

ecológica menciona expresamente superficies de herbáceos de secano y no de barbecho. Asimismo, impone un conjunto de obligaciones para ser beneficiario de estas ayudas, entre ellas, llevar a cabo un plan de cultivo, mantenimiento de superficies mínimas de cultivo, comercialización de producción ecológica, establecer un plan de gestión de abonado orgánico, en el cual se considerara adecuado un aporte mínimo de t/ha y un máximo equivalente a 170 kg de N/ha. Compromisos cuyo cumplimiento exigen necesariamente que el agricultor haya realizado en su explotación labores de siembra.

3.º) De otro lado, en la Región de Murcia, debido a sus características agroclimáticas, es obligado dejar cada campaña un porcentaje mínimo de la superficie de explotación sin cultivar. Dicho de otro modo, el barbecho es una práctica necesaria para la producción de los cereales que viene impuesta por la necesidad de mantener la fertilidad del suelo, la capacidad de retención hídrica de los mismos, a la vez que propiciar un buen control de plagas y la protección de la erosión, teniendo especial efecto de tipo medioambiental. Ello significa que no se puede computar, como pretende el recurrente, la superficie de barbecho necesario para poder realizar prácticas de agricultura ecológica, cumplir sus compromisos, y, en definitiva, ser preceptor de las ayudas contempladas en el Real Decreto 4/2001, de 12 de enero.

4.º) Por último, la normativa comunitaria exige no sólo que las distintas medidas de desarrollo rural, sean coherentes entre sí sino también con las medidas aplicadas en el marco de las organizaciones comunes de mercado; una de éstas establece la necesidad de que la superficie que se tenga en cuenta a la hora del pago de las ayudas es aquella que se encuentre sembrada.

Segundo.- La competencia de esta Consejería para resolver el referenciado recurso viene delimitada por el Decreto 21/2001, de 9 de marzo, (B.O.R.M. de 31-3-2001), por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Agricultura, Agua y Medio Ambiente.

Tercero.- En la tramitación del presente recurso se han tenido en cuenta las normas procedimentales contenidas en los artículos 107 y ss. de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

En su virtud, vistos los preceptos legales citados y demás disposiciones concordantes de pertinente aplicación, he resuelto desestimar el recurso de reposición interpuesto por D. Rafael Ordinas Montojo, contra la Orden, de fecha 18 de mayo de 2004, concesión del Consejero de Agricultura, Agua y Medio Ambiente, recaída en el expediente n.º 2201-596 de solicitud de ayuda de agricultura ecológica.»

Lo que en cumplimiento del artículo 58 de la vigente Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se

notifica a Vd. significándole que dicha Resolución pone fin a la vía administrativa, pudiendo interponer contra la misma recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente a la notificación de esta Resolución, establecido en el art. 46.1 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (Ley 29/1998, de 13 de julio) sin perjuicio de que ejercite cualquier otro que estime oportuno.

Murcia, a 18 de abril de 2005.—La Vicesecretaria,
Ana M.ª Méndez Bernal.

Consejería de Trabajo y Política Social

4859 Resolución de 15-04-2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Sistema Azud, S.A.- EXP. 14/05.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de Sistema Azud, S.A., (Código de Convenio número 3002522) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 03-03-2005 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 15 de Abril de 2005.—El Director General de Trabajo.—Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna.**

Texto del II Convenio Colectivo de Sistema Azud, S.A.

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo, regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor, las condiciones de trabajo de todo el personal que presta sus servicios en la empresa Sistema Azud, S.A. que se dedica a la fabricación, desarrollo tecnológico, distribución y venta de material y sistemas de irrigación.

Artículo 2.- Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en los centros de trabajo que Sistema Azud, S. A. tiene abiertos o pueda abrir en el futuro.

Artículo 3.- Ámbito personal.

Afectará a la totalidad del personal que pertenezca a Sistema Azud, S.A., tanto fijo como temporal, al que preste sus servicios en la actualidad y al que pueda ingresar en el futuro.

Queda excluido de la aplicación de este Convenio Colectivo el personal de alta dirección sujeto al Real Decreto 1.328/1985 de 1 de agosto.

Artículo 4.- Duración y Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», y en cualquier caso en el plazo de quince días desde la firma del mismo; sus efectos económicos, se aplicarán desde el día 1 de enero de 2005.

La duración será por tres años, o sea hasta el día 31 de diciembre del 2007.

Entendiéndose prorrogado tácitamente por períodos anuales, si no media denuncia formal practicada por alguna de las partes negociadoras.

Una vez finalizada su vigencia, mantendrá la totalidad de su contenido normativo y obligacional hasta que sean sustituidos legalmente mediante negociación colectiva, aquellos apartados que previa denuncia sean negociados para años sucesivos.

Artículo 5.- Denuncia.

Cualquiera de las partes componentes del Convenio, podrá denunciar el mismo con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, en la forma que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6.- Comisión paritaria.

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje, mediación y vigencia del cumplimiento del Convenio Colectivo, que estará compuesta por cuatro representantes, dos de la parte social y dos de la parte económica, siendo designado de entre ellos un Secretario de Actas. Cualquiera de las partes que integran la comisión podrá convocar reuniones notificándolo al Secretario de Actas. La convocatoria deberá contener los puntos que constituyen el objeto de la reunión. Corresponde al Secretario de actas el proceder a la convocatoria formal de la Comisión Paritaria Mixta en el plazo máximo de un mes a contar desde la recepción de la solicitud.

Las reuniones serán válidas siempre que asistan la mitad más uno de sus miembros y se celebren en el lugar, fecha y hora previamente señalados; los acuerdos se tomarán por mayoría simple de los asistentes, siendo vinculantes para ambas partes.

Son funciones de la Comisión Paritaria Mixta:

A) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

B) Interpretación del texto del Convenio Colectivo.

C) Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del convenio, sometiéndose expresamente de conformidad con lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores a la mediación y el arbitraje para la resolución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del texto articulado.

