

A estos efectos los conceptos de voluntario o de entidad de voluntariado son los que se establecen en la Ley 5/2004, de 22 de octubre, del voluntariado en la Región de Murcia.

b) A la empresa responsable *Sanitati Libenter* para aquella persona física o jurídica con actividad empresarial que desarrolle o participe en la realización de actividades que supongan una colaboración con la Consejería de Sanidad a favor del derecho a la protección de la salud, la calidad de vida y la atención a las personas, en el ámbito de la Región de Murcia.

Los méritos de los candidatos a los Premios al voluntariado y a la empresa responsable de la Región de Murcia vendrán referidos al año anterior al de su concesión."

A su vez, la base séptima establece:

"Los Premios se concederán mediante Orden del titular de la Consejería de Sanidad, a la vista de la propuesta motivada formulada por el Jurado que le será elevada por quien ostente la titularidad de la Secretaría Autonómica de Atención al Ciudadano, Ordenación Sanitaria y Drogodependencias."

Dicho Jurado se reunió el día 20 de mayo de 2008, elevando propuesta de adjudicación de los premios

En su virtud,

#### Dispongo

**Primero:** Conceder los Premios a las siguientes entidades en cada una de las modalidades que a continuación se expresan:

a) Al voluntariado sanitario *Salutis Gratia* por las actividades realizadas por una persona física o jurídica, en el territorio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia o fuera del mismo, en programas de cooperación sanitaria internacional que supongan una intervención destacada en materia sanitaria a favor del derecho de protección de la salud, la calidad de vida y la atención a las personas.

Que recaer en la Asociación de Familias y Enfermos Mentales de la Región de Murcia. (AFES).

b) A la empresa responsable *Sanitati Libenter* para aquella persona física o jurídica con actividad empresarial que desarrolle o participe en la realización de actividades que supongan una colaboración con la Consejería de Sanidad a favor del derecho a la protección de la salud, la calidad de vida y la atención a las personas, en el ámbito de la Región de Murcia.

Que recaer en "Hero España S.A."

**Segundo:** La presente Orden agota la vía administrativa, y, contra la misma, cabe interponer bien recurso potestativo de reposición ante la Excm. Sra. Consejera de Sanidad en el plazo de un mes, o bien recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, en ambos casos a contar desde el día siguiente a la publicación de la misma en el BORM, conforme a lo establecido en los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992,

de 26 de noviembre, de Procedimiento Administrativo Común y en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

**Tercero:** Publíquese esta Orden en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia", y en la web de la Consejería de Sanidad y del Servicio Murciano de Salud, [www.murciasalud.es](http://www.murciasalud.es).

Murcia, 16 de junio de 2008.—la Consejera de Sanidad, María Ángeles Palacios Sánchez.

## Consejería de Empleo y Formación

**9680 Resolución de 7.- 07.- 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Tracemar S.L.U. (Tratamiento de Aceites y Marpoles SLU) Exp. 200844110020.**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, 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 en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de Tracemar S.L.U. (Tratamiento de Aceites y Marpoles SLU) (Código de Convenio número 3003092) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 4.- 06.- 2008 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

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

Murcia a 7 de julio de 2008.—El Director General de Trabajo, por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 01.10.2007), Pedro Juan González Serna.

II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TRACEMAR, S.L.U.- CENTRO DE CARTAGENA

#### Objeto, ámbitos y aspectos generales

##### Artículo 1.- Objeto y ámbito funcional

El presente Convenio Colectivo tiene ámbito de empresa y regula las relaciones laborales entre la empresa TRACEMAR, S.L.U. (Tratamiento de Aceites y Marpoles, S.L.U.), Centro de Cartagena y sus trabajadores, en los ámbitos que se señalan a continuación.

##### Artículo 2.- Ámbito territorial

Este Convenio afecta en exclusiva al Centro de Trabajo de la empresa, ubicado en el Valle de Escombreras en CARTAGENA (Murcia).

### **Artículo 3.- Ámbito personal**

Este Convenio afecta a todo el personal del Centro de Trabajo, salvo en lo relativo a la Clasificación Profesional y Régimen Salarial, aspectos estos que solo afectan al personal cuyo puesto de trabajo está incluido en la Clasificación Profesional y Tablas Salariales especificadas más adelante.

El personal no incluido en materia de Clasificación Profesional y Régimen Salarial, podrá acogerse al mismo, siempre que lo solicite formalmente a la Dirección de la Empresa, con una antelación mínima de dos meses a la entrada en vigor del Convenio o de cualquiera de sus revisiones o prorrogas. La inclusión en el Convenio a efectos salariales, implicará que la remuneración que se venga percibiendo se ajustará a los conceptos y sistemas salariales establecidos en el mismo.

### **Artículo 4.- Ámbito temporal**

El Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el "Boletín Oficial de la CC.AA. de la Región de Murcia" y finalizará el 31 de Diciembre de 2010. No obstante sus efectos económicos se aplicarán desde el día 1 de Enero de 2008.

### **Artículo 5.- Denuncia y negociación**

La denuncia del presente Convenio deberá realizarse, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su finalización.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio, dos meses antes de finalizar la vigencia del actual.

### **Artículo 6.- Compensación y absorción**

Cualquier mejora en las condiciones aquí establecidas, que puedan derivarse de cualquier normativa laboral presente o futura, que afecten de forma particular o sean de general aplicación, solo tendrán eficacia si consideradas en su conjunto y computo anual resultan mejores a lo establecido en este Convenio.

### **Artículo 7.- Vinculación a la totalidad**

Las condiciones aquí pactadas forman un todo indivisible que debe ser aplicado globalmente.

### **Artículo 8.- Comisión mixta**

Se acuerda establecer una Comisión Mixta, de carácter paritario, para interpretar y conciliar, en su caso, todas las cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio.

Esta Comisión estará compuesta por dos representantes de cada parte firmante y podrá contar con asesores ocasionales o permanentes para estudiar y tratar materias de su competencia.

### **Organización del trabajo**

#### **Artículo 9.- Principios generales**

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa.

Sin menoscabo de lo establecido en el párrafo anterior, la dirección de la empresa, informará a la Representación de los Trabajadores de la modificación o implantación de nuevos sistemas de trabajo.

La Organización del trabajo tiene como objetivo principal que la empresa alcance los mejores niveles de productividad posibles.

### **Artículo 10.- Cambio de puesto, horarios y funciones**

Los puestos de trabajo son intercambiables dentro de un mismo nivel, sin más condiciones que el abono de los pluses que correspondan.

La realización de trabajos de superior categoría supondrá la percepción por parte del trabajador de la diferencia entre el salario y pluses del puesto de trabajo realizado y los importes y conceptos que ya viniera percibiendo.

En la realización de funciones de categoría inferior, se respetarán al trabajador las percepciones de su puesto habitual, salvo los pluses de Turnicidad y Nocturnidad, si no correspondieran al nuevo puesto.

### **Artículo 11.- Ingresos y contratación de personal**

El ingreso de los trabajadores se efectuará con sujeción a las disposiciones legales sobre colocación, contratación y empleo, vigentes en cada momento.

La Dirección de la Empresa determinará las cualificaciones y requisitos exigibles al personal de nuevo ingreso, las pruebas de acceso y la documentación requerida para su contratación, informando de todo ello al Delegado de Personal de las pruebas realizadas y de los resultados de las mismas.

Los trabajadores de nuevo ingreso, durante su periodo de formación y aprendizaje de los diversos puestos de trabajo, percibirán las retribuciones correspondientes al nivel I del sistema retributivo de la Empresa.

Los periodos máximos para permanecer en el nivel, por la situación de formación y aprendizaje, serán los siguientes:

Puestos del nivel II:	1 mes
Puestos del nivel III:	2 meses
Puestos nivel IV:	3 meses
Puestos nivel V:	4 meses

### **Artículo 12.- Ascensos**

El sistema de ascensos que se establece a continuación es aplicable, exclusivamente, para los puestos que se señalan en el sistema de Clasificación Profesional. Cuando exista una vacante en alguno de estos puestos y siempre que resulte posible, su cobertura se realizará mediante promoción interna. A estos efectos se convocará un concurso-oposición.

Los ascensos por el sistema de concurso-oposición se regirán por el procedimiento siguiente:

1 Convocatoria: En ella se fijaran las condiciones exigidas para tener acceso al concurso y se establecerán las bases del mismo.

2 Realización de las pruebas que se establezcan. Estas pruebas estarán ajustadas a las exigencias del puesto a cubrir.

3 De entre los candidatos que hayan superado las pruebas, se elegirá el candidato que cubrirá la vacante ofertada.

4 Se establece una comisión de ascensos, que estará formada por las siguientes personas:

Presidente: El Director de la Empresa o persona en quien delegue.

Secretario: El Responsable del Departamento al que este adscrito el puesto a cubrir.

Vocal: El Delegado de Personal

Durante el periodo de formación y aprendizaje del nuevo puesto, la persona ascendida seguirá percibiendo las retribuciones de su puesto anterior. Los periodos máximos para permanecer con esta retribución serán los mismos que en el Artículo 11( Ingresos y Contratación de Personal).

### **Clasificación profesional**

#### **Artículo 13.- Consideraciones generales**

El Sistema de clasificación recoge todos los puestos que pueden existir en la Empresa, tanto de forma continuada como temporal lo que no supone que todas las categorías o puestos deben existir o estar cubiertos en un momento dado. Su cobertura en cada caso, dependerá de las necesidades de la Empresa y de los sistemas de contratación utilizados, siempre de acuerdo con los criterios de la Dirección y de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

Si durante la vigencia del Convenio la Empresa creara puestos nuevos, inicialmente no clasificados, la Comisión Mixta acordará su clasificación de conformidad con las descripciones de niveles establecidas a continuación.

#### **Artículo 14.- Descripción de los niveles**

Nivel 1.- Criterios generales-Tareas que se ejecutan, según instrucciones concretas, claramente establecidas, con alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención no exenta de responsabilidad. No precisan una formación específica pero necesitan un periodo de aprendizaje y adaptación al puesto.

Formación-Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a los impartidos en los módulos de Garantía Social o FP I.

Puestos de trabajo:

No Cualificado-Realiza todo tipo de actividades manuales, utiliza máquinas sencillas que requieren un mínimo adiestramiento, tareas de carga y descarga, limpieza, recados, encargos, transporte, recogida de correspondencia y otras tareas subalternas y de peonaje.

Nivel 2.- Criterios generales.- Tareas que aunque se ejecutan con instrucciones concretas, requieren conocimientos profesionales y aptitudes prácticas específicas, existe un cierto grado de iniciativa en la forma de ejecutar el trabajo, pero la responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación.- Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes FP I.

Puestos de trabajo:

Especialista.- Realiza todo tipo de actividades auxiliares, de ayuda y/o elementales en cualquier tipo

de función, (Producción, Mantenimiento, Servicios, Laboratorio, Administración, Comercial, etc....).

Nivel 3.- Criterios generales.- Tareas realizadas de forma autónoma, con instrucciones generales que requieren iniciativa por parte del trabajador y criterios profesionales en la toma de decisiones y forma de ejecución, implica responsabilidad de los trabajos realizados con una supervisión cercana pero no siempre presente.

Formación.- Conocimientos equivalentes a FP II o adquiridos en el desempeño de su profesión durante un periodo limitado de tiempo.

