



BOLETIN OFICIAL DE LA REGION DE MURCIA

Depósito legal: MU-395/1982

SÁBADO, 7 DE SEPTIEMBRE DE 2002

Número 208

Franqueo concertado número 29/5

S U M A R I O

Pág.

I. Comunidad Autónoma

1. Disposiciones generales

Consejería de Educación y Cultura

- 12795 8622 Decreto n.º 110/2002, de 30 de agosto por el que se crea el conservatorio profesional de música de Jumilla y se autorizan las enseñanzas a impartir en el mismo.

3. Otras disposiciones

Consejería de Trabajo y Política Social

- 12795 8507 Convenio Colectivo de Trabajo para Construcción y Obras Públicas de la Región de Murcia. Expediente 29/02.
12820 8509 Convenio colectivo de trabajo para Asociación Residencia Geriátrica San Francisco de Águilas. Expediente 27/02.
12826 8517 Convenio entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Trabajo y Política Social, y la Federación de Asociaciones de Alzheimer de la Región de Murcia (FEDARM), en materia de voluntariado social.

4. Anuncios

Consejería de Trabajo y Política Social

- 12829 8512 Edicto por el que se notifican diversas resoluciones del Director General de Trabajo, relativas a actas de infracción a empresas.

Consejería de Ciencia, Tecnología, Industria y Comercio

- 12830 8620 Anuncio de la Dirección General de Industria Energía y Minas de la Consejería de Ciencia, Tecnología, Industria y Comercio sobre admisión definitiva de solicitud e información pública del estudio de impacto ambiental, correspondiente a la concesión directa de explotación de la sección C) «Balonga» número 22.016, sita en término municipal de Abanilla (Murcia).

IV. Administración Local

Cartagena

- 12831 8619 Área de Urbanismo. Aprobado inicialmente el Estudio de Detalle en calle Francisco Jorquera y Los Vientos, de Santa Lucía.

Lorca

- 12831 8527 Ejecución de obras.

Mazarrón

- 12831 8617 Aprobación de pliegos de condiciones económico-administrativas para la adjudicación por subasta pública de los puestos vacantes en la plaza de abastos de Mazarrón y Puerto de Mazarrón.
12831 8616 Convocatoria de subasta pública para la adjudicación de puestos vacantes en plazas de abastos de Mazarrón y Puerto de Mazarrón.

Murcia

- 12832 8618 Anuncio para la licitación de contrato de obras. Expediente número 649/02.

**BORM****Boletín Oficial de la Región de Murcia**

**NUESTRA NUEVA SEDE SITA EN:
CAMINO VIEJO DE MONTEAGUDO, S/N.
30160 MURCIA - JUNTO A EDIFICIO “LA VERDAD”**

TELÉFONO: 968 85 10 86

TARIFAS 2002 (SOPORTE PAPEL)

Suscripciones	Euros	4% IVA	Total	Números sueltos	Euros	4% IVA	Total
Anual	153,89	6,16	160,05	Corrientes	0,68	0,03	0,71
Aytos. y Juzgados	62,79	2,51	65,30	Atrasados año	0,86	0,03	0,89
Semestral	89,14	3,57	92,71	Años anteriores	1,09	0,04	1,13

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

1. DISPOSICIONES GENERALES

Consejería de Educación y Cultura

8622 Decreto n.º 110/2002, de 30 de agosto por el que se crea el conservatorio profesional de música de Jumilla y se autorizan las enseñanzas a impartir en el mismo.

Con fecha 6 de julio de 2001, el Consejo de Gobierno de la Región de Murcia autorizó la firma de un convenio marco de colaboración entre la Consejería de Educación y Universidades de la Región de Murcia y el Ayuntamiento de Jumilla para la creación de un conservatorio profesional de música de titularidad municipal. Dicho convenio se acoge a lo establecido en la disposición adicional 2.ª.2 de la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del derecho a la educación, y fue suscrito el 12 de julio de 2001.

El Ayuntamiento de Jumilla remitió a la citada Consejería la memoria a la que se refiere la cláusula séptima del convenio marco y el proyecto de adecuación del edificio que será sede definitiva del conservatorio. Ha solicitado, igualmente, que el nuevo centro inicie provisionalmente sus actividades en el edificio del Instituto de Educación Secundaria «Arzobispo Lozano» de Jumilla, contando para ello con la conformidad de los órganos de gobierno del mismo y con la autorización de la Consejería de Educación y Cultura.

Por otra parte, el referido Ayuntamiento ha solicitado que el nuevo conservatorio ostente la denominación específica de «Julián Santos».

Visto lo anterior, de conformidad con lo establecido en el artículo 17 de la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación, a propuesta del Consejero de Educación y Cultura y previa deliberación del Consejo de Gobierno en su sesión del día 30 de agosto de 2002.