Artículo 7.- Jornada laboral.

La jornada laboral será de 40 horas semanales.

La jornada de trabajo afectará a todas las categorías profesionales.

Para el personal que realice su trabajo en horario de jornada partida, el horario de trabajo se establece de lunes a viernes en horario:

* De mañana de 8,30 a 14.00 - disponiendo el trabajador de 30 minutos de descanso no retribuido para desayuno dentro de las dos primeras horas.

* Y tarde de 16.00 a 19.00.

Se exceptúa el personal que trabaja en fábrica y almacén, cuyo horario de jornada partida, se establece de Lunes a Domingo en horario:

* De mañana de 8,30 a 14.00 – disponiendo el trabajador de 30 minutos de descanso no retribuido para desayuno dentro de las dos primera horas.-

* Y tarde de 16.00 a 19.00

Para el personal que realice el trabajo a turnos la jornada de trabajo se establece de lunes a domingo en tres turnos de mañana, tarde y noche con carácter rotativo, estableciéndose el siguiente procedimiento:

a) Entre los componentes de los mencionados turnos existirá la rotación necesaria para evitar que algún trabajador pueda estar en el turno de noche más de una semana consecutiva.

b) En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediará como mínimo, doce horas.

c) Cuando el trabajador no sea relevado puntualmente, percibirá en compensación al tiempo invertido en espera del relevo, la cantidad que en concepto de horas extraordinarias pudiera corresponderle.

Para los trabajadores incluidos en este Convenio, serán festivos el día de Nochebuena y el día de Nochevieja, asimismo se considerarán días inhábiles aquellos que tengan tal consideración en los calendarios oficiales anualmente aprobados para la Región y Localidad de Murcia.

Artículo 8.- Vacaciones.

Los Trabajadores afectados por este Convenio Colectivo disfrutarán anualmente de 22 días laborales de vacaciones retribuidas, según salario real. Por

necesidades de la empresa, las vacaciones podrán ser disfrutadas en períodos inferiores a 22 días laborales, debiendo ser uno de los periodos como mínimo de catorce días naturales consecutivos. La forma de disfrute de las vacaciones se acordará entre la empresa y los representantes de los trabajadores antes del día 30 de marzo de cada año, sirviendo como principios generales a tener en cuenta para la fijación de los períodos de vacaciones, el de rotación de todo el personal, para que no siempre corresponda un mismo período a los mismos empleados; el de coincidencia del disfrute con el período estival; y que el nivel de producción y ventas será una variable que afectará a determinados departamentos o secciones de la empresa a la hora de distribuir las vacaciones.

Sin perjuicio del párrafo anterior, en ningún caso la duración de las vacaciones, cualquier que sea su forma de disfrute, será inferior a treinta días naturales.

Artículo 9.- Horas extraordinarias.

Con carácter general no se realizarán horas extraordinarias con objeto de favorecer la creación de empleo.

El número de horas extraordinarias, conforme a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores no podrá ser superior a ochenta al año, salvo los supuestos para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias sea cual sea su naturaleza se abonarán con el mismo precio de la hora de trabajo normal, o se compensarán a criterio de la empresa por tiempos equivalentes de descanso retribuido, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 10.- Permisos retribuidos.

Todo trabajador, avisando con la posible antelación y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

A) Por matrimonio: quince días naturales.

B) Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita como tal en el Registro Oficial de Parejas de hecho o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad: tres días naturales.

C) Un día laboral en caso de traslado de vivienda.

D) Por enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita como tal en el Registro Oficial de Parejas de hecho, o parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad: dos días naturales.

E) Por nacimientos de hijos: dos días naturales, ampliables a otros dos días naturales en caso de cesárea o si concurre cualquier otra situación de grave riesgo para la vida de la madre.

F) Por el tiempo necesario para acudir a la celebración de exámenes, siempre que tenga acreditado previamente ante la empresa que está cursando estudios oficiales (reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura) de cualquier tipo y que justificará con la papeleta del examen.

El inicio del permiso se computará desde el momento en que ha tenido lugar el hecho que lo propicia.

Artículo 11.- Ausencias.

El trabajador que no justifique su ausencia al trabajo, habrá de recuperar el tiempo de jornada realizada o no percibirá la remuneración total correspondiente a su ausencia.

Las bajas por enfermedad o asistencia a consulta médica, deberán estar acreditadas, respectivamente, mediante el correspondiente parte de baja médico oficial y justificante de consulta médica oficial.

El párrafo anterior se entiende establecido con independencia de lo regulado respecto a las faltas y sanciones por ausencias injustificadas al trabajo.

Artículo 12.- Excedencias.

A) Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómicos o estatal de las organizaciones sindicales más representativas. El reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

B) Excedencia Voluntaria: Los trabajadores con un año de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de dos años y no superior a cinco años, no computándose a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

C) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en cada caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. En este supuesto, cuando la excedencia no sea superior a un año, el reingreso será automático.

El reingreso deberá ser solicitado por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria; en caso contrario, causará baja definitiva en la empresa. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso, si no existiera vacante en su Grupo Profesional y sí en uno inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ellas correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su Grupo Profesional.

Artículo 13.- Garantías sindicales.

Tendrán la consideración de representantes sindicales, dentro del seno de la empresa, los miembros de

comités de empresa, que disfrutarán, de las garantías sindicales establecidas legalmente y previstas para el ejercicio de sus funciones. Los miembros del comité de empresa dispondrán de un crédito de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

Las funciones de los representantes de los trabajadores serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razón de su afiliación sindical.

Artículo 14.- Organización en el trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las normas contenidas en este convenio colectivo y las leyes vigentes, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

La empresa podrá establecer un sistema de organización científica del trabajo según las normas generales que rigen la materia, considerando actividades y rendimientos, previos los estudios técnicos indispensables realizados por equipos de expertos cualificados en la materia.

