administrativa, sin perjuicio de lo previsto en el acuerdo séptimo del mismo.

Duodécimo.- El presente Convenio estará vigente desde el día 1 de mayo de 2005 hasta el 30 de abril de 2006.

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

Por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, la Consejera de Trabajo y Política Social, **Cristina Rubio Peiró.—**Por la Fundación Ayuda Formación e Integración del Minusválido, AFIM, el representante legal, **Juan Luis Lorente Albarracín.**

Consejería de Trabajo y Política Social

9425 Resolución de 27-07-2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Industria Alpargatera y sus trabajadores de Caravaca de La Cruz.- Exp. 33/05.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de Industria Alpargatera y sus trabajadores de Caravaca de la Cruz, (Código de Convenio número 3002852) de ámbito Sector, suscrito con fecha 17-05-2005 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 27 de julio de 2005.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 20.09.1999), **Pedro Juan González Serna.**

Convenio Colectivo para la Industria Alpargatera y sus trabajadores de Caravaca de La Cruz (Murcia)

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1.- Ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio Colectivo es local y afecta a todas las empresas y trabajadores de Caravaca de la Cruz, que se dediquen prioritariamente a la fabricación de alpargatas, zapatillas y botas, vulcanizadas o sin vulcanizar y otros productos afines. Sustituye al Convenio colectivo publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de 28 de febrero de 1981 y a sus prórrogas.

Se concierta entre los sindicatos más representativos del sector y la asociación patronal del mismo, en ejercicio de sus facultades negociales y de acuerdo con lo previsto en el Título III del Real Decreto Legislativo 1/1995, del Estatuto de los Trabajadores.

Dada la existencia de un anterior convenio local, las representaciones social y económica, por el principio de autonomía de la voluntad de las partes en la negociación colectiva, prefieren localizar la negociación colectiva a nivel local, sin perjuicio de su posterior integración en el convenio de ámbito regional del Calzado, Zapatillas vulcanizadas, Caucho e Industrias afines de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en la forma en que se prevé a continuación.

A tales efectos, la Comisión Paritaria estudiará en un plazo no superior a seis meses desde la firma de este Convenio colectivo, su integración en el Convenio del calzado de la Región de Murcia a la finalización de su vigencia, haciendo una propuesta de calendario, forma y proceso de integración. De llegarse a un acuerdo el mismo será vinculante para las partes firmantes de este Convenio colectivo que quedaría así integrado en el Convenio Regional del Calzado y desaparecería como ámbito propio de negociación en la forma y plazo en que se determine por la Comisión Negociadora.

Lo que acuerde la Comisión Negociadora a propuesta de la Comisión Paritaria tendrá la eficacia de Convenio colectivo, obligando a las partes firmantes del mismo.

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.- Denuncia.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1, la denuncia del convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes, por escrito ante la Autoridad Laboral y las otras partes o parte con un mes, al menos, de antelación a la fecha de expiración o de alguna de sus prorrogas. En caso de no ser denunciado el Convenio o sus

prórrogas por ninguna de las partes, se entenderá prorrogado de año en año, excepto en las condiciones económicas, que serían negociadas por las partes.

Artículo 5.- 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 6.- 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.

Las empresas afectadas por este convenio pueden concertar con sus empleados o la representación de los trabajadores, de mutuo acuerdo, sistemas de organización del trabajo por incentivo o a destajo, en todo caso, se garantizarán las condiciones pactadas en este convenio y las ya existentes a su entrada en vigor sobre estas materias.

Capítulo II. Jornada, licencias y descansos

Artículo 7.- Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales en jornada de lunes a viernes, excepto que por causas justificadas y de carácter excepcional, empresa y trabajadores acuerden trabajar los sábados.

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

Artículo 8.- Vacaciones.

La duración de las vacaciones anuales serán de treinta días naturales para todos los trabajadores, retribuidas a salario base y antigüedad, en su caso. Cuando se ingrese o cese en el transcurso del año, se tendrá derecho a la parte proporcional.

Al determinar anualmente la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores el calendario laboral, fijarán también el periodo vacacional.

Las vacaciones se disfrutarán en periodo estival, del primero de junio al treinta de septiembre. Si por justificadas razones de la empresa no se realizase su disfrute en el periodo indicado, éstas se verán incrementadas en cinco días

En el salario global hora de los trabajadores eventuales y fijos discontinuos que se establece en los anexos salariales viene prorrateado el importe de la cantidad correspondiente a las vacaciones.

Artículo 9.- Días festivos.

Los trabajadores afectados por este Convenio, además de los días festivos previstos a nivel estatal y regional, disfrutarán dos días con carácter local. Su retribución será a salario real.

En el salario global hora de los trabajadores eventuales y fijos discontinuos que se establece en los anexos salariales viene prorrateado el importe de los días festivos.

Artículo 10.- 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. Dos 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. Dos 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. Este permiso será por una sola vez durante la misma enfermedad.

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.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimento 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, siempre que se avise con cuarenta y ocho horas de anticipación o, en otro caso, se justifique que no se ha podido avisar antes del plazo previsto.

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, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Capítulo III. Clasificación personal

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

Artículo 11.- Contratación.

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. En cuanto a los fijos discontinuos se estará a lo dispuesto en el artículo siguiente.

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. Legislativo 1/1995, del Estatuto de los Trabajadores.

Si se contratara por una duración inferior a doce meses, se podrá prorrogar mediante acuerdo de las partes, por una única vez y sin que la duración total del contrato pueda exceder de doce meses.

Son trabajadores interinos, los que ingresen en la empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador en 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.

Artículo 12.- 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 aquel trabajador que se contrata para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen y actividad normal de trabajo en la empresa, durante períodos de actividad con inicio y duración inciertos, para la temporada o campaña que anualmente realice la empresa.

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.

El personal fijo discontinuo será llamado en el orden y la forma que se determina en este artículo, pudiendo el trabajador, 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 llamamiento se realizará por riguroso orden de antigüedad por categorías y secciones de producción, de acuerdo con el censo que se elaborará anualmente entre empresa y representación unitaria, o en su defecto sindical, de los trabajadores. Publicado el censo, los trabajadores dispondrán de un plazo de 15 días para impugnarlo.

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 presentase después del nuevo plazo de preaviso causará baja voluntaria automáticamente extinguiéndose su contrato de trabajo a todos los efectos.

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 unitarios y sindicales de los trabajadores. Los Jefes de sección o encargados

podrán tener un llamamiento previo de cómo 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 categoría.

Los trabajadores eventuales que sean contratados durante dos años seguidos por periodos superiores a seis meses cada año; o cuatro años alternos por periodos superiores a seis meses cada año durante dos 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 períodos de contratación temporal preexistentes con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio, salvo que el contrato estuviera en vigor el 1 de enero de 2004, en cuyo caso se computará todo periodo de prestación de servicios de dicho contrato.

Las partes consideran que el contrato fijo discontinuo se adecua a la estacionalidad de la actividad, por lo que promoverán su utilización como modalidad contractual típica en las actividades de temporada o campaña.

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 lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas complementarias.

Sección 2E. Clasificación funcional.

Artículo 13.- Clasificación funcional.

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

A su vez, podrán ser asignados a las siguientes secciones productivas que podrán constituirse en la empresa:

a) Corte.

b) Aparado.

c) Producción.

d) Administración

Capítulo IV. Condiciones económicas

Artículo 14.- Retribuciones.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán las retribuciones económicas que se detallan en los artículos siguientes, teniendo estás la condición de mínimo. Los salarios pactados son los que se relacionan para cada categoría en las tablas salariales anexas. Los trabajadores eventuales y fijos discontinuos llevan incluido en el salario global hora el importe de la parte proporcional de pagas extraordinarias, paga de beneficios, vacaciones, descanso semanal y festivos.

Las retribuciones que se pactan para el primer año de vigencia son las que aparecen reflejadas en el Anexo I y Anexo II del presente Convenio, indicándose expresamente que para el año 2004 se han incrementado los salarios ya actualizados del 2003, en dos periodos.

Para el año 2005 se pacta un incremento salarial consistente en un incremento del 14 por 100, según figura en el Anexo III del presente Convenio. Para el año 2006 se pacta un incremento salarial consistente en el 12 por 100, según figura Anexo IV del presente Convenio.

Artículo 15.- 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.

Artículo 16.- Pagas extraordinarias.

A todo el personal comprendido en el presente Convenio, se le abonaran 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 mas antigüedad en su caso.

En el salario global hora de los trabajadores eventuales y fijos discontinuos que se establece en los anexos salariales viene prorrateado el importe de dichas pagas extraordinarias.

Artículo 17.- Paga de beneficios.