DISPONGO

Artículo 1. Se crea el conservatorio profesional de música de titularidad municipal que se describe a continuación, promovido por el Ayuntamiento de Jumilla y objeto del convenio marco firmado al efecto el 12 de julio de 2001:

Código del centro:	30017882
Denominación genérica:	Conservatorio Profesional de Música de Jumilla
Denominación específica:	Julián Santos
Titular:	Ayuntamiento de Jumilla
Domicilio:	Avda. de los Reyes Católicos, s/n
Localidad:	Jumilla
Municipio:	Jumilla
Provincia:	Murcia
Enseñanzas autorizadas:	Grado medio de música, en las especialidades de flauta travesera, oboe, clarinete, saxofón, fagot, trompa, trompeta, trombón, tuba, percusión, violín, viola, violonchelo, contrabajo, guitarra y piano.
Núm. puestos escolares:	Ciento ochenta (180).

Artículo 2.º- El citado conservatorio implantará progresivamente, año a año, los sucesivos cursos de las enseñanzas autorizadas en el artículo anterior, comenzando con el primer ciclo del grado medio (cursos primero y segundo) el año académico 2002-2003.

Artículo 3.º- El conservatorio creado por este Decreto tiene el carácter de centro público y adecuará su organización y funcionamiento a cuanto prevé el ordenamiento jurídico para los conservatorios de música.

Disposiciones adicionales

Primera.- En tanto se realizan las obras de acondicionamiento de su sede definitiva, el Conservatorio Profesional de Música de Jumilla se ubicará provisionalmente en el Instituto de Educación Secundaria «Arzobispo Lozano», situado en la Avenida de Levante, número 20, de la citada localidad.

A efectos de lo dicho en el párrafo anterior, se autoriza al Ayuntamiento de Jumilla el uso de las instalaciones del Instituto de Educación Secundaria «Arzobispo Lozano», en el régimen que establezca la Consejería de Educación y Cultura.

Segunda.- Requerirán autorización, por Orden del Consejero de Educación y Cultura,

a) La modificación de las enseñanzas autorizadas y de los demás elementos identificadores del conservatorio tal como quedan definidos en el artículo 1 de este Decreto, y

b) El traslado del conservatorio a su sede definitiva, una vez finalicen las obras de adecuación de la misma.

Disposiciones finales

Primera.- Se autoriza al Consejero de Educación y Cultura a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la ejecución y desarrollo de lo dispuesto en este Decreto.

Segunda.- El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Dado en Murcia, 30 de agosto de 2002.—El Presidente, **Ramón Luis Valcárcel Siso**.—El Consejero de Educación y Cultura, **Fernando de la Cierva Carrasco**.

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Trabajo y Política Social

8507 Convenio Colectivo de Trabajo para Construcción y Obras Públicas de la Región de Murcia. Expediente 29/02.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Construcción y Obras Públicas de la Región de Murcia (Código de Convenio número 3000345) de ámbito Sector, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 29-7-2002 y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 9-8-2002 de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995,

de 24-3-1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General de Trabajo

RESUELVE

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

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

Murcia a 14-8-2002.—El Director General de Trabajo, por Delegación de firma (Resol. 20-9-99).—El Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DEL SECTOR DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PUBLICAS DE LA REGIÓN DE MURCIA CON EFECTOS 1 DE ENERO DE 2002.

CAPITULO I – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

1.- El presente Convenio Colectivo Sindical afectará a las empresas del Sector de Construcción y de Obras Públicas de la Región de Murcia, comprendidas en el artículo 12 y Anexo II, apartados A, B, C, D y E, (este último en los términos que se determina en la Disposición Adicional Séptima y a partir de la fecha en que las partes así lo acuerden), del Convenio General del Sector de la Construcción, y normas que lo desarrollen.

2.- Será de aplicación el Convenio Regional Vigente en el lugar de prestación efectiva de los servicios, sin perjuicio de los supuestos previstos en el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.- Vigencia.

1.- El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de Enero de 2002 hasta el 31 de Diciembre de 2006, salvo en las condiciones económicas que se revisarán de año en año.

2.- En caso de no ser denunciado válidamente por ninguna de las partes, el Convenio se entenderá prorrogado automáticamente de año en año en su articulado excepto en las condiciones económicas, que se incrementarán con el aumento experimentado con el Índice de Precios al Consumo del I.N.E. en los doce meses anteriores.

3.- La denuncia del Convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes, por escrito ante la Dirección General de Trabajo. A efectos de mera notificación, la denuncia deberá ser comunicada a la otra parte. Dicha denuncia deberá ser formulada, como mínimo, con un mes de antelación a la fecha de terminación del Convenio.

Artículo 3.- Condiciones más beneficiosas y derecho supletorio.

1.- Las condiciones que se establecen en este Convenio, tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

2.- A la entrada en vigor de un nuevo convenio o disposición legal aplicable, las empresas afectadas podrán absorber y compensar los aumentos o mejoras que aquellos contengan de las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, siempre que éstas sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

3.- Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal, tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este Convenio.

4.- Con carácter supletorio, y en lo no previsto en este Convenio será de aplicación lo dispuesto en la Legislación Laboral-General, y en el III Convenio General del Sector de la Construcción, y normas que lo desarrollen.

CAPITULO II - JORNADA, DESCANSO Y LICENCIAS

Artículo 4.- Jornada.

1.- La jornada ordinaria anual del Sector queda establecida como a continuación se detalla, a razón de 40 horas semanales, desarrolladas de lunