado el carnet de conducir cuando se encuentren prestando servicio a cargo de la empresa, ésta lo destinará al puesto de trabajo que en aquel momento tengan disponible, respetándole durante el periodo que lo tengan retenido su categoría y salario, salvo en casos en que hayan sido condenados judicialmente por imprudencia o hallados en situación de embriaguez o toxicomanía.

Capítulo IX

Derechos Colectivos

Artículo 19.- Comités de empresa y delegados de personal.

A los representantes sindicales de los trabajadores, se les reconocen los derechos y garantías establecidos en la legislación vigente.

Cada uno de los Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa dispondrán de un crédito de veinticinco horas mensuales, retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación.

Las horas sindicales que se realicen dentro de la jornada de trabajo se considerarán a todos los efectos como trabajo efectivo. En todo caso, las horas sindicales que se utilicen en las reuniones con la Empresa, no computarán como utilización a efectos de la suma total del crédito horario, computándose a todos los efectos como trabajo efectivo.

Artículo 20.- Derechos sindicales.

Los trabajadores afiliados a una central sindical, legalmente representativa, podrán elegir o designar su propio delegado sindical en la Empresa.

Capítulo X

Beneficios sociales

Artículo 21.- Complemento de incapacidad temporal por enf. común, accidente no laboral, enfermedad profesional y acc.de trabajo.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente del trabajador, laboral o no, la Empresa garantizará al trabajador el percibo de la totalidad de su remuneración desde el primer día de la baja, como si se tratase de días efectivamente trabajados.

Artículo 22.- Complemento de I.T. por riesgo durante el embarazo.

La empresa complementarán hasta el 100% de la base reguladora en los casos de riesgo durante el embarazo.

Artículo 23.- Póliza de seguro para indemnización por muerte e invalidez.

La Empresa cubrirá el riesgo de muerte e incapacidad absoluta para el trabajo por cualquier causa, suscribiendo al efecto póliza de seguro con la Entidad Aseguradora que estime más conveniente en la cuantía de 24.040,48 €, a favor de aquellos trabajadores que tengan una antigüedad mínima de tres meses al servicio de la empresa.

La Empresa anticipará a sus trabajadores o herederos legales, tres mensualidades de sus haberes con cargo a su indemnización que éstos deben percibir como beneficiarios de la póliza de seguro concertada, reintegrándose a la Empresa dicho importe una vez que se haga efectiva la indemnización.

Artículo 24.- Ayuda escolar.

Se establece una ayuda anual a abonar en el recibo de salario del mes de septiembre, para aquellos trabajadores con hijos en edad escolar según la clasificación siguiente:

- De 3 a 5 años	Preescolar	78,00 €
- De 6 a 12 años	Primaria	102,00 €
- De 13 a 16 años	Secundaria	126,00 €

Para la fijación de la edad, se establecerá la que tengan al 31/12 de vigencia del Convenio.

Artículo 25.- Ayuda asistencial y prestación por invalidez.

Se establece una ayuda anual de 270,00 € a abonar en el mes de septiembre, para aquellos trabajadores con hijos disminuidos psíquicos o físicos que hayan sido calificados por el órgano competente de su CC.AA con un porcentaje mínimo del 33% de minusvalía.

También percibirán la cantidad de 1.502,53 € aquellos trabajadores que dejen de prestar sus servicios en la empresa, por haber sido declarados por la

Comisión Técnica Calificadora en situación de Invalidez Permanente Total para la profesión habitual o Absoluta para toda clase de trabajos.

Capítulo XI

Seguridad y salud laboral

Artículo 26.- Prendas de trabajo.

La Empresa entregará a los trabajadores ropa de trabajo dependiendo de las necesidades en las distintas épocas del año, viniendo éstos, obligados a llevarlas durante la jornada.

También entregará la Empresa, calzado de seguridad para su uso obligatorio a aquellos trabajadores que por la especialidad de su trabajo necesiten.

Los trabajadores cuidarán de forma especial su higiene personal y la ropa de trabajo.

Artículo 27.- Política preventiva.

Todos los trabajadores afectados por éste Convenio, deberán ser sometidos a un control de su estado de salud con periodicidad anual de acuerdo con lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes.

La Empresa y la representación legal de los trabajadores que suscriben éste acuerdo, se comprometen a desarrollar las acciones y medidas en materia de Seguridad y Salud laboral que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas.

La Empresa deberá dotarse de un Plan de Prevención en materia de Seguridad y Salud, así como los servicios necesarios para la realización del mismo. Los representantes legales de los trabajadores participarán en su elaboración y vigilarán el cumplimiento de lo señalado.