Puestos de trabajo:

Auxiliar Administrativo

Auxiliar de Laboratorio

Nivel 4.- Trabajos ejecutados con total autonomía y responsabilidad, realizados siguiendo pautas generales de operación y criterios profesionales. Supervisa los trabajos del personal de inferior categoría que colabora en el desempeño de sus funciones.

Formación.- Conocimientos equivalentes a FP II o módulos de Ciclo Formativo Superior, completado con un periodo de aprendizaje específico para el puesto y una amplia experiencia en el desempeño de puestos similares dentro de la propia empresa.

Puestos de trabajo:

Operador de Cogeneración

Operador de Regeneración

Oficial de Mantenimiento

Oficial Administrativo

Analista de Laboratorio

Nivel 5.- Tiene la responsabilidad de integrar, coordinar y supervisar las tareas realizadas por operarios de niveles inferiores o contratados externamente, organizando y dirigiendo la totalidad de los trabajos que se realizan en una sección y/o planta productiva y responsabilizándose de su eficiencia y de los resultados del trabajo.

Formación.- Conocimientos equivalentes a los Ciclos Formativos Superiores o Carreras Técnicas de Grado Medio, complementado con un amplio periodo de aprendizaje en puestos de la propia Empresa.

Puestos de trabajo:

Coordinador de Planta

Jefe de Turno

#### **Artículo 15.- Tabla de clasificación**

<b>NIVEL</b>	<b>CATEGORIA</b>
1	No Cualificado
2	Especialista
3	Profesional
4	Profesional muy cualificado
5	Coordinador de planta y/o sección Mando Intermedio

SISTEMA DE RETRIBUCIONES, CONCEPTOS Y  
TABLAS SALARIALES

**Artículo 16.- Salario de clasificación.**

Corresponde a las retribuciones percibidas en el desempeño de un puesto de trabajo de acuerdo con la clasificación profesional y nivel establecido. Incluye, si existiera, peligrosidad y toxicidad.

Este concepto se abonará en 14 pagas al año. En las 12 pagas mensuales con esta denominación, en la nómina del mes de Junio como "Paga extra de verano" y en las del mes de diciembre como "Paga extra de Navidad".

Importes para el año 2008 (Salario Bruto Anual, expresado en Euros):

Nivel	Salario Clasificación	IPC previsto	2%
1	12.290,04		
2	13.314,28		
3	14.420,42		
4	16.181,90		
5	20.688,22		

**Artículo 17.- Plus de turno.**

Se aplica al personal que trabaja a dos turnos (2T), tres turnos (3T) y tres turnos rotativos en marcha continua, es decir incluyendo sábados, domingos y festivos (3Tr+Fest.).

Incluye Turnicidad y Festivos y se pagará en 12 pagos mensuales de igual cuantía.

El concepto de plus de turnicidad será incrementado en el doble del IPC revisado.

Importes para el año 2008

(Salario Bruto Anual, expresado en Euros):

Nivel	2 Turnos	3 Turnos	3 Turnos+Festivos
1	492,24	738,36	2.116,68
2	738,36	990,96	2.608,80
3	984,36	1.230,48	3.199,56
4	1.230,48	1.476,60	3.937,68
5	1.476,60	1.722,96	4.676,04

**Artículo 18.- Plus de nocturnidad.**

Se abonará por día efectivamente trabajado desde las 22,00 horas a las 06,00 horas. Si se trabajara menos de 8 horas, durante dicho periodo horario, se abonará la parte proporcional correspondiente.

Importe para el año 2008 (Salario Bruto por día, expresado en Euros).

Nivel	Plus Nocturnidad
1	10,12
2	12,14
3	14,17
4	17,00
5	19,83

**Artículo 19.- Compensación transporte**

Se abonará por día efectivamente trabajado.

Al personal de jornada partida se le abonará dicha compensación en cada uno de los desplazamientos que realice.

