

	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.

Asesores

D. José Ruiz Sánchez.

D. Antonio Checa de Andrés.

Las partes reconocen que son los legitimados para la suscripción del Convenio, en los términos establecidos en el art. 87 del E.T., que en la negociación ha presidido el principio de la buena fe y que los acuerdos se han obtenido por mayoría de los votos de ambas representaciones, por lo que reconocen el carácter de Convenio de Eficacia General.

Reconocen asimismo que el presente Convenio establece todos y cada uno de los requisitos, en cuanto a contenido, que establece el art. 85, apart. 2 del Estatuto de los Trabajadores.

En base a la representación y legitimación de las partes, se procede a la suscripción del presente Convenio Colectivo del Calzado, Zapatillas Vulcanizadas Caucho e Industrias Afines de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, acordándose su remisión a la Autoridad Laboral, a efectos de inscripción, registro y publicación en el B.O.R.M.

**Convenio colectivo para las Industrias del Calzado,
Zapatillas Vulcanizadas, Caucho e Industrias Afines
de la Comunidad Autónoma de Murcia**

Capítulo I

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo afectará a todas las empresas y trabajadores de la Región de Murcia, que se dediquen prioritariamente a la fabricación de calzado y zapatillas vulcanizadas, y a la actividad del caucho u otros productos afines.

Las representaciones social y económica, por el principio de autonomía de la voluntad de las partes en la negociación colectiva consideran que no es necesaria la integración de este Convenio en el nacional del Calzado, porque aunque se trate de la misma actividad y sector productivo, prefieren localizar la negociación colectiva a nivel regional, por ser el presente Convenio más ventajoso en cómputo anual para los trabajadores, que el convenio nacional.

Artículo 2.- Ámbito personal.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal de las empresas incluidas en el artículo anterior, con las exclusiones y limitaciones establecidas en la Ley.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

Este Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia. Su duración será de tres años, y su vigencia del 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2006.

Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2004, de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo de retribuciones y los atrasos derivados de la retroactividad se abonarán por las empresas dentro del mes siguiente a la firma del Convenio.

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y situaciones actuales implantadas en diversas empresas que impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador en relación con las convenidas en el presente Convenio, subsistirán como garantía personal para los que vinieran disfrutando de ellas y mientras dure su vinculación a la empresa. Están dentro de estas condiciones:

- 1.- La jornada normal de trabajo más favorable al trabajador.
- 2.- Las vacaciones de mayor duración que las pactadas.
- 3.- Las condiciones especiales referentes a accidentes, enfermedades y maternidad.
- 4.- Las primas, destajos o incentivos a la producción, salvo lo establecido en el apartado 7, del art. 71, y con las garantías de los mínimos que se venía disfrutando.

Capítulo II

Organización del trabajo.**Artículo 6.-**

La organización práctica del trabajo con sujeción a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad de la dirección de la Empresa.

Artículo 7.-

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

- 1.- La exigencia de la actividad normal
- 2.- Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
- 3.- Fijación tanto de los «índices de desperdicios», como la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
- 4.- La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta en todo caso la determinación de las cantidades de trabajo y actividad a rendimiento normal.
- 5.- Si por motivo de la implantación de un sistema de rendimiento e incentivos, en una o varias secciones,

que componen la fabricación, alguno realizase una cantidad o calidad de trabajo superior a la actividad normal de su cargo de trabajo por hombre/hora, deberá percibir un incremento del 25 por ciento de su salario base como mínimo, hasta la implantación definitiva del sistema.

6.- La realización durante el periodo de organización del trabajo de modificaciones y métodos, tarifa, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y material, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.

A estos efectos, el trabajador, conservara, independientemente de los rendimientos que consiga con los nuevos valores de tiempo, la media de las percepciones que hubiese obtenido durante las 12 semanas anteriores a la iniciación de la prueba.

Durante el periodo de prueba, el trabajador no podrá ser sancionado por no alcanzar el mínimo exigido cuando las causas sean ajenas al trabajador e imputables al propio sistema.

Si durante el periodo de modificación, el trabajador o trabajadores afectados, obtuvieran rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen, debiendo en cualquier caso, remunerárseles con el total de las cantidades a percibir por dicho concepto de incremento del rendimiento, una vez aprobadas las correspondientes tarifas.

En el caso de que las tarifas a que se refieren los dos párrafos anteriores no llegasen a establecerse definitivamente, se abonará la actividad normal.

7.- La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas de las nuevas condiciones que resultasen de aplicar el cambio de un determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

8.- La fijación de formulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere la categoría y clasificación profesional de los mismos, puedan comprenderla con facilidad.

Artículo 8.-

El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo será el siguiente:

1.- Para el establecimiento de un sistema de rendimiento en base a prima o incentivos, la fijación de la actividad normal y óptima, y cambio de método de trabajo o revisión del sistema existente, la empresa informará al Comité de Empresa o Delegados de Personal de tales circunstancias, dicho informe será presentado a los representantes de los trabajadores con quince días de antelación de la implantación de los nuevos sistemas o de la revisión del actual.

2.- Limitar hasta el máximo de cuatro semanas la experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.

3.- Finalizado el periodo de experimentación y en el plazo máximo de quince días, será preceptivo el informe de los representantes de los trabajadores, expresando su conformidad o desacuerdo, con el dictamen de sus técnicos.

En caso de conformidad o aquiescencia tácita, se pondrá en vigor el nuevo o revisión del anterior.

En caso de desacuerdo y sin perjuicio de la implantación provisional del nuevo sistema o revisión, se estará a lo dispuesto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

4.- En todo caso, la Empresa viene obligada a exponer en los lugares de trabajo la especificación de las tareas asignadas a cada puesto, así como las tarifas aprobadas.

5.- Cuando la necesidad de explotación lo aconsejen, podrá ser establecido en las empresas a las que afecta el presente Convenio, el trabajo por tareas, destajos y otros incentivos, cuya realización es voluntaria por los trabajadores particularmente afectados. Asimismo, si las circunstancias de la explotación lo aconsejan, podrán ser suprimidos o suspendidos los incentivos, previa notificación al Comité de Empresa o Delegados de Personal, cuando exista falta de trabajos y pedidos.