La empresa valorará según los estudios realizados los puestos de trabajo como consecuencia de la reorganización, modernización, informatización o automatización de sus sistemas y métodos.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su competencia profesional. Si las órdenes dadas comprendiesen menosprecio o abuso de autoridad, no serán de obligado cumplimiento, debiendo ser puestos de hecho en conocimiento de los máximos responsables de la empresa, para que cesen de forma inmediata o se abstengan en el futuro de dar dichas órdenes.

Todo trabajador podrá poner en conocimiento de la empresa, de forma correcta y respetuosa, cuantas dudas, quejas o peticiones, se relacionan con la prestación de su trabajo, bien directamente o por conducto de sus representantes.

El deber primordial del trabajador es la diligencia en el desempeño de su trabajo y la colaboración en procurar la buena marcha de la empresa, obligándose la empresa a poner al alcance de los trabajadores los medios necesarios para que estos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad y salud laboral.

El trabajador cuidará de las máquinas y útiles cuyo uso y manejo se le confíe, las mantendrá en perfecto estado y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan de forma intencionada, por uso inadecuado o abandono.

Queda prohibida la utilización de máquinas y medios de la empresa fuera de la misma o para usos privados y ajenos a la prestación laboral.

Los trabajadores están obligados a mantener el debido sigilo y en su caso el más estricto secreto

profesional de todos aquellos conocimientos, datos, informes, etc., de tipo personal o privado, que sobre los miembros integrantes de su empresa, o asuntos relacionados con ellas tengan acceso por razón de su puesto de trabajo.

Artículo 15.- Movilidad funcional.

Siempre que lo requieran los servicios, la empresa podrá adscribir a un trabajador para realizar tareas distintas de las que de forma habitual viniera prestando, dentro de su titulación académica o grupo profesional. La movilidad funcional en el seno de los servicios se efectuará sin perjuicio de los derechos básicos y profesionales del trabajador.

Artículo 16.- Trabajos de superior e inferior categoría.

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la empresa podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente; cuando desempeñen trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional, comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 17.- Formación profesional.

La empresa considera como de fundamental interés el mejoramiento de la formación de sus empleados, tanto en el aspecto específicamente profesional, como en el de su formación general.

Con el fin de que los trabajadores puedan promocionarse laboralmente dentro de su empresa realizando cursos, seminarios o estudios de interés para la misma, podrán beneficiarse de una ayuda económica que compense los gastos de matrícula desembolsados por el trabajador, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- A) Solicitud por escrito del trabajador.
- B) Que acredite el aprovechamiento en la formación recibida mediante la presentación de la oportuna documentación.
- C) Que sea aceptado libremente por la empresa que debe abonar la citada ayuda económica.

Artículo 18.- Provisión de vacantes y ascensos.

Los trabajadores podrán ascender de grupo y nivel profesional, siempre que lo soliciten a la empresa, y se cumplan las siguientes condiciones.

Las vacantes se cubrirán, dentro de cada grupo y nivel profesional, por aquellos trabajadores del grupo o nivel inmediatamente inferior y siempre que reúnan los requisitos de antigüedad y estén calificados como aptos por la empresa o declarados como tales en la

prueba de aptitud a que se le someta o bien acrediten estar en posesión de titulación que habilite para el desempeño de dicho puesto de trabajo.

La promoción y ascenso a todos los grupos y niveles profesionales comprendidos en los niveles 1 y 2 serán siempre de libre designación por la Empresa, sin perjuicio de la establecido en el párrafo segundo de este artículo.

Artículo 19.- Gastos de locomoción, manutención y estancia.

Las cantidades que se entreguen al trabajador como asignaciones para gastos de locomoción y gastos de manutención y estancia en establecimientos de hostelería serán fijadas atendiendo a las cuantías máximas que a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas sean reconocidas por tales conceptos como exceptuadas de gravamen en cada momento.

Artículo 20.- Periodo de prueba.

De conformidad en lo previsto en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores se establece que para todas las contrataciones que lleve a cabo la empresa afecta por el presente convenio colectivo, el período de prueba para los técnicos y titulados será de cuatro meses, y de dos para el resto de trabajadores.

Estos períodos serán por días naturales de trabajo efectivo, por lo que no computarán en el mismo los períodos de tiempo en los que esté suspendido el contrato de trabajo.

Artículo 21.- Prestaciones complementarias de previsión social.

1.- Todos los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal, derivada de cualquier contingencia - excepto accidente de trabajo -, con necesidad de hospitalización, intervención quirúrgica o postoperatorio percibirán el 100% de su retribución real desde el primer día de baja y hasta el día del alta hospitalaria.

2.- Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia - excepto accidente de trabajo - percibirán el 90% de su retribución real desde el cuarto día de baja hasta el treinta. A partir del día treinta y uno de incapacidad temporal percibirán el 75% de su retribución real.

3.- Para que la empresa complemente las prestaciones referidas en los dos apartados anteriores, en el caso de que la incapacidad temporal haya sido motivada por enfermedad común, será preciso que el trabajador haya cumplido un período de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante - conforme al artículo 130 de la Ley General de la Seguridad Social-.

4.- Todos los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal, derivada de accidente de trabajo percibirán el 100% de su retribución real desde el primer día de baja y hasta el alta.

5.- En los casos de Incapacidad Temporal será facultativo de la empresa y con cargo a ésta, y obligatoria para el trabajador, sin que ello suponga menoscabo de ninguno de sus legítimos derechos, someterse a un reconocimiento médico ante el facultativo que designe la empresa, que le será comunicado debidamente, con el fin de comprobar el estado fisiológico del trabajador y su evolución.

6.- La empresa afectada por este Convenio suscribirá una póliza de seguro colectiva, haciendo entrega de una copia de la misma a los representantes de los empleados, suficiente y en favor de sus trabajadores, para que éstos o sus legítimos herederos perciban en concepto de indemnización las siguientes cantidades siempre que la causa motivadora sea un accidente de trabajo:

- Por muerte o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo: 60.000.- euros.