Los importes por este concepto serán los siguientes:

Año 2008:	4,50	Euros/día
Año 2009:	5,25	" "
2010:	6,00	" "

**Artículo 20.- Antigüedad.**

Se establece un Plus de Antigüedad consistente en el pago de hasta seis quinquenios de 236,60 Euros anuales que se abonará 14 veces al año.

**Artículo 21.- Retén de mantenimiento y producción**

Se crea un retén de producción para tener un sistema de coberturas para las bajas de producción.

Cada turno se dividirá en tres equipos de trabajo, que estarán compuestos por una persona por equipo y que a continuación se relacionan:

- 1 Jefe de Turno
- 1 Operador de Cogeneración
- 1 Operador de Regeneración

Cada equipo estará disponible siete días de cada ciclo, esto es, los dos descansos de cada dos semanas iniciales de ciclo y los tres primeros descansos de la tercera semana de ciclo.

En el caso de que se produjesen dos o más faltas, los operadores restantes, se comprometen a cubrir turnos de 12 horas. En el precio del retén solo está incluida la disponibilidad del trabajador. De común acuerdo entre empresa y representante de los trabajadores, si un operador/jefe de turno quisiera venir voluntariamente en sus siete días de descanso/vacaciones, se le abonará la cantidad equivalente a un plus festivo/nocturno, más las horas realizadas.

El operador/jefe de turno, se compromete a asistir al centro de trabajo, en el plazo máximo de una hora, tras la localización.

Cuando a un trabajador se le diagnostique enfermedad motivada por una enfermedad común o cualquier ausencia justificada o no, a excepción de la enfermedad motivada por accidente laboral, el mismo trabajador estará obligado a cambiar el ciclo con otro compañero. De no hacerlo así y no viniendo a trabajar, la empresa le descontará en la siguiente nómina el valor del retén.

En el caso que tuviera bajas por enfermedad común y ausencias justificadas o no, desde la primera se le sacará del retén, hasta que la empresa lo considere oportuno.

La cuantía económica del retén será:

Año 2008:	110 €/semana de retén
Año 2009:	115 €/semana de retén
Año 2010:	120 €/semana de retén

Se modificara el actual retén de mantenimiento de acuerdo con los criterios siguientes:

- Entraran de retén los trabajadores que estén en el turno de tarde, (14,00 a 22,00 horas).

- El retén cubrirá el horario de 22,00 a 06,00 horas, el fin de semana y de 06,00 a 14,00 horas cuando falte el turno por causa de enfermedad, con una duración máxima de cinco días. El tiempo de trabajo continuado no deberá superar las 16 horas al día, si se diera esta circunstancia la empresa adoptara medidas adicionales.

- Las averías iniciadas entre las 14,00 y 22,00 horas se continuarán como retén.

- En el precio pagado por retén están incluidas hasta 8 horas por semana.

- Los descansos compensatorios se darán durante un periodo trimestral.

- No se considerara como retén y se dará el tratamiento de H.E. cuando el trabajo se realice como refuerzo adicional, en paradas programadas o en trabajos de mejoras técnicas y/o montaje de nuevas instalaciones.

#### **Artículo 22.- Incentivos**

Los sistemas de incentivación del personal que se establecen en este convenio tienen los siguientes objetivos:

- Mejorar los niveles de productividad y eficacia
- Que los trabajadores participen en los beneficios que se generen en su ámbito de aplicación (Empresa, planta o servicio).

Incentivo de Producción de Bases Regeneración.

El incentivo se cobrará mensualmente por producción de bases, (ECO.- 100 y ECO.- 200), según la siguiente tabla adjunta:

Se anexa tabla de incentivos.

No se cobrara este incentivo cuando el trabajador se encuentre en ILT (común), computando el 100% del incentivo en 20 días laborables mes.

Incentivo de Cogeneración.