Artículo 9.-

Los aumentos salariales que se pacten, toman en consideración:

1.- Que los trabajadores se comprometen a seguir manteniendo los rendimientos actuales, salvo que estén en periodo de prueba.

2.- Que el rendimiento que actualmente justifica la percepción del salario por jornada, será considerado rendimiento normal en las empresas en que existe acuerdo entre empresas y trabajadores, sea cual sea la denominación científica, cuantitativa de tal rendimiento actual.

3.- Que en aquellas empresas en que existen discrepancias sobre el rendimiento normal-base salarial, se deja a salvo el derecho de las partes a promover su revisión, para acomodar el rendimiento normal base a la base científica cien.

4.- Que en aquellas empresas que están pendientes de aplicación de cronometraje o sistemas de control, se entiende que aceptan el rendimiento normal-base salarial del cien científico.

Capítulo III

Clasificación personal.

Sección 1.º Clasificación por razón de la permanencia al servicio de la empresa.

Artículo 10.-

Por razón de la permanencia al servicio de la empresa, los trabajadores se clasifican: fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales e interinos.

Son trabajadores fijos los admitidos en la empresa sin pactar modalidad especial alguna, en cuanto a duración.

Son trabajadores contratados por tiempo determinado, los que contraten por tiempo cierto, expreso o tácito, o para obras o servicios definidos, siempre que así se pacten por escrito. También los contratados con cualquiera de las modalidades de contratación temporal, establecidas legalmente.

Son trabajadores eventuales, aquellos admitidos para realizar una actividad excepcional o esporádica en la empresa, siempre que así conste en el contrato, que se hará siempre por escrito. Si se incumpliera este requisito o el trabajador superara el tiempo de la actividad para la que fue contratado, adquirirá la condición de fijo.

Se pacta expresamente que podrán contratar trabajadores con carácter eventual por circunstancia de la producción, por periodos anuales, pero con una duración máxima de doce meses de trabajo efectivo, dentro de un periodo de dieciocho meses, de acuerdo con el Art. 15.1.b) del R.D. 1/95, de 24 de marzo, y Ley 63/97, de 26 de diciembre.

Son trabajadores interinos, los que ingresen en la empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador en un Servicio Militar, excedencia especial, enfermedad o situación análoga y cesaran sin derecho a indemnización al incorporarse el titular. Si el trabajador fijo ausente no se reintegrase en el plazo correspondiente, la dirección de la empresa podrá prescindir del trabajador interino, resolviendo el contrato en el momento correspondiente al termino de la reserva del puesto, siempre que ello constase por escrito; en otro caso, el interino pasara a formar parte de la plantilla de la empresa con carácter fijo, ocupando el ultimo puesto de su grupo y categoría profesional.

Contrato fijo discontinuo.- Dada la particularidad del sector al tener una actividad estacional o cíclica, las partes acuerdan establecer la regulación de los contratos de trabajo de carácter fijo discontinuo, de conformidad con las siguientes características:

Se considerará trabajador fijo-discontinuo aquél trabajador que se contrata para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen y actividad normal de trabajo en la empresa, durante periodos de actividad con inicio y duración inciertos.

Cuando se trate de trabajos discontinuos que se repiten en fechas ciertas será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

Se establece como límite máximo de la jornada anual de este tipo de contratos el 90 por 100 de la jornada ordinaria para los trabajadores fijos continuos establecida en Convenio para cada año natural.

La prestación de servicios de los fijos discontinuos irá en función de las necesidades productivas de las empresas, debiéndose fijar en el contrato el

mes de previsible comienzo y final de cada período estacional de producción.

La empresa, dentro del mes previsible de inicio de la campaña fijada en contrato deberá preavisar o llamar a los trabajadores que necesite con una antelación mínima de 15 días. Una vez iniciada la prestación de servicios y conforme la empresa en función de sus necesidades productivas requiera más trabajadores, éstos deberán ser llamados con una antelación mínima de tres días.

Si un trabajador fuese llamado para prestar sus servicios y no acudiese a trabajar ni justificase debidamente dicha ausencia con antelación a la fecha de incorporación al trabajo, causará baja voluntaria automáticamente extinguiéndose su contrato de trabajo con la empresa. El trabajador que al ser llamado estuviese prestando servicios en otra empresa, y justifique dicha circunstancia debidamente y con antelación suficiente, se le concederá un nuevo plazo de preaviso a los efectos de que pueda extinguir o suspender su relación con la otra empresa cumpliendo con los plazos de preaviso correspondientes, y ello sin perjuicio de que la empresa pueda llamar a los trabajadores siguientes en la lista de llamamiento. Si el trabajador no se presenta después del nuevo plazo de preaviso causará baja voluntaria automáticamente extinguiéndose su contrato de trabajo a todos los efectos.

El personal fijo discontinuo será llamado en el orden y la forma que se determina en este artículo, pudiendo el trabajador/a, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

El orden de llamada de los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual se realizara de conformidad con las necesidades productivas de la empresa en función de la antigüedad en la contratación y por secciones productivas de la propia empresa, produciéndose el cese en sentido inverso conforme vaya descendiendo la actividad productiva para la que fueron contratados. De las listas u orden de llamamiento se entregará copia a los representantes de los trabajadores. Los Jefes de sección o encargados podrán tener un llamamiento previo de como mínimo una semana.

Aquellos trabajadores fijos discontinuos que superen su jornada máxima (90% de la jornada ordinaria) durante dos años seguidos o cuatro alternos pasarán a ser fijos continuos. En todo caso, las vacantes que se produzcan entre el personal de la plantilla fija a jornada completa, deberán ser cubiertas con carácter preferente, por personal fijo-discontinuo de igual o similar categoría profesional y aptitud.

La retribución de los fijos discontinuos será por hora efectivamente trabajada, incluyéndose en su retribución la parte proporcional de pagas extras y beneficios, descanso semanal, festivos y vacaciones, en

relación al salario anual del fijo continuo de la respectiva categoría profesional.