- Por declaración de invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo por accidente de trabajo: 60.000.- euros.

En caso de inexistencia de dicha póliza de seguros, la responsabilidad indemnizadora por dichos eventos recaerá en la empresa.

7.- La empresa abonará a los legítimos herederos de los trabajadores en activo que fallezcan por causa natural el importe de tres mensualidades de salario real.

8.- A los efectos previstos en este artículo, se entenderá por salario real el importe de la base reguladora de la prestación correspondiente.

Artículo 22.- Contratos eventuales.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal dentro de la empresa, los contratos podrán celebrarse con una duración máxima de nueve meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo 23.- Contratos en Prácticas.

La retribución de los trabajadores contratados en prácticas consistirá en el 60% o el 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para cada categoría profesional.

Artículo 24.- Ceses Voluntarios.

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

- A) Dos meses para los especialistas.

- B) Quince días para el resto.

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 preaviso.

Artículo 25.- Definición de las retribuciones.

Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la Empresa.

Artículo 26.- Pago de salarios.

Las retribuciones que se fijan en el presente capítulo se entenderán sobre jornada completa, y, el salario se abonará a fin de cada mes mediante transferencia a la libreta o cuenta corriente que determine en cada momento el trabajador, salvo pacto o acuerdo entre Empresa y Trabajador.

Artículo 27.- Tablas salariales.

Los sueldos o remuneraciones en las diferentes categorías o grupos profesionales que figuran en este Convenio Colectivo, son los que se relacionan en su anexo I - tabla salarial -, donde se refleja el nivel.

Artículo 28.- Incremento salarial.

Para el segundo y tercer año de vigencia del presente convenio colectivo, así como en caso de prórroga, se aplicará sobre las Tablas Salariales que estén en vigor, un incremento retributivo equivalente a la variación anual del Índice de Precios al Consumo Nacional, establecido por el Instituto Nacional de Estadística cada 31 de diciembre.

Artículo 29.- Salario Base.

El salario base del personal afectado por este Convenio es el especificado en el anexo «Tabla Salarial» del presente Convenio para cada uno de los niveles y categorías.

Artículo 30.- Plus de Productividad.

A iniciativa de la empresa podrá establecerse un complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo, consistente en tareas, primas o cualquiera otros incentivos que el trabajador pudiera percibir por razón de una mayor calidad o de una mayor cantidad de trabajo. Este sistema, al no tener carácter consolidable, no otorga derecho adquirido alguno para los trabajadores.

Artículo 31.- Beneficio Asistencial y Suplidos.

Este plus extrasalarial tendrá la cuantía que se determina en la columna correspondiente de las tablas salariales aplicables a cada actividad para cada grupo o categoría. En la columna correspondiente a los beneficios asistenciales y suplidos, se considerarán comprendidos los conceptos extrasalariales de plus de distancia, kilometraje, ropa de trabajo y locomoción y transporte urbano.

Artículo 32.- Pagas Extraordinarias.

Todos los trabajadores a quienes comprende este Convenio, percibirán dos pagas extraordinarias (julio y diciembre) equivalentes a una mensualidad de salario base cada una de ellas, pudiendo efectuar la empresa el abono de las mismas por prorrateo en doceavas partes del importe total de las dos pagas extraordinarias en cada una de las mensualidades.

El personal de nuevo ingreso tendrá derecho a su devengo proporcionalmente al tiempo trabajado.

El personal que cause baja definitiva en la Empresa tendrá derecho a los devengos proporcionales al tiempo trabajado.

Artículo 33.- Faltas.

Las faltas cometidas por trabajadores serán clasificadas en leves, graves y muy graves.

1.- Faltas Leves:

A) La falta de puntualidad, de hasta cinco días dentro del mismo mes, sin causa justificada. Se considerará falta de puntualidad la inferior a treinta minutos, considerándose falta de asistencia la superior a treinta minutos.

B) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.

C) La no comunicación con la debida antelación de inasistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.

D) El reiterado olvido de la firma en las listas de asistencia, o de los mecanismos de control.

E) Ausencia del puesto de trabajo sin el correspondiente permiso.

F) 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.

G) La incorrección con el público o compañeros de trabajo, cualquiera que sea la situación dentro de la estructura de la Empresa.

H) La embriaguez o el consumo de sustancias psicotrópicas por una sola vez.

I) La negligencia del trabajador en el uso de los locales, maquinaria, materiales o documentos inherentes al servicio.

J) El incumplimiento leve de los deberes profesionales por negligencia o descuido.

K) El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigible, siempre que no causen perjuicio grave al servicio.

L) El incumplimiento de lo ordenado por un superior dentro de sus atribuciones cuando no repercuta gravemente en el servicio.

M) El incumplimiento de las normas de tramitación en lo referente a los datos personales.

N) La no comunicación por parte de los responsables del grupo de las incidencias leves producidas entre el personal dependiente jerárquicamente.

2.- Faltas Graves:

A) La reincidencia por tres veces en faltas leves en un año siempre que no sea la puntualidad.

B) Las faltas repetidas de asistencia sin causa justificada.

C) El abandono del puesto de trabajo, si éste causare perjuicio al servicio.

D) La realización de actividades ajenas al servicio dentro de la jornada de trabajo.

E) La simulación de la presencia de otro trabajador utilizando alteración de los medios de control.

F) El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.

G) La desobediencia a lo ordenado, por un superior, dentro de las atribuciones de su competencia.

H) La manipulación intencionada de cualquier elemento de control.

I) Las faltas notorias de respeto o consideración con el público en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeñan.

J) La embriaguez o consumo de sustancias psicotrópicas en hora de servicio.

K) El encubrimiento, por parte de los responsables del grupo, de la negligencia, falta de asistencia, incumplimiento de deberes profesionales o ausencias del trabajo de los trabajadores a su cargo.

L) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/95, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

3.- Faltas Muy Graves:

A) La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.

B) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

C) Más de cinco faltas injustificadas al trabajo en un período de seis meses o más de diez en un año.

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

E) Las ofensas verbales o físicas a los directivos de la empresa o a los familiares que conviven con ellos o al público que acude a la empresa.

F) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

G) La embriaguez o toxicomanía habitual.

H) Las agresiones verbales o físicas entre trabajadores en horas de servicio.

I) La simulación de enfermedad.

J) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los locales, maquinaria, materiales o documentos de los servicios.

K) Condena firme al trabajador por la comisión de los delitos de hurto, robo, estafa o malversación de fondos.

L) El ejercicio de actividades profesionales o privadas incompatibles con el desempeño de su actividad profesional, salvo expresa autorización de la empresa.

M) La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del cargo y que tengan el carácter confidencial, reservado o privado.

N) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 34.- Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días hábiles, las graves a los 20 días hábiles, las faltas muy graves a los 60 días, a partir del momento en que por la empresa se tenga conocimiento de la comisión del hecho y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 35.- Sanciones.

A) Por falta leves:

1.- Amonestación por escrito

2.- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días

B) Por faltas graves:

1.- Suspensión de empleo y sueldo de 11 días a tres meses

C) Por faltas muy graves:

1.- Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses

2.- Despido

Artículo 36.- Seguridad, Higiene y Salud Laboral.

La empresa facilitará gratuitamente a los trabajadores a su servicio los medios necesarios para la prevención de riesgos y la adopción de las medidas de salud laboral que correspondan y sean adecuadas para la prestación del servicio, atendiendo a las situaciones y condiciones específicas de cada puesto de trabajo. En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley 31/ 1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, así como a la normativa de desarrollo de la misma.

Artículo 37.- Clasificación profesional para trabajadores sin nocturnidad.

Los trabajadores sin nocturnidad, afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que se desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente serán clasificados en grupos profesionales. En cada grupo, excepto en el grupo 1, pueden establecerse hasta cinco niveles, cuya clasificación y distribución se realiza atendiendo al grado de experiencia y autonomía, por lo que en el Nivel 1: se encuadran los trabajadores con mayor experiencia y autonomía, siendo los encargados de distribuir el trabajo entre los trabajadores que integran los distintos niveles de este grupo; el Nivel 2: lo conforman los trabajadores que, pese a tener experiencia en el trabajo que realizan, deben atender en todo momento a las pautas

fijadas por el nivel superior, Nivel 3: lo conforman los trabajadores con cierta experiencia en el trabajo que realizan, pero con escasa autonomía en el desempeño del mismo; el Nivel 4: lo conforman los trabajadores con escasa experiencia y autonomía; y, el Nivel 5: lo conforman los trabajadores con nula experiencia, por lo que deben atender en todo momento, en la realización de su trabajo, a las directrices marcadas por los trabajadores que integran los niveles 1, 2, 3 y 4.

La clasificación del personal afectado por este Convenio Colectivo es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas, si las necesidades y volumen de la empresa en concreto no lo requieren.

Los cometidos profesionales de cada oficio y categoría deben de considerarse como meramente indicativos, pues todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro del cometido propio de su competencia profesional.

Artículo 38.- Definición de los grupos profesionales para trabajadores sin nocturnidad.

Grupo 1.- Criterios Generales.

Esta incluido en este grupo el personal que realice operaciones determinadas según instrucciones directas y claramente establecidas de la persona responsable. Sólo requiere atención o en su caso esfuerzo físico con un alto grado de dependencia sin necesidad de poseer formación profesional específica.

Ejemplos: Labores de vigilancia, de limpieza, actividades de mensajería, efectuar recados, recoger correspondencia, actividades de fabricación sin puesto cualificado.

Grupo 2.- Criterios Generales.

Encuadramos en este grupo al personal que realice tareas auxiliares con alto grado de supervisión, siguiendo un método de trabajo previamente establecido.

Los trabajadores de este grupo podrán realizar las tareas del grupo 1, además de las siguientes: labores de archivo, reprografía, recepción y demás tareas administrativas que se realicen de forma rutinaria y sencilla; tareas de carga y descarga de materiales, así como la ubicación de la mercancía en los lugares habilitados para ello, utilizando medios de transporte mecánico, siempre bajo supervisión de un superior; tareas de repaso y verificación de productos fabricados, recogida y embalaje y marcaje de los productos, así como el bobinado de las tuberías, utilizando una máquina bobinadora, tareas de limpieza y mantenimiento de las instalaciones productivas.

Grupo 3.- Criterios Generales.

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Los trabajadores de este grupo podrán realizar las tareas del grupo 2, además de las siguientes: las tareas administrativas reflejadas en el grupo 2 con mayor grado de iniciativa, de operador telefónico, proceso de datos, de registro; tareas complementarias de almacén junto a las de carga y descarga, utilizando medios de transporte mecánicos; funciones de cobro a domicilio a clientes, así como la recepción de pedidos y realización de contactos comerciales siempre con la supervisión de dirección comercial; tareas auxiliares de fabricación junto a una máquina dentro de un turno que complete un proceso productivo, estas tareas habrán de ser realizadas bajo la supervisión del responsable de turno correspondiente; actividades encaminadas a la realización de análisis sencillos y rutinarios así como la toma y preparación de muestras.

Grupo 4.- Criterios Generales.

Funciones que comprenden la realización de tareas de manera autónoma que requieren un razonamiento por parte del trabajador siempre bajo la supervisión de superiores, pudiendo contar con ayudantes o auxiliares en el desempeño de sus funciones.