El incentivo vendrá regulado por la siguiente tabla:

<b>Kwh/año</b>	<b>€/año</b>
Hasta 10.000.000	100
De 10.000.001.- 15.000.000	200
De 15.000.001.- 20.000.000	300
De 20.000.001.- 25.000.000	400

#### **Artículo 23.- Incrementos y garantías para el año 2008 y siguientes.**

Una vez conocido el índice de precios al consumo real del año 2008, se realizará una revisión de las tablas salariales de este Convenio para garantizar hasta el IPC real de 2008.

El 1 de enero de 2009 se incrementarán los conceptos salariales en el índice de precios al consumo previsto por el gobierno para el año 2009.

Una vez conocido el índice de precios al consumo real del año 2009, se realizará una revisión de hasta el IPC real de 2009 más 0,5%.

El 1 de enero de 2010 se incrementarán los conceptos salariales en el índice de precios al consumo previsto por el gobierno para el año 2010.

Una vez conocido el índice de precios al consumo real del año 2010, se realizará una revisión de hasta el IPC real de 2010 más 0,5%.

### **Régimen de trabajo**

#### **Artículo 24.- Jornada de trabajo.**

Durante la vigencia del presente convenio la jornada real de horas efectivas anuales de trabajo serán las siguientes:

Año 2008=1.744 horas anuales

Año 2009= 1.744 horas anuales

Año 2010= 1.744 horas anuales

Las jornadas de correturnos (CT), se utilizarán igual que hasta la fecha.

La jornada intensiva tendrá lugar durante los meses de Julio y Agosto y el horario será de 8,00 a 14,00, ajustándose dicho horario para que la suma de horas sea la que haya pactada en la jornada anual del presente Convenio. Esta jornada será aplicada al personal de convenio, según cuadrante "jornada ordinaria".

Los calendarios y cuadrantes de turno correspondientes al año 2008 se establecen en los anexos al texto del Convenio.

#### **Artículo 25.- Régimen de trabajo a turnos continuos rotativos**

Se mantendrán los cuadrantes actuales cuyo modelo se incluye como ANEXO I de este Convenio.

Durante el mes de diciembre de cada año, se establecerá el calendario laboral para el año siguiente y en los cuadrantes de turno vendrán fijados, los descansos compensatorios de festivos y las vacaciones anuales. Las fechas de las vacaciones fijadas en los cuadrantes, se pactaran con la Dirección de la Empresa.

Las jornadas de correturnos (CT) necesarias para completar en cada año la jornada anual establecida, quedan en situación de disponibilidad para la Empresa y la Dirección determinará en cada caso las funciones a realizar.

#### **Artículo 26.- Descansos compensatorios**

Se devengaran Descansos Compensatorios, únicamente en las siguientes situaciones y circunstancias:

1. El personal de mantenimiento de conformidad con lo establecido en el artículo "Retén de Mantenimiento"

2. El resto del personal incluido en el régimen salarial del Convenio Colectivo, por la jornada adicional que realice cuando, por necesidades del servicio, tenga que prolongar la jornada o acudir al trabajo en su día de descanso.

3. Cuando finalizada una jornada extraordinaria, por cualquiera de las circunstancias mencionadas en

los puntos 1 y 2, el periodo de descanso del trabajador hasta su nueva incorporación al servicio no alcance las 12 horas reglamentarias. Se concederán descansos compensatorios por las horas de diferencia entre las descansadas realmente y las 12 horas antes señaladas. El doblaje del personal a turno, en si mismo, se considera una prolongación de jornada y no da derecho a descansos compensatorios.

La Dirección de la Empresa utilizará todos los medios a su alcance para dar los Descansos Compensatorios en un plazo no superior a cuatro meses desde que se hayan devengado.

Si por razones de trabajo no se pudieran disfrutar los descansos compensatorios en el período señalado anteriormente, el trabajador tendrá derecho a percibir los importes siguientes:

Nivel	J. Normal	2 Turnos	3 Turnos+Festivos
2	57,60	58,54	63,73
3	63,18	64,12	70,23
4	78,05	78,97	88,27
5	99,41	100,34	111,49

Estos precios corresponden al 01/01/2008 y a una jornada completa de 8 horas. Si la jornada fuera inferior se abonará la parte proporcional correspondiente.