Mientras no estén prestando servicio todos los fijos discontinuos, la empresa no podrá contratar eventuales de la misma sección y especialidad.

Los trabajadores eventuales que sean contratados durante dos años seguidos o cuatro alternos por periodos superiores a seis meses adquirirán la condición de fijos discontinuos. Esta medida tendrá aplicación a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, sin que se tengan en cuenta los periodos de contratación temporal preexistentes con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio.

En lo no previsto en este artículo, será de aplicación la legislación que regula el contrato a tiempo parcial y los fijos discontinuos de conformidad con la redacción dada por el R. Decreto Ley 5/2001 de 2 de Marzo y normas complementarias.

Sección 2.º Clasificación funcional.

Artículo 11.-

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que efectúan, serán clasificados en los grupos siguientes:

- a) Técnicos y administrativos
- b) Especialistas y no cualificados

Artículo 12.-

Se mantienen las categorías incluidas en el Convenio anterior y que aparecen en la tabla de retribuciones. En el plazo de tres meses las partes se comprometen a efectuar los estudios pertinentes para establecer el nomenclátor de categorías profesionales o grupos profesionales.

Sección 3.º Denuncia del Convenio.

Artículo 13.-

Denuncia. En caso de no ser denunciado el Convenio por ninguna de las partes, se entenderá prorrogado de año en año, excepto en las condiciones económicas, que serían negociadas por las partes.

Artículo 14.-

La denuncia del convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes, por escrito ante la Autoridad Laboral con un mes al menos de antelación a la fecha de expiración o de alguna de sus prorrogas.

Capítulo IV

Ingresos, ascensos, plantillas y escalafones, traslados, cambios de puesto y ceses

Artículo 15.-

Ingresos. El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para trabajadores de edad madura, minusválidos, cabeza de familia numerosa, etc.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interinos o con contrato por tiempo determinado, y también los hijos, siempre que reúnan las adecuadas condiciones de idoneidad, de aquellos trabajadores de la misma empresa que estuvieran en activo, en situación pasiva, o hubieran fallecido. Para nuevo ingreso será requisito imprescindible estar inscrito en la Oficina de Empleo.

En cada centro de trabajo o empresa, la dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar.

El empresario comunicará al Comité de Empresa o delegados de Personal, en su caso, el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. Los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, velarán por su aplicación objetiva.

Artículo 16.-

Periodo de prueba. El ingreso de los trabajadores fijos se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable, según la índole de los puestos a cubrir y que, en ningún caso, podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal Técnico titulado: 6 meses
- Personal Técnico no titulado: 3 meses
- Administrativos: 2 meses
- Especialistas: 1 mes
- Trabajadores no cualificados: 15 días

Solo se entenderá que el trabajador está sujeto a periodo de prueba si así consta por escrito. Durante el periodo de prueba, por la empresa y el trabajador, podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos de plantilla, computándose, a todos los efectos, el periodo de prueba. La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el cómputo de este periodo, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Artículo 17.-

Ascensos. Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. Las categorías profesionales que impliquen funciones de mando o confianza, tales como las de técnicos titulados, contraamaestre, capataz, jefe de organización de primera, jefe de proceso de datos, jefe de explotación, jefe de primera administrativo, jefe de ventas, propaganda y/o publicidad, inspector delegado, conserje, cobrador y guarda jurado, serán de libre designación por la empresa.

2. Automáticamente, por el mero hecho de cumplir los dieciocho años, los aspirantes administrativos

serán promovidos auxiliares y los botones a cualquier categoría profesional de las que integran el subgrupo de subalternos. Los aprendices, una vez concluido su contrato de aprendizaje, ascenderán a la categoría de oficial de segunda o tercera, según el subgrupo al que corresponda.

3. Para el resto de las categorías profesionales, las empresas establecerán un único turno de méritos, en base a un sistema de computo de los mismos, de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: antigüedad en la empresa, titulación adecuada y valoración académica, conocimiento del puesto de trabajado, expediente laboral, haber desempeñado función de superior categoría y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

En parejas condiciones de idoneidad, se atribuirá el ascenso al más antiguo.

El sistema de valoración confeccionado por la dirección será preceptivamente dictaminado por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso. En el supuesto de que se produjese desacuerdo por estimar los representantes de los trabajadores que el sistema carece de objetividad, en reunión conjunta, ambas partes tratarán de negociar una solución concordada. Si a pesar de ello fuera materialmente imposible alcanzar el acuerdo, quedará abierta a los trabajadores la vía de reclamación ante la Inspección de Trabajo.

A los efectos de asegurar la representación del Comité de Empresa en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los ascensos, este designará dos representantes que participarán en tribunales concurso-oposición, concurso de méritos, etc..., con voz y sin voto. Asimismo harán constar en acta levantada al efecto sus salvedades.

Artículo 18.-

Plantillas. Las empresas confeccionarán cada dos años las plantillas de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprende cada categoría profesional, con la separación y especificación por grupos y subgrupos.

Sin perjuicio de la promoción del personal existente por la vía del ascenso, las empresas podrán amortizar las vacantes que se produzcan.

Artículo 19.-

Escalafones. Con carácter único o por centros de trabajo, las empresas confeccionarán anualmente los escalafones de su personal en dos modalidades diferentes:

a) General, que agrupará a todo el personal de la Empresa, en orden a la fecha de ingreso de cada trabajador, sin distinción de grupos ni categorías profesionales.

b) Especial, que agrupará a los trabajadores por grupos y subgrupos profesionales, y dentro de estos, por categorías.

El orden de cada trabajador en los escalafones, vendrá determinado por la fecha de alta en la respectiva

categoría profesional, dentro del grupo o subgrupo de que se trate. En caso de igualdad, decide la antigüedad en la Empresa, y si ésta es igual, la mayor edad del trabajador.

Con la misma periodicidad indicada, las empresas publicarán los escalafones para conocimiento del personal, quien tendrá un plazo de treinta días, a partir de dicha publicación, para reclamar ante la empresa sobre la situación que en el mismo se le haya asignado. Si la empresa no contestase en el plazo de sesenta días a la reclamación del trabajador, se entiende que accede a la solicitud formulada.