Los trabajadores de este grupo podrán realizar las tareas de los del grupo 3 además de las siguientes:

- Tareas de contabilización de determinadas partidas, cálculos de costes y de precios a la Vista de ofertas y pedidos recibidos, tramitación de facturación y todo tipo de tareas administrativas de carácter más autónomo que las anteriores; despacho de pedidos, revisión de la mercancía, distribución de salidas de material en los distintos medios de transporte utilizados; tareas de venta de productos mediante visitas a clientes siguiendo programas y rutas establecidas de viaje; operarios especializados en el manejo de las máquinas, así como en el montaje y soldado de piezas; funciones de control y regulación en los procesos de producción que generan transformación de producto; actividades especializadas en la adaptación de los medios informáticos a las necesidades de los usuarios; tareas de análisis de laboratorio implicando la utilización de aparatos especializados, así como obtención de muestras, extensión de certificados, boletines de análisis.

Grupo 5.- Criterios Generales.

Comprende a este grupo la realización de las funciones de coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas con un cierto nivel de responsabilidad en ordenar el trabajo a un determinado número de colaboradores.

Este grupo recoge a los encargados de máquina de cada departamento, y sus actividades se asemejan. Se trata de actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o una unidad de producción que puedan ser integrado por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior. Sin perjuicio de realizar en caso necesario las actividades propias del grupo 4.

Grupo 6.- Criterios Generales.

Funciones que consisten en supervisar y coordinar las distintas actividades de los colaboradores, en

este caso concreto nos referimos a los jefes de cada uno de los departamentos productivos de la empresa. Este grupo al igual que el grupo 5 requiere una responsabilidad para ordenar el trabajo del personal que tiene a su cargo, la diferencia está en que las tareas a ordenar y supervisar son de carácter variado dentro siempre del mismo departamento.

Grupo 7.- Criterios Generales.

Dentro de este grupo se encuadran las funciones consistentes en actividades complejas con objetivos definidos, que requieren a un profesional especializado. Por el carácter teórico de las actividades se requiere de un alto grado de responsabilidad y autonomía.

Algunos ejemplos de las tareas que efectúan son los siguientes: Tareas de investigación, responsabilidad técnica del laboratorio y supervisión técnica en general de procesos de fabricación, de servicios, organización industrial, etc. Análisis de sistemas de informática, responsabilidad de la explotación de un ordenador central.

Quedan también incluidos entre sus funciones las relativas a su departamento de los grupos anteriores.

Grupo 8.- Criterios Generales.

Las tareas y actividades de este grupo son similares al grupo 7; la diferencia a la hora de encuadrar a un trabajador está en la experiencia y aptitud del mismo ante las tareas anteriormente descritas.

Representa mayor grado de responsabilidad que el grupo anterior.

Grupo 9.- Criterios Generales.

Se incluyen los puestos que requieren un alto grado de autonomía y ejercen su responsabilidad sobre uno o varios departamentos de la empresa.

Entre otras desempeñan las siguientes funciones: de supervisión de todas las tareas administrativas, planificación y ordenación de los trabajos administrativos; funciones de organización de todas las tareas referentes al almacenamiento, distribución, despacho de pedidos, y logística de la empresa; funciones de organizar y planificar las redes de ventas de la empresa, así como de establecer las estrategias comerciales; funciones de planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de informática; funciones de desarrollo de tareas de gestión e investigación a alto nivel, control de calidad y supervisión de las labores técnicas del resto de jefes de departamento.

Quedan también incluidas entre sus funciones las relativas a sus departamentos de los grupos anteriores.

Grupo 10.- Criterios Generales.

Las tareas y funciones son similares a las del grupo 9; la diferencia está en la experiencia profesional así como en las aptitudes personales para el desarrollo de las funciones.

Supone un grado de responsabilidad superior al grupo anterior.

Grupo 11.- Criterios Generales.

Se encuadran en este grupo los jefes y técnicos superiores con el más alto grado de responsabilidad, experiencia y aptitudes para desempeñar las funciones de los grupos 9 y 10.

Grupo 12. Criterios Generales.

Las funciones de este grupo son las de organizar, dirigir y coordinar las actividades de uno o varios departamentos de la empresa, colaborando directamente con la dirección en el establecimiento de objetivos que afecten al buen funcionamiento de la empresa.

Lo integran cargos asimilables a Directores de Departamento.

Grupo 13. Criterios Generales

Las tareas y funciones de este grupo son similares a las del grupo 12, si bien serán factores de iniciativa, conocimientos y complejidad los que debidamente considerados determinarán la inclusión final del trabajador en este grupo profesional.

Grupo 14. Criterios Generales

Las funciones a desarrollar por el trabajador pretenden dar respuesta a necesidades organizativas y directivas al más alto nivel dentro del entramado empresarial, siendo ejecutadas aquéllas con las máximas delegaciones de mando, responsabilidad y autonomía.

Artículo 39.- Clasificación personal para trabajadores con nocturnidad.

Los trabajadores con nocturnidad, afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que se desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente serán clasificados en Grupos profesionales. En cada grupo, se establecen diversos Subgrupos atendiendo a las funciones que realizan y a su vez éstos pueden dividirse hasta en tres niveles o categorías, cuya clasificación y distribución se realiza atendiendo al grado de experiencia y autonomía, por lo que en el Nivel 1: se encuadran los trabajadores con mayor experiencia y autonomía, siendo los encargados de distribuir el trabajo entre los trabajadores que integran los distintos niveles de este subgrupo; Nivel 2: lo conforman los trabajadores con cierta experiencia en el trabajo que realizan, pero con escasa autonomía en el desempeño del mismo; y, el Nivel 3: lo conforman los trabajadores con nula experiencia, por lo que deben atender en todo momento, en la realización de su trabajo, a las directrices marcadas por los trabajadores que integran los niveles 1, 2,.

* La clasificación del personal afectado por este Convenio Colectivo es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas, si las necesidades y volumen de la empresa en concreto no lo requieren.

Los cometidos profesionales de cada puesto deben de considerarse como meramente indicativos, pues todo trabajador está obligado a realizar cuantos

trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro del cometido propio de su competencia profesional.