TABLA SALARIAL CONVENIO 2004 (Incremento Provisional)

	SALARIO BASE	PLUS ASIST.	PLUS TRANS.	BRUTO MES	EXTRA JULIO	EXTRA NAVIDAD	SALARIO ANUAL
TECNICOS							
DIRECTOR TECNICO	900,93	84,64	71,73	1.057,30	1.051,33	1.051,33	14.718,57
ENCARGADO BODEGA	893,19	84,64	71,73	1.049,56	1.043,58	1.043,58	14.610,18
ENCARGADO LABORATORIO	893,19	84,64	71,73	1.049,56	1.043,58	1.043,58	14.610,18
AYUDANTE LABORATORIO	834,20	84,64	71,73	990,58	984,60	984,60	13.784,37
ADMINISTRATIVOS / FINANC.							
DIRECTOR	916,40	84,64	71,73	1.072,77	1.066,79	1.066,79	14.935,04
JEFE DEPARTAMENTO	900,93	84,64	71,73	1.057,30	1.051,33	1.051,33	14.718,57
JEFE SECCION	893,20	84,64	71,73	1.049,57	1.043,60	1.043,60	14.610,34
ADMINISTRATIVO 1ª	870,03	84,64	71,73	1.026,40	1.020,43	1.020,43	14.285,96
ADMINISTRATIVO 2ª	852,15	84,64	71,73	1.008,52	1.002,54	1.002,54	14.035,55

	SALARIO BASE	PLUS ASIST.	PLUS TRANS.	BRUTO MES	EXTRA JULIO	EXTRA NAVIDAD	SALARIO ANUAL
AUXILIAR	816,36	84,64	71,73	972,73	966,76	966,76	13.534,59
AUXILIAR EN PRACTICAS COMERCIALES	734,73	84,64	71,73	891,10	885,12	885,12	12.391,74
DIRECTOR COMERCIAL	900,93	84,64	71,73	1.057,30	1.051,33	1.051,33	14.718,57
JEFE DE VENTAS	893,19	84,64	71,73	1.049,56	1.043,58	1.043,58	14.610,18
DIRECTOR DE AREA	877,73	84,64	71,73	1.034,10	1.028,12	1.028,12	14.393,72
DELEGADO DE VENTAS	870,03	84,64	71,73	1.026,40	1.020,43	1.020,43	14.285,96
PROMOTOR	852,15	84,64	71,73	1.008,52	1.002,54	1.002,54	14.035,55
SUBALTERNOS							
CONSERJE	852,15	84,64	71,73	1.008,52	1.002,54	1.002,54	14.035,55
AUXILIAR SUBALTERNO	798,78	84,64	71,73	955,15	949,17	949,17	13.288,41
OFICIOS AUXILIARES							
ENCARGADO SECCION	877,73	84,64	71,73	1.034,10	1.028,12	1.028,12	14.393,72
OFICIAL PRIMERO	870,03	84,64	71,73	1.026,40	1.020,43	1.020,43	14.285,96
OFICIAL SEGUNDA	852,15	84,64	71,73	1.008,52	1.002,54	1.002,54	14.035,55
EMBOTELLADOR 1ª	870,03	84,64	71,73	1.026,40	1.020,43	1.020,43	14.285,96
EMBOTELLADOR 2ª	852,15	84,64	71,73	1.008,52	1.002,54	1.002,54	14.035,55
EMBOTELLADOR	834,20	84,64	71,73	990,58	984,60	984,60	13.784,37
AUXILIAR	794,92	84,64	71,73	951,30	945,32	945,32	13.234,45

Consejería de Trabajo y Política Social

11658 Resolución de 30 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 Industrias del Caucho.- EXP. 28/04.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de INDUSTRIAS DEL CAUCHO (Código de Convenio número 3000195) de ámbito Sector, suscrito con fecha 15-07-2004 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 30 de julio de 2004.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 20.09.1999), **Pedro Juan González Serna**.

En Alhama de Murcia, siendo las 18,30 horas del día 15 de julio de 2004, y en los locales del Centro Tecnológico del Calzado, se reúnen los señores que a continuación se relacionan, miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Calzado, Zapatillas Vulcanizadas, Caucho e Industrias afines de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, al objeto de proceder a la firma del Convenio Colectivo:

C.C.O.O.

D. Francisco Hernández Martínez.
D. Pedro José Pérez Chuecos.
D. Juan Andreo Velasco.
D. María Dolores González Martínez.
D. Jose Antonio Muñoz Bravo.

Asesor

D. José Cánovas Martínez.

Asociación de Empresarios del Calzado.

D. Enrique Sánchez Provencio.
D. Fernando Belchí Espadas.
D. José Mateos Gómezrovencio.
D. Antonio Molina Moya.
D.ª Isabel Serrano García.
D. José Osete Caravaca.