Artículo 20.-

Traslados. Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado, podrán efectuarse por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y el trabajador, por necesidades del servicio y por permuta,

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado y previa aceptación de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3. Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen, podrá la empresa llevar a cabo el traslado aunque no llegue a un acuerdo con el trabajador, siempre que se le garanticen como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse. La facultad que se concede a las empresas solamente podrá ser ejercitada con el personal que lleve al servicio de la empresa menos de cinco años, tan sólo por una vez, y según el orden inverso al de antigüedad. Esta limitación, no afecta al personal técnico titulado. En todo caso, el traslado, percibirá previa justificación, el importe de los siguientes gastos: locomoción del interesado y sus familiares que convivan con él, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres, una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real. Las empresas vendrán obligadas asimismo a facilitar al traslado vivienda adecuada a sus necesidades, con unas características similares a las que viniera disfrutando, y si esto no fuere posible, abonarán al traslado la diferencia de renta.

4. Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa, categoría, grupo y subgrupo, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Artículo 21.-

Traslado del centro de trabajo. En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes

en esta materia, vendrá obligada a comunicárselo al personal con un año de antelación, siempre que sea posible, y salvo casos de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

a) Lugar donde se proyecta trasladar la fábrica, y b) Posibilidades de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario a la propuesta de traslado. En cualquier caso, el personal tendrá derecho a percibir las indemnizaciones fijadas en el anterior artículo.

Si algún trabajador hubiese realizado gastos justificados con motivo del traslado y este no se lleva a efecto por la empresa, tendría derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

Artículo 22.-

Cambios de puesto de trabajo. En los casos de obreros adscritos con carácter forzoso a un grupo distinto al suyo, por exceso de plantillas, deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su categoría.

Los trabajadores remunerados a destajo, con primas o en especiales de retribución, no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediasen causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requieran. En todo caso, este cambio tendrá carácter provisional y sólo podrá durar mientras subsistan las circunstancias excepcionales que lo motivaran, no pudiendo la empresa contratar nuevo personal para trabajar a destajo y con prima en las labores en que anteriormente se ocuparon dichos trabajadores, sin que éstos vuelvan a ser reintegrados a sus anteriores puestos de trabajo.

Artículo 23.-

Trabajos de distinta categoría. Las empresas, en caso de necesidad, podrán destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría profesional a la suya, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de una categoría superior, este cambio no podrá exceder de 75 días naturales ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongara mientras subsistan las causas que la hayan motivado. En los demás casos, cuando el desempeño de la categoría superior sobrepase los 75 días naturales ininterrumpidos, el trabajador adquirirá automáticamente el derecho a seguirla desempeñado en propiedad. La retribución, en tanto se desempeñe la categoría superior, será la correspondiente a la misma.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional

que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa y previo informe de Comité o en su caso de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se trate de una categoría inferior, esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a cuarenta y cinco días naturales ininterrumpidos, ni ochenta días laborales alternos en el transcurso del año, conservando, en todo caso, la retribución correspondiente a su categoría. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana y las empresas, de acuerdo con los delegados de personal o comité de Empresa, evitaren que los desempeños de inferior categoría se reiteren con el mismo trabajador. Si el cambio se hiciera por petición del trabajador, su salario se acomodara a la nueva categoría profesional.

Artículo 24.-

Ceses voluntarios. Los trabajadores que desean cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal Técnico: 2 meses, salvo para los subgrupos de Administrativos, Técnicos de Oficina y personal de ventas propaganda y/o publicidad, que será de 1 mes.

- Personal Especialista y no cualificado: 15 días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

La empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa, llevara aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación con el límite de los días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

Capítulo V

Política Salarial

Artículo 25.-

Las retribuciones que se pactan para el primer año de vigencia son las que aparecen reflejadas en el Anexo I del presente Convenio, indicándose expresamente que para el año 2004 se han incrementado los salarios ya actualizados del 2003, en un 3,3%, sin cláusula de revisión.

Para el año 2005 se pacta un incremento salarial consistente en la aplicación del IPC real del 2004 más un 0,3%.

Para el año 2006 se pacta un incremento salarial consistente en la aplicación del IPC real del año 2005, más un 0,3%.

Artículo 26.- Plus de antigüedad.-

Por este concepto y como garantía «ad personam» por aquellos trabajadores que lo percibían, que se abonaba no sólo en función de la antigüedad, sino en base también a una fidelización de la Empresa y una mayor experiencia en el trabajo, se seguirá abonando el llamado «Plus de Antigüedad» a dichos trabajadores que lo percibían al 31 de diciembre del año 2003, la misma cantidad que recibían, sin que la misma pueda experimentar incremento de ningún tipo, por haber sido congelado el importe y la posibilidad de devengar mayores cantidades y porcentajes en otros convenios colectivos anteriores. Asimismo el importe de este plus no se hace extensivo a ningún trabajador que no lo viniera percibiendo a la fecha anteriormente indicada, ya que el 1 de enero de 1998 dejó de reconocerse la posibilidad de generar dicho plus a los trabajadores contratados a partir de esa fecha.

Artículo 27.- Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante la noche, comprendidas desde las 22 horas hasta las 6 de la mañana, serán incrementadas en un 25% cada una de ellas.

Artículo 28.- Pagas extraordinarias.

A todo el personal comprendido en el presente Convenio, se le abonarán dos pagas extraordinarias anuales (una de verano y otra de navidad), a percibir por los trabajadores el 15 de julio y el 21 de diciembre respectivamente, de 30 días cada una de ellas, a razón de salario base más antigüedad en su caso.

Artículo 29.- Paga de beneficios.

Consistirá en una paga de 30 días de salario base y antigüedad en su caso, que se abonará por mitad en la primera quincena de marzo y en la primera de octubre.

Capítulo V

Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias y vacaciones

Artículo 30.- Jornada de trabajo.

La jornada anual durante la vigencia de los tres años del Convenio, será de 1.816 horas de trabajo efectivo.