Artículo 40.- Definición de los grupos profesionales para trabajadores con nocturnidad.

Grupo Extrusión

* Jefe de Turno Extrusión

* Especialista Extrusión

* Alimentador Extrusión

* Embalador Extrusión

* Operario Extrusión

Grupo Azudline

* Jefe de Turno Azudline

* Especialista Azudline

* Operario Azudline

Grupo Inyección

* Jefe de Turno Inyección

* Especialista Inyección

* Operario Inyección

Artículo 41.- Derecho supletorio.

En todas aquellas materias no reguladas específicamente en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación social vigente, constituida básicamente por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

ANEXO I

GRUPOS SALARIALES PARA TRABAJADORES SIN NOCTURNIDAD 2005				
GRUPOS	SALARIO BASE	Bº ASISTENCIAL	EXTRAS	BRUTO
grupo 14				
nivel 1	2.918,09	118,18	486,16	3.522,43
nivel 2	2.706,03	118,18	451,01	3.275,22
nivel 3	2.493,97	118,18	415,50	3.027,65
nivel 4	2.352,59	118,18	391,94	2.862,71
nivel 5	2.213,04	118,18	368,70	2.699,92
grupo 13				
nivel 1	2.083,98	118,18	347,20	2.549,36
nivel 2	2.017,06	118,18	336,04	2.471,28
nivel 3	1.928,47	118,18	321,28	2.367,93
nivel 4	1.867,87	118,18	311,18	2.297,24
grupo 12				
nivel 1	1.752,73	118,18	292,00	2.162,92
nivel 2	1.708,58	118,18	284,64	2.111,40
nivel 3	1.679,92	118,18	279,88	2.077,98
grupo 11				
nivel 1	1.658,08	118,18	276,24	2.052,50
nivel 2	1.631,57	118,18	271,82	2.021,57
nivel 3	1.539,68	118,18	256,52	1.914,38
nivel 4	1.433,64	118,18	238,84	1.790,66
grupo 10				
nivel 1	1.355,11	118,18	225,76	1.699,05
nivel 2	1.294,04	118,18	215,58	1.627,80
nivel 3	1.286,76	118,18	214,38	1.619,32

grupo 9				
nivel 1	1.272,19	118,18	211,94	1.602,31
nivel 2	1.257,64	118,18	209,52	1.585,34
nivel 3	1.235,79	118,18	205,88	1.559,85
grupo 8				
nivel 1	1.212,27	106,03	201,96	1.520,26
nivel 2	1.197,70	106,03	199,54	1.503,27
nivel 3	1.164,94	106,03	194,08	1.465,05
grupo 7				
nivel1	1.139,38	106,03	189,82	1.435,23
nivel 2	1.131,01	106,03	188,42	1.425,46
nivel 3	1.109,81	106,03	184,90	1.400,74
nivel 4	1.092,60	91,90	182,02	1.366,52
grupo 6				
nivel1	1.076,84	91,90	179,40	1.348,14
nivel 2	1.055,73	91,90	175,88	1.323,51
nivel 3	1.026,61	91,90	171,04	1.289,55
grupo 5				
nivel1	990,20	91,90	164,96	1.247,06
nivel 2	968,36	91,90	161,32	1.221,58
nivel 3	946,52	91,90	157,70	1.196,12
grupo 4				
nivel1	934,38	91,90	155,66	1.181,94
nivel 2	924,67	91,90	154,06	1.170,63
nivel 3	917,43	91,90	152,84	1.162,17
nivel 4	917,43	56,55	152,84	1.126,82
grupo 3				
nivel1	906,47	56,55	151,02	1.114,04
nivel 2	880,28	56,55	146,66	1.083,49
nivel 3	848,26	56,55	141,32	1.046,13
nivel 4	812,92	56,55	135,44	1.004,91
grupo 2				
nivel1	771,77	42,41	128,58	942,76
nivel 2	749,94	42,41	124,94	917,29
nivel 3	728,09	42,41	121,30	891,80
grupo 1				
	706,24	28,28	117,66	852,18

GRUPOS SALARIALES PARA TRABAJADORES CON NOCTURNIDAD 2005							
PLUS DE NOCTURNIDAD COMUN PARA TODOS LOS GRUPOS: 12,72 € POR NOCHE TRABAJADA							
		PLUS ACTIVIDAD	PLUS DE PUESTO DE TRABAJO	B ^a ASISTENCIAL	SALARIO BASE	P.P.Extra	BRUTOS
GRUPO EXTRUSION							
Subgrupo Jefe de Turno							
Extrusión	Nivel 3	71,85	76,24	111,47	990,20	164,96	1.414,72
Subgrupo Especialista Extrusión	Nivel 1	235,04	76,24	106,03	848,26	141,32	1.406,89
	Nivel 2	188,36	76,24	106,03	848,26	141,32	1.360,21
	Nivel 3	147,41	76,24	91,90	848,26	141,32	1.305,13
Subgrupo Alimentador Extrusión	Nivel 1	211,26	76,24	106,03	815,30	135,82	1.344,65
	Nivel 2	185,87	76,24	91,90	815,30	135,82	1.305,13
	Nivel 3	131,97	76,24	91,90	815,30	135,82	1.251,23
Subgrupo Embalador Extrusión	Nivel 1	145,73	76,24	91,90	790,34	131,68	1.235,89
	Nivel 2	84,21	76,24	91,90	790,34	131,68	1.174,37
Subgrupo Operario Extrusión							
Extrusión	Nivel 3	71,86	0,00	91,90	790,34	131,68	1.085,78
GRUPO AZUDLINE							
Subgrupo Jefe de Turno Azudline	Nivel 1	222,65	38,12	111,47	990,20	164,96	1.527,40
	Nivel 2	175,42	38,12	111,47	990,20	164,96	1.480,17
	Nivel 3	107,57	38,12	106,03	990,20	164,96	1.406,88
Subgrupo Especialista Azudline	Nivel 1	210,92	38,12	106,03	848,26	141,32	1.344,65
	Nivel 2	175,42	38,12	91,90	848,26	141,32	1.295,02
	Nivel 3	131,63	38,12	91,90	848,26	141,32	1.251,23
Subgrupo Operario Azudline	Nivel 1	183,84	38,12	91,90	790,35	131,68	1.235,89
	Nivel 2	122,32	38,12	91,90	790,35	131,68	1.174,37
	Nivel 3	71,86	0,00	91,90	790,35	131,68	1.085,78
GRUPO INYECCION							
Subgrupo Jefe de Turno Inyección	Nivel 1	222,65	38,12	111,47	990,20	164,96	1.527,40
	Nivel 2	175,42	38,12	111,47	990,20	164,96	1.480,17
	Nivel 3	107,99	38,12	106,03	990,20	164,96	1.407,30
Subgrupo Especialista Inyección	Nivel 1	210,92	38,12	106,03	848,26	141,32	1.344,65
	Nivel 2	175,42	38,12	91,90	848,26	141,32	1.295,02
	Nivel 3	131,63	38,12	91,90	848,26	141,32	1.251,23
Subgrupo Operario Inyección	Nivel 1	183,84	38,12	91,90	790,34	131,68	1.235,88
	Nivel 2	122,33	38,12	91,90	790,34	131,68	1.174,37
	Nivel 3	71,86	0,00	91,90	790,34	131,68	1.085,78