Consistirá en una paga de 30 días de salario base y antigüedad en su caso, que se abonará prorrateada mensualmente.

En el salario global hora de los trabajadores eventuales y fijos discontinuos viene prorrateado el importe de la paga de beneficios.

Capítulo V. Traslados, desplazamientos y dietas

Artículo 18.- Traslados.

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

1.- Cuando el traslado se efectúa por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambos.

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

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 al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en futuro pudieran establecerse. La facultad que se concede a las empresas, solamente podrá ser ejercitada con el personal que lleve a su servicio menos de diez años, tal sólo por una vez y según el orden inverso al de antigüedad.

En todo caso, el trasladado percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: Locomoción del interesado y sus familiares que convivan con él y los transportes de mobiliario, ropa y enseres. Las empresas vendrán obligadas, asimismo, a facilitar al trasladado vivienda adecuada a sus necesidades, con unas características similares a la que viniese disfrutando y si esto no fuera posible, abonarán al trasladado la diferencia de renta.

Artículo 19.- Desplazamientos y dietas.

Los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo percibirán los gastos que debidamente justifiquen. La empresa proveerá al trabajador de una cantidad suficiente y a liquidar, para atender tales gastos.

Capítulo VI. Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 20. Prevención de Riesgos Laborales.

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.

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 limites umbral utilizados por los Servicios de la Administración competente.

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 la Administración competente los resultados de las muestras serán puestos a disposición de las partes interesadas.

3. Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el articulo 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.

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

a) Su generación

b) Su emisión

c) Su transmisión, y solo 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.

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.

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, considerara como una enfermedad profesional.

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

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.

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, estas estarán obligadas a mantener los mismos niveles y medios que en su país de origen.

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.

Artículo 21. Comité de Seguridad e Higiene.

1. En los centros de trabajo se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene, en los términos y forma establecidos en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

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.

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.

Artículo 22. Vigilancia del riesgo.

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.

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.

Artículo 23. Servicios de Medicina. Higiene y Seguridad en el trabajo.

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.

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.

Artículo 24. 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.

Artículo 25. 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.

Capítulo VII. Régimen disciplinario

Artículo 26.- Facultades sancionadoras.

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 27.- 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 28.- 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 29.- 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 30.- 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 31.- 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 32.- 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 33.- 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 aquella tuvo conocimiento de su comisión.

Capítulo VIII. Condiciones sociales

Artículo 34.- Complemento durante la incapacidad temporal.

En los casos de accidente laboral o enfermedad profesional las empresas completaran la prestación económica hasta el 100% del salario de Convenio. Para

el supuesto de que el trabajador sufriera una grave enfermedad o aquella que le obligue a guardar cama a sí como cuando se encuentre impedido por accidente no laboral y concurriendo la anterior circunstancia o bien en ambos casos, tenga que ser hospitalizado, las empresas se obligan a completar el devengo del subsidio por incapacidad temporal hasta el cien por cien de cotización.

Artículo 35.- Ropas de trabajo.

Todas las empresas están obligadas a dar a los trabajadores un equipo de verano y otro de invierno para cada año. Los equipos se compondrán de un mano para los hombres y de una bata para las mujeres que sean adecuadas para invierno y verano.

Artículo 36.- Jubilación.

Los trabajadores con una antigüedad de ocho años al servicio de la empresa y que se jubilen a los sesenta años de edad, percibirán una cantidad a tanto alzado de cuatro mensualidades. A los sesenta y un años de tres mensualidades. A los sesenta y tres años de dos mensualidades. A los sesenta y cuatro años y menos de sesenta y cinco años de una mensualidad. Estas cantidades serán hechas efectivas por las empresas a los trabajadores cuando éstos presenten el justificante de solicitud de jubilación.

Capítulo IX. Acción Sindical

Artículo 37.- Horas para el ejercicio de la representación sindical.

Todos los miembros del Comité de Empresa o delegados de personal tendrán para el ejercicio de sus responsabilidades y representaciones sindicales, en todos los ámbitos que su central sindical le solicite el máximo de horas que la ley establece para tal cometido

Artículo 38.- Contratos de trabajo.

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 el Estatuto de los Trabajadores. Si alguna empresa incumple esta norma, el trabajador o trabajadores afectados adquirirán la condición de fijos de plantilla.

Artículo 39.- Asambleas.