Adicionalmente a lo anterior se abonará el Plus de nocturnidad si la jornada extraordinaria se realiza en el periodo comprendido entre las 22,00 y las 06,00 horas o si es un día festivo.

#### **Artículo 27.- Horas extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan la jornada anual pactada.

Todas las horas extraordinarias deberán ser autorizadas por la Dirección de la Empresa.

Los precios de las Horas Extraordinarias para el año 2008, expresados en Euros, serán los siguientes:

Nivel	Precio
1	9,91
2	11,70
3	13,11
4	14,06
5	15,04

En estos precios están incluidos los complementos que pudieran corresponder.

Exclusivamente para trabajos de mantenimiento preventivo previamente planificado, la Dirección de la Empresa podrá pactar con la Representación de los Trabajadores, importes totales a precio cerrado para la realización de ciertos trabajos o funciones concretas.

#### **Artículo 28.- Vacaciones**

Las vacaciones anuales serán de 22 días laborables para todos los trabajadores. Para el año 2009 se incrementa a dichas vacaciones un día, así como otro día para el año 2010.

La vacaciones no podrán ser compensadas en metálico, por lo que la Dirección de la Empresa deberá adoptar las medidas oportunas para que los trabajadores puedan disfrutar de su periodo vacacional en el preceptivo año natural y podrá excluir como periodo vacacional, aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la Empresa, previa consulta con los Representantes de los Trabajadores.

Para el personal en régimen de turnos, las vacaciones vendrán reflejadas en el calendario y cuadrante anual.

El personal de jornada normal deberá conocer las fechas de sus vacaciones con una antelación de tres meses a su periodo vacacional y al menos 15 días deberán estar comprendidos en época estival (Junio a Septiembre).

### **Prevención de riesgos laborales y salud laboral**

#### **Artículo 29.- Organización de la prevención**

La Dirección de la Empresa nombrará un Responsable de Seguridad y el Delegado de Personal será el Delegado de Prevención.

Para estudiar, impulsar y coordinar los planes de prevención que se señalan más adelante, los establecidos en el "Proyecto para la Prevención de Riesgos Laborales" de la Empresa y cualquier iniciativa de las partes que resulte conveniente, se crea el Comité de Prevención de Riesgos Laborales, que tendrá la siguiente composición:

Presidente: El Director de la Empresa o persona en quien delegue.

Secretario: Un Técnico del Servicio de Prevención.

Vocales: El responsable de Seguridad.

El Delegado de Prevención.

Este Comité se reunirá al menos una vez cada dos meses y levantará acta de las reuniones. La primera reunión se realizara en el plazo de un mes, después de la firma del Convenio.

El Plan de Prevención, las Evaluaciones, fichas de riesgos y el Plan de Emergencia, se actualizarán al menos cada dos años o antes si fuera necesario en función de cambios de instalaciones, productos o procesos productivos.

#### **Artículo 30.- Revisiones médicas**

Todos los trabajadores pasarán una revisión médica anual, para ello la Dirección establecerá los medios oportunos y los trabajadores tendrán la obligación de realizarla.

En esta revisión se indicara específicamente sobre los posibles problemas auditivos del personal de Cogeneración, Mantenimiento o cualquier otro que por razón de su trabajo deba permanecer habitualmente en la zona de los motores.

#### **Artículo 31.- Póliza de accidentes y enfermedad**

Se establecerá una póliza por un capital de 25.000,00 € para casos de muerte y/o invalidez permanente absoluta derivada de accidente de trabajo, accidente no laboral o enfermedad.

## Regimen disciplinario

### Artículo 32.- Principios

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de las faltas cometidas y se les aplicaran sanciones previstas más adelante.