Consejería de Trabajo y Política Social

4935 Orden de 20 de abril de 2005, de la Consejería de Trabajo y Política Social, por la que se convocan becas de colaboración archivística en la Dirección General de Familia y Servicios Sectoriales para el año 2005.

La Consejería de Trabajo y Política Social, viene desarrollando un programa de organización de los fondos archivísticos de la Dirección General de Familia y Servicios Sectoriales. Este programa permite ofrecer a titulados con interés en la materia la oportunidad de completar su formación práctica mediante la colaboración con los técnicos responsables del citado archivo, y facilitar así su futura incorporación al mercado de trabajo en áreas vinculadas al tratamiento técnico de la documentación de archivo.

En consecuencia, de conformidad con el artículo 62 del Decreto Legislativo 1/1999, de 2 de diciembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Hacienda de la Región de Murcia, y en uso de las facultades que me confiere el artículo 38 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia, a propuesta de la Directora General de Familia y Servicios Sectoriales,

Dispongo

Artículo 1.- Objeto y crédito presupuestario.

1.- La presente Orden tiene por objeto regular la convocatoria por parte de la Consejería de Trabajo y Política Social de dos becas de colaboración y apoyo técnico en el Archivo de la Dirección General de Familia y Servicios Sectoriales, dentro del ámbito de su gestión competencial, durante el año 2005.

2.- Las becas se concederán con cargo a la aplicación presupuestaria 14.04.00313D.483.51. Código de Proyecto 32946, Subproyecto 032946050002, por importe máximo de 10.443,00 euros, del presupuesto de gastos para el año 2005.

3.- El crédito disponible se podrá variar mediante las oportunas modificaciones presupuestarias, debidamente motivadas.

Artículo 2.- Beneficiarios y requisitos.

1.- Podrán ser beneficiarios de las becas todas aquellas personas que estando en posesión de los requisitos especificados en el presente artículo posean, además, experiencia en las tareas propias de organización de Archivos Administrativos de las diversas Consejerías de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, como son:

a) Conocimientos y experiencia en tratamiento archivístico de documentos que genere o reciba la Consejería.

b) Experiencia en transferencia de documentos de una fase a otra de archivo (Archivos de Oficina- Archivo Central- Archivo General).

c) Tratamiento y transferencia a soporte informático de fondos archivísticos.

d) Organización y recuperación de información y documentación en aplicaciones de gestión documental.

e) Experiencia en atención y colaboración en asistencia técnica a terceros archivos.

2. Los aspirantes a estas becas deberán reunir los siguientes requisitos.

1. Estar en posesión del título de Diplomado en Biblioteconomía y Documentación.

2. Poseer nacionalidad española o la de alguno de los Estados miembros de la Unión Europea y residir en la Región de Murcia.

3. Experiencia en la organización de Archivos Administrativos de la Administración Regional.

4. Hallarse al corriente de sus obligaciones fiscales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en el momento de la concesión de la beca, y hasta la extinción de la misma.

5. No percibir ingresos por actividad retribuida o renunciar a ellos en caso de obtener esta beca.

Artículo 3.- Solicitudes, plazo y documentación.

1.- Los interesados en concurrir a esta convocatoria deberán presentar su solicitud, según el modelo oficial que figura como Anexo a esta Orden, dirigida a la Excm. Sra. Consejera de Trabajo y Política Social, en el Registro General de la citada Consejería o por cualquiera de los medios establecidos en el artículo 38.4 de la Ley 30/ 1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, así como por el procedimiento de Ventanilla Única, en aquellos municipios que la tengan establecida.

2.- El plazo de presentación de solicitudes será de quince días naturales y comenzará a computarse desde la entrada en vigor de la presente Orden.

3.- Las solicitudes deberán ir acompañadas de la siguiente documentación:

a) Fotocopia compulsada del D. N. I. Si no consta la letra, deberá acompañarse fotocopia compulsada del N. I. F.

b) Certificado del expediente académico o fotocopia compulsada del mismo, con expresión de las calificaciones obtenidas y fotocopia compulsada del título universitario requerido o documento de haber satisfecho los derechos para su expedición, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.1.

c) Declaración jurada de no percibir ingresos por actividad retribuida o de estar dispuesto a renunciar a ellos en caso de concesión de beca.

d) «Currículum vitae» del solicitante, con exposición de los méritos académicos y profesionales que se aleguen debidamente justificados (original o fotocopia compulsada). No se tendrán en cuenta los méritos no justificados documentalmente.