Todas las empresas afectadas por este Convenio reconocen el derecho para que los trabajadores realicen asambleas dentro de la jornada laboral con un tiempo máximo de duración de seis horas anuales, no soprepasando más de dos horas por reunión. Fuera de la jornada laboral y dentro del centro de trabajo, todas las veces que sea necesario.

Artículo 40.- Tablón de anuncios.

Todas las empresas tienen la obligación de poner a disposición de sus trabajadores un tablón de anuncios, independientemente del que tenga la empresa para ello.

Capítulo X. Comisión paritaria mixta, economía sumergida y solución de conflictos colectivos

Artículo 41.- Comisión Paritaria.

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.

Expresamente, someterán a la Comisión Paritaria los conflictos que se susciten en relación con la conversión colectiva de contratos de trabajo temporales en fijos discontinuos, cuando no hayan habido acuerdo entre las partes en la empresa.

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.

Artículo 42.- Economía sumergida.

Entre funciones de la Comisión Paritaria del Convenio, se encuentra 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 dotara de un reglamento de funcionamiento interno.

La comisión se reunirá periódicamente para evaluar y tomar iniciativas destinadas a erradicar el trabajo realizado al margen de la legalidad, estableciendo la coordinación necesaria con la autoridad laboral, igualmente evaluará el cumplimiento del convenio por las empresas. Las partes se comprometen a realizar las acciones necesarias para combatir la competencia desleal y el trabajo realizado en condiciones de ilegalidad.

Artículo 43.- Solución extrajudicial de conflictos colectivos.

Con independencia de lo pactado anteriormente, las partes negociadoras del Convenio, acuerdan adherirse para la resolución de conflictos al Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de Trabajo de la Región de Murcia, sometiendo los conflictos que puedan existir a la Oficina de Resolución Extrajudicial de Conflictos de la Región de Murcia, con carácter previo al ejercicio de acciones judiciales.

Expresamente, someterán a la Oficina de Solución de Conflictos Laborales de la Región de Murcia los conflictos que se susciten en relación con la conversión colectiva de contratos de trabajo temporales en fijos discontinuos, cuando no hayan habido acuerdos en la empresa y, en su caso, en la Comisión Paritaria.

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 Estatuto de los Trabajadores.

Anexo I
Tablas Salariales enero-junio 2004

Categoría	Salario base mes	Salario mensual con prorrata	Salario anual	Salario base día	Salario día con prorrata	Salario global hora
Peón	460,50	575,63	6.907,50	15,18	18,92	3,80
Ayudante	470,58	588,23	7.058,77	15,51	19,34	3,89
Oficial	485,74	607,17	7.286,03	16,01	19,96	4,01
Encargado	531,09	663,87	7.966,42	17,51	21,83	4,39
Viajante	531,09	663,87	7.966,42	17,51	21,83	4,39

Anexo II
Tablas Salariales julio-diciembre 2004

Categoría	Salario base mes	Salario mensual con prorrata	Salario anual	Salario base día	Salario día con prorrata	Salario global hora
Peón	490,80	613,50	7.362,00	16,18	20,17	4,05
Ayudante	501,55	626,94	7.523,23	16,53	20,61	4,14
Oficial	517,70	647,12	7.765,44	17,07	21,28	4,28
Encargado	566,04	707,55	8.490,59	18,66	23,26	4,68
Viajante	566,04	707,55	8.490,59	18,66	23,26	4,68

Anexo III

Tablas Salariales 2005

Categoría	Salario base mes	Salario mensual con prorrata	Salario anual	Salario base día	Salario día con prorrata	Salario global hora
Peón	559,51	699,39	8.392,65	18,45	22,99	4,62
Ayudante	571,76	714,70	8.576,45	18,85	23,50	4,72
Oficial	590,17	737,71	8.852,57	19,46	24,25	4,87
Encargado	645,28	806,60	9.679,24	21,27	26,52	5,33
Viajante	645,28	806,60	9.679,24	21,27	26,52	5,33

Anexo IV

Tablas Salariales 2006

Categoría	Salario base mes	Salario mensual con prorrata	Salario anual	Salario base día	Salario día con prorrata	Salario global hora
Peón	626,65	783,31	9.399,75	20,66	25,75	5,18
Ayudante	640,37	800,47	9.605,60	21,11	26,32	5,29
Oficial	660,99	826,24	9.914,86	21,79	27,16	5,46
Encargado	722,72	903,39	10.840,73	23,83	29,70	5,97
Viajante	722,72	903,39	10.840,73	23,83	29,70	5,97