Las faltas se clasificarán en: leves, graves o muy graves.

La falta sea cual fuere su calificación, será comunicada por escrito al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas muy graves, será comunicada a la Representación de los Trabajadores.

### Artículo 33.- Graduación de las faltas

1. Se consideran como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) Faltar al trabajo sin justificación un día durante el período de un mes.

c) No comunicar con la antelación previa debida la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de realizar dicha comunicación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material o herramientas a su cargo o del que fuera responsable si se producen deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se consideran como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.

c) No comunicar con la puntualidad debida los datos que tengan incidencia en la Seguridad Social o Agencia Tributaria. La omisión maliciosa y el falseamiento de dichos datos se considerarán falta muy grave.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del punto 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.

f) La desobediencia a las ordenes e instrucciones de trabajo, incluidas especialmente las relativas a normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia y negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se deriven

perjuicios graves para la empresa, causen averías a las instalaciones, máquinas y, en general bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiera derivado un perjuicio grave a la empresa.

g) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviese autorizado o para usos ajenos al trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio, y siempre que, previamente, hubiere existido la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera repetida.

n) Las ofensas de palabra o de obra proferidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se consideraran faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, ola apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicómana si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de .

k) El acoso sexual.

l) La no utilización reiterada de los medios de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2), l) y m), del presente artículo.

n) La reincidencia o reiteración en las comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

#### **Artículo 34.- Sanciones**

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un de hasta un año y despido disciplinario.

#### **Artículo 35.- Cancelación**

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

#### **Artículo 36.- Plus de Nochebuena y Nochevieja**

En el turno de noche se abonarán 75 € para cada trabajador que preste sus servicios la noche de estos dos días. También será efectivo dicho plus para el personal de Retén de producción y mantenimiento.

Cartagena, 4 de junio de 2008.

ANEXO.

### **Igualdad de derechos de trabajadores de uno u otro sexo.**

#### **Conciliación de la vida laboral y familiar**

De acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes, y en particular en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, las condiciones establecidas en este Convenio se aplicarán de igual modo a los trabajadores de uno y otro sexo, sin discriminación alguna. Se tiene por incorporado al texto del convenio el texto íntegro de la reiterada Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

## Consejería de Empleo y Formación

**9681 Resolución de 7-07-2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Comercio Alimentación (Mayoristas).- Exp. 200844110019.**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, 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 en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de Comercio Alimentación (Mayoristas) (Código de Convenio número 3000275) de ámbito Sector, suscrito con fecha 25-06-2008 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

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

Murcia a 7 de julio de 2008.—El Director General de Trabajo, por delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 01.10.2007), Pedro Juan González Serna.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO REGIONAL DE MAYORISTAS DE ALIMENTACIÓN DE MURCIA PARA EL AÑO 2008

### **Capítulo I.- Ámbito de aplicación.**

#### **Artículo 1.º- Ámbito funcional.**

Las presentes normas obligarán a las empresas y trabajadores de la Región de Murcia que se dediquen a la actividad de "Mayoristas (Almacenistas) de Alimentación".

#### **Artículo 2.º- Ámbito personal.-**

Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán en todas las empresas de la Comunidad Autónoma de Murcia.

#### **Artículo 3.º- Ámbito territorial.-**

Las disposiciones del presente Convenio, regirán en todo el territorio de la Región de Murcia.

#### **Artículo 4.º- Ámbito temporal: Vigencia, prórroga y denuncia**

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el B.O.R.M., sin perjuicio de que las condiciones retributivas se apliquen con efecto retroactivo al 1-1-2008. Su vigencia se extenderá hasta el 31-12-2008.

Los atrasos correspondientes a la revisión salarial, que es del 3,8% de incremento sobre los salarios de 2007, deberán ser abonados dentro del mes siguiente a la publicación en el B.O.R.M.