Para hacer más racional el trabajo en las empresas y adecuarlo al sistema productivo de las mismas, y con sometimiento expreso a la duración máxima anual de la jornada indicada en el párrafo anterior, ambas partes determinarán dos periodos globales de jornada, que a efectos del presente Convenio, denominan de alta o Baja Producción.

El periodo de Alta Producción, y salvo pacto en contrario entre empresa y comités, se acuerda que con carácter general, éste comprenda el periodo de tiempo que va del 15 de enero al 15 de abril, y los meses de julio, agosto y septiembre de cada año.

Se entiende por periodo de Baja Producción, el comprendido entre el 1 de octubre al 15 de enero, y del 15 de abril al 30 de junio.

En el periodo de Alta Producción, la jornada diaria será de nueve horas y media, sin que ninguna de estas horas tenga el valor de extraordinaria, y en periodos de Baja Producción, la jornada máxima diaria, será de seis horas y media.

El exceso de jornada, tanto en uno como en otro periodo, que exceda de las pactadas con carácter diario, tendrá la consideración de extraordinaria.

Del día 1 al 15 de diciembre de cada año, la empresa y el comité de empresa se reunirán para efectuar las compensaciones a que hubiera lugar para la aplicación estricta de la jornada de trabajo, en computo anual, y se establecerán, si procede, los correspondientes descansos, u otra forma de compensación.

Con relación a la jornada continuada que pudiera establecerse en cualquier empresa de las afectadas por el presente Convenio, se estará a los pactos entre estas y los representantes de los trabajadores, pero con el respeto lógico del tope máximo anual de la jornada.

Con relación a los trabajadores afectados por contratos temporales, la duración máxima de su jornada semanal, será de 40 horas.

Artículo 31.-

Horas extraordinarias. En materia de horas extraordinarias, se estará a las disposiciones vigentes.

Artículo 32.-

Calendario laboral. En el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», las empresas señalarán, con intervención del Comité de Empresa o delegados de personal, el calendario laboral para el año siguiente.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como la fijación de los puentes.

Artículo 33.-

Vacaciones. El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio, será de treinta días naturales para todas las categorías. Dichas vacaciones se establecerán por turnos en las distintas empresas, disfrutándose en dos periodos de tiempo, de los que quince días naturales ininterrumpidos, se disfrutaran en el periodo comprendido entre el 15 de julio al 15 de octubre, y los otros 15 días, coincidiendo con las fiestas de Navidad. Todo ello salvo pacto en contrario en las empresas sobre el disfrute de las vacaciones.

En todo caso, y de acuerdo con lo establecido en el art. 30, en relación con los periodos de alta y baja productividad,

si la empresa concede vacaciones ininterrumpidas a su personal en el periodo comprendido entre el 1 al 21 de agosto, y por ese numero de días, tal periodo de vacaciones se considerará de baja productividad, y por tanto se considerará de alta productividad ese mismo periodo de tiempo en cualquiera de los otros meses que con carácter general se habían considerado no productivos en el art. 30.

La empresa que no establezca con sus trabajadores este sistema de disfrute de vacaciones en los días indicados del mes de agosto, al conceder a los trabajadores las vacaciones reglamentarias, estas siempre coincidirán en 15 días de disfrute con periodo de alta producción y 15 días con periodos de baja producción.

El inicio del disfrute de las vacaciones no podrá coincidir con sábado, domingo ni festivo.

Capítulo VII

Desplazamientos, dietas, licencias y excedencias

Artículo 34.-

Desplazamiento y dieta. Los gastos necesarios de viajes y desplazamientos que efectúe el trabajador por orden de la empresa, serán satisfechos por la misma a la vista de la justificación detallada que le presente el trabajador, el cual percibirá como anticipo a cuenta 15.- € por día completo.

Artículo 35.-

Licencias. El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone.

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Tres días por alumbramiento de la esposa, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
3. Tres días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, o hermanos, que podrá ampliarse, previa justificación, a otros dos cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto, o a un día en los casos de abuelos y nietos.
4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos en la fecha de la celebración de la ceremonia.
5. Durante un día por traslado de su domicilio habitual o durante dos días si el traslado es fuera de la localidad de la anterior residencia.
6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter publico y personal. Cuando conste en una forma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que este disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

7. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

En cuanto a los señalados en los números 1 a 3 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgaran por el tiempo que sea preciso, según las circunstancias, coniniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Artículo 36.-

Licencias sin sueldo. Por necesidad de tipo personal, se podrán pedir licencias no retribuidas de hasta tres meses, no pudiendo el trabajador durante su disfrute, realizar ninguna actividad retribuida por cuenta ajena o que haga competencias a la propia empresa. Las empresas resolverán, favorablemente la solicitud en el plazo máximo de diez días, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente el proceso productivo. Para tener derecho a una nueva licencia, deberá transcurrir, como mínimo un plazo de dos años, desde la fecha de terminación de la anterior.

Artículo 37.-

Excedencias. Los trabajadores con dos años de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a tres meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que, en ningún caso, se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades de trabajo, y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

En cuanto a los derechos de excedencia reconocida a la mujer trabajadora por el Estatuto de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en el mismo.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causara baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos dos años de servicio efectivo en la empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría, si no existiese vacante en la categoría propia y si en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Artículo 38.-

Excedencias especiales. Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las siguientes causas:

a) Nombramiento para cargo publico, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgieran discrepancias a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongara por el tiempo que dure el

cargo que la determina y otorgara al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

b) Una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad laboral transitoria, y durante el tiempo en que el trabajador perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.

c) La incorporación a filas para prestar el servicio militar con carácter obligatorio o voluntario por el tiempo mínimo de duración de este, reservándose el puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar y dos meses mas, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

El personal que se halle cumplimiento el servicio militar podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal superior a un mes, en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar, siendo potestativo de la empresa dicho reingreso con los trabajadores que disfruten permisos de duración inferior al señalado.

d) Asimismo podrán solicitar el paso a la situación de excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior y mientras dure el ejercicio de su mandato.

Artículo 39.- Asistencia a consultorio médico.

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio medio en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo en el mismo día o en el siguiente como máximo. Serán consideradas faltas de asistencias justificada no retribuida o recuperable de acuerdo con la empresa, la salida al médico para acompañar a un familiar de primer grado enfermo, justificándolo como en el caso anterior.

Capítulo VIII

Régimen disciplinario.

Artículo 40.-

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 41.-

Graduación de faltas. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 42.-

Faltas leves. Se consideraran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podría ser considerada como grave o muy grave según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal

6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10. La blasfemia habitual.

Artículo 43.-

Faltas graves. Se consideraran faltas graves las siguientes.

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un periodo de 30 días.

2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un periodo de 30 días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la seguridad social. La falta maliciosa en estos datos se considerara como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa podrá ser considerada como falta muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por el.

8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

11. La embriaguez, fuera del acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza dentro de un trimestre, y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 44.-

Faltas muy graves. Se consideraran como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. La condena por delito o robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autoría, y en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez habitual.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa, o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares que convivan con los mismos, así como a los compañeros y subordinados.

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.

12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que e cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

14. El abuso de autoridad por parte de los jefes siempre será considerado como falta grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento del director de la empresa.

Artículo 45.-

Régimen de sanciones. Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en le presente convenio.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita motivada al trabajador afectado, excepto las sanciones verbales.

En cualquier caso la empresa dará cuenta al comité de empresa o delegados de personal, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga, salvo en las de despido, en que antes de la imposición de la sanción se deberá oír al comité de empresa o delegados de personal.

Artículo 46.-

Sanciones máximas. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal; amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días: inhabilitación por un periodo no superior a dos años, para el ascenso; traslado forzoso a otra localidad y despido.

Artículo 47.-

Prescripción. La facultad de la empresa para sancionar caducara para las faltas leves a los tres días, para las faltas graves a los quince días y para las muy graves a los treinta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión.

Capítulo IX

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 48.-

En cuantas materias afecten a Seguridad e Higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los siguientes criterios de declaraciones generales.

I. Principios generales.

I.1. Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos, admisibles a sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral, los valores límites umbral utilizados por los S.S.S.H. del Ministerio de Trabajo.

I.2. En cada centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevarán el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posterior análisis por el S.S.S.H. los resultados de las

muestras serán puestos a disposición de las partes interesadas.

1.3. Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior, sea declarado insalubre penoso, tóxico o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo, en todos los casos, fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.

1.4. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando:

a) Su generación

b) Su emisión

c) Su transmisión, y sólo en ultima instancia se utilizaran los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esa última medida será excepcional y transitoria, hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión de riesgo.

1.5. En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurara que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generan riesgos que superen los referidos valores limites umbral.

1.6. Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse por la Seguridad Social como ocasionada por las condiciones de trabajo, será a los efectos de este convenio, considerará como una enfermedad profesional.

1.7. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador derivado del trabajo, obligará, en forma perentoria, a la adaptación de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

1.8. siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador, derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad e Higiene con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

1.9. En el supuesto de que en una determinada fabricación no existieran normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencia en materia y prevención de riesgos para las empresas filiales con matriz extranjera, éstas estarán obligadas a mantener los mismos niveles y medios que en su país de origen.

1.10. Las empresas se comprometen a presentar el Plan de Evaluación de Riesgos en el plazo de treinta días a partir de la publicación del Convenio en el B.O.R.M.

Capítulo X

Régimen asistencial

Artículo 49.-

Las empresas afectadas por el presente Convenio, que ocupen más de 500 trabajadores en una misma localidad, vendrán obligadas a mantener un Economato

Laboral de acuerdo con lo previsto por el Decreto de 21 de Marzo de 1958, la Orden Ministerial de 12 de Junio de 1958 que lo desarrolla, y el R. Decreto 1.883/78, de 26 de Julio, por el que se actualizan las disposiciones vigentes relativas a Economatos Laborales.

Las empresas no obligadas a mantener Economatos Laborales, en virtud de lo dispuesto en el párrafo anterior, deberán intentar agruparse con otras de la misma población para constituir un colectivo o alternativamente solicitar la incorporación de sus trabajadores a otros Economatos o cooperativas de Consumo, legalmente establecidas radicantes en el lugar.

Artículo 50.-

Comedores de empresa. En cuanto a comedores de personal, las empresas acordaran con los Comités de las mismas o Delegados de Personal en su caso, el régimen al que deban ajustarse en el cumplimiento de las disposiciones vigentes sobre comedores de personal.

Artículo 51.-

Prendas de trabajo. Las empresas proveerán con carácter obligatorio y gratuito, al personal que por su trabajo lo necesite, de las siguientes prendas de trabajo:

Técnicos: dos batas al año.

Personal obrero: un mono o buzo en invierno y camisa y pantalón en verano. En las industrias que fabriquen o manipulen ácidos u otras materias corrosivas, se determinará conjuntamente con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, la dotación adecuada, en cantidad y calidad, con la que se ha de proveer a los integrantes de los distintos grupos profesionales, para su mejor protección frente a los citados agentes.

Asimismo, será obligatorio para las empresas, dotar de ropas y calzado impermeables al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie, en régimen de lluvias frecuentes y a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

Capítulo XI

Aspectos sociales

Artículo 52.-

Aprendizaje. El periodo será como máximo de 32 meses y durante el mismo el aprendiz percibirá su salario según contrato, que se formalizara con trabajadores de 16 y hasta los 19 años. El trabajador con este tipo de contrato, percibirá la retribución que para esta categoría profesional se establece en los Anexos II, III y IV, durante toda la duración del contrato.

El periodo de aprendizaje se computara a todos los efectos incluida antigüedad, a los aprendices que se contraten a partir de la entrada en vigor de este convenio, y también respecto de aquellos cuyos contratos estuvieran vigentes en dichas fechas, pero sólo a partir de la misma.

Este tipo de contrato, es independiente del regulado también como aprendizaje, en la Ley 10/94, de 19 de

Mayo, que se regulara por sus propias cláusulas, y de formalizarse, deberá especificarse claramente que es distinto del estipulado en los párrafos anteriores.

Artículo 53.-

Jubilación. Durante la vigencia exclusiva del presente Convenio, los trabajadores afectados por el mismo, podrán solicitar la jubilación a los 64 años con la consiguiente contraprestación simultánea por parte de las Empresas en la que presten sus servicios jóvenes trabajadores o perceptores del Seguro de Desempleo en igual número al de jubilaciones anticipadas que se pacten.

Artículo 54.-

Complemento durante la incapacidad laboral transitoria. En los casos de accidente laboral, las empresas completarán la prestación económica hasta el 100% del salario de Convenio.

En los casos de I.L.T. por enfermedad común o accidente no laboral, las empresas satisfarán el complemento necesario para cubrir hasta el 85% del salario del Convenio, si dicha incapacidad excede los 16 primeros días y sólo a partir del día 17.

En el caso de que se precise hospitalización, el complemento será de hasta el 100% de salario de Convenio, que pagaran durante el periodo de tiempo que dure dicha hospitalización.

Artículo 55.-

Prestación económica por hijos subnormales y minusválidos. A aquellos trabajadores que tengan hijos subnormales o minusválidos, reconocidos por el Instituto Nacional de la Seguridad Social como tales, las empresas abonarán una prestación económica en cuantía de 144,24 €. Por cada hijo en tales condiciones, en el mes de octubre, y con cargo a los fondos que a tal efecto arbitre la Asociación Provincial de Empresarios del Caucho.

Con carácter subsidiario, y en defecto de pago por dicha Asociación, las empresas responderán del abono de dicha prestación.

Artículo 56.-

Indemnización complementaria por muerte o invalidez total o absoluta.

Las empresas vendrán obligadas a abonar 12,32 € anuales al trabajador que le presente la correspondiente póliza de segura que cubra los riesgos de accidente y enfermedad, y que sea suscrita por el mismo. Esta cifra se hará efectiva en los tres años de vigencia del Convenio.

Artículo 57.-

Pluriempleo. Durante la vigencia del convenio, las empresas se comprometen a no contratar a ningún trabajador que este prestando servicios en otras empresas simultáneamente.

Artículo 58.- Contrato de trabajo temporales.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 59.-

En las empresas que ocupen a más de 150 trabajadores, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representadas por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa.

Los derechos y obligaciones de los Delegados Sindicales y de las secciones sindicales, así como el número de aquellas, salvo la reducción de 150 trabajadores, vienen establecidos en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1958.

Artículo 60.-

Los Delegados de Personal, de forma anual y miembros del Comité de Empresa, de forma mensual, podrán disponer de sus horas sindicales a favor de otro y otros delegados o miembros del Comité, que acumularan para asistencia, previamente justificada y documentada, de cursos de formación profesional y sindical.

Artículo 61.-

Las empresas vienen obligadas a entregar a los Comités de Empresa o Delegados de Personal la copia básica de los contratos de trabajo que en la misma se efectúen, de acuerdo con lo establecido al respecto en la Ley 2/91, de 7 de enero.

Artículo 62.-

Las empresas afectadas por su ámbito funcional garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de este precepto en:

- El acceso al empleo.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual.

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación sindical.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las

personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Artículo 63.- Conciliación de la vida laboral y familiar.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, 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.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o acumular para su disfrute semanal o mensual. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora y con la misma posibilidad de fraccionamiento o acumulación para su disfrute semanal o mensual. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen en la misma empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso o de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso o de la reducción de jornada serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral, siendo de inmediata aplicación la opción del trabajador o trabajadora en tanto se tramita dicho procedimiento.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer

hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la decisión judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas los servicios sociales competentes. En caso de que el padre y la madre trabajen en la misma empresa, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Tanto en los supuestos de parto como de adopción/acogimiento, la suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Cuando el periodo de suspensión coincida con el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos.

Como medida de fomento del empleo se aconseja que todas las suspensiones por maternidad serán suplidas por nuevas contrataciones.

Capítulo XII

Comisión paritaria mixta

Artículo 64.-

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Estará compuesta por cinco miembros representantes de los trabajadores y cinco de los empresarios, miembros todos de la comisión Negociadora del Convenio.

La Comisión Paritaria Mixta estará asesorada por los técnicos que ambas partes soliciten. Será convocada a petición de cualquiera de las partes, con siete días de antelación, y será presidida por la persona que designen ambas partes.

Destacan entre funciones de la Comisión Paritaria del Convenio, el seguimiento del cumplimiento del mismo, la constitución de una comisión sobre estudio, vigilancia y control de trabajo efectuado por las empresas de economía sumergida y la puesta en conocimiento de las circunstancias de esas empresas ante la Inspección Provincial de Trabajo. Dicha Comisión se dotará de un reglamento de funcionamiento interno.

Asimismo es función de la Comisión Paritaria la realización de estudios que afecten a la organización del trabajo, nueva tecnología y productividad, así como de las categorías y grupos profesionales para adecuarlas a la realidad del sector, en la forma establecida en el art. 26. del presente Convenio.

Artículo 65.-

Con independencia de lo pactado anteriormente, las partes negociadoras del Convenio, acuerdan adherirse para la resolución de conflictos a la Oficina de Resolución Extrajudicial de Conflictos de Murcia.

Artículo 66.-

Aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de la aplicación del régimen salarial establecido en el presente convenio, deberán pactar expresamente con sus representantes legales de los trabajadores en las mismas, la inaplicación de los incrementos salariales establecidos durante la vigencia del presente Convenio, estableciendo las condiciones de la misma y su duración, así como las cláusulas de recuperación de los incrementos salariales dejados de abonar.

En todo caso, de no existir acuerdo al respecto entre la Empresa y los representantes de los trabajadores en la misma, cuando aquella pretenda establecer las condiciones de descuelgue en cuanto a incrementos salariales, en base a su situación económica, deberá acreditar tal situación ante la Comisión Paritaria del Convenio, que se reunirá en el plazo de quince días a partir de la solicitud de la Empresa, para el examen y comprobación de las causas que motivan la pretensión de la empresa.

La Comisión Paritaria dictaminará sobre dicha pretensión, tras el examen de la documentación económica presentada por la Empresa, que será similar a la exigida para los expedientes de regulación de empleo en el art. 51. del E.T. y Decreto 696/80, de 14 de abril.

Tras la comprobación de todos los datos, la Comisión Paritaria, emitirá dictamen que aunque no tendrá

efecto vinculante, si concretara la realidad de la pretensión empresarial sujeta a su consideración. De no dictarse el indicado dictamen en el plazo de quince días hábiles a partir de la solicitud el mismo, se entenderá como rechazada la solicitud de la empresa, en cuanto a la posibilidad de descuelgue.

En todo caso, tras el informe de la Comisión Paritaria, y ante la inexistencia de acuerdo de descuelgue con los representantes legales de los trabajadores, la empresa, si mantiene su pretensión, se someterá a un arbitraje obligatorio con persona especialista en la materia, que será elegida tanto por ella como por los representantes de los trabajadores, asumiendo la resolución del arbitro, se insacará el mismo entre tres personas que designen ambas representaciones, y será el elegido el encargado de resolver la cuestión, que será aceptada por las partes.

El plazo para la designación del arbitro se establece en el periodo de quince días hábiles a partir del dictamen que emita la Comisión Paritaria, o del momento en que se entienda denegado por no emisión del mismo.

Artículo 67.-

Los trabajadores de empresas de trabajo temporal que presten servicio en las empresas a las que afecta el presente convenio, mediante contratos de puesta a disposición sólo podrán realizar trabajos que no sean de carácter habitual o permanente en el proceso productivo de la empresa.

Cuando los trabajadores de puesta a disposición realicen trabajos que sean habituales y permanentes en la empresa, se consideraran trabajadores fijos de plantilla a todos los efectos.

A los trabajadores de empresas de trabajo temporal, que presten servicios en las empresas del sector, les serán de aplicación las tablas de salarios del presente convenio.

Artículo 68.- Planes de formación.

Las partes firmantes del presente convenio, se comprometen a presentar en el plazo de seis meses desde la firma del mismo, un plan de formación sectorial. A tal fin se creará una comisión entre la parte social y la empresarial, con una representación al 50% por cada una de las partes, que se encargará de la elaboración y seguimiento del plan de formación.

Disposición final

En todo lo no previsto o regulado por el presente Convenio, serán de aplicación las normas que sobre la respectiva materia vengan establecidas o se establezcan en la Legislación General y Estatutos de los Trabajadores.

Se declara expresamente derogada cualquier tipo de Ordenanza Laboral que pudiera servir anteriormente de referencia normativa al presente Convenio, ya que ambas partes consideran que el mismo contempla todos los aspectos que deben regular sus

relaciones laborales, salvo el ya expresado de la definición de los grupos y categorías profesionales, que queda pendiente de estudio y pacto, y que eran las partes las que libremente determinen, sin referencia a cualquier nomenclátor de alguna Ordenanza.

II. Comité de Seguridad e Higiene.

II.1. En los centros de trabajo se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene, en los términos y forma establecidos en la Ley 31/95 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

II.2. Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad e Higiene, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarias para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la empresa sobre los riesgos reales o potenciales de proceso productivo y mecanismo de su prevención.

II.3. Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, y diagnósticos y tratamiento que se le efectúe. Tendrán también derecho a que estos resultados le sean facilitados.

III. Vigilancia del riesgo.

III.1. El Comité de Seguridad e Higiene podrá requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

III.2. Aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras

circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

IV. Servicios de medicina.

Higiene y seguridad en el trabajo

IV.1. El Comité de Seguridad e Higiene conocerá la actividad de los servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo de las empresas, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

IV.2. La información recogida por estos servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad e Higiene tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

V. Programas, presupuestos y controles.

El Comité de Seguridad e Higiene será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como el montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Acto seguido emitirá opiniones y dictamen acerca del mismo.

VI. Tecnología y organización del trabajo.

El Comité de Seguridad e Higiene deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

VII.

Las partes asumen en un todo el contenido de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente.

ANEXO I

Se establece con carácter obligatorio el presente formato de recibo de finiquito, que será firmado por los trabajadores cuando cesen voluntariamente en la prestación de sus servicios en las empresas. Dicho finiquito será de color azul y para la firma del mismo podrá asesorarse el trabajador de los Delegados de Personal en la empresa.

RECIBO FINIQUITO

He recibido de la Empresa, la cantidad de

..... ptas., desglosada en los siguientes conceptos:

..... €, parte proporcional extra Navidad.

..... €, parte proporcional extra julio.

..... €, parte proporcional beneficios.

..... €, parte proporcional vacaciones.

..... €, salarios devengados y no percibidos.

..... €, otros conceptos salariales o extrasalariales.

Con el percibo de la indicada suma, doy por saldada y finiquitada la relación laboral que me unía con la Empresa, como consecuencia de mi cese voluntario en la misma.

Lugar, fecha y firma del trabajador

ANEXO II.- TABLA DE RETRIBUCIONES PARA AÑO 2004

TABLA RETRIBUTIVA AÑO 2004

CATEGORÍA	MENSUAL	ANUAL
APRENDIZ 16-19 AÑOS	501,41	7.521,12
PEÓN	817,81	12.267,08
AYUDANTE ESPECIALISTA	835,71	12.535,61
PROFESIONALES 2.ª INDUSTRIA	862,61	12.939,10
PROFESIONALES 1.ª INDUSTRIA	889,42	13.341,35
OFICIAL 3.º OFICIALES AUXILIARES	862,61	12.939,10
OFICIAL 2.ª OFICIALES AUXILIARES	889,42	13.341,35
OFICIAL 1.ª OFICIALES AUXILIARES	890,07	13.351,11
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	817,81	12.267,08
OFICIAL 2.ª ADMINISTRATIVO	889,42	13.341,35
OFICIAL 1.ª ADMINISTRATIVO	889,62	13.344,29
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	943,17	14.147,55
ENCARGADO	943,17	14.147,55
CONTRAMAESTRE	969,46	14.541,90
AYUDANTE TÉCNICO	969,46	14.541,90
VIAJANTE	943,17	14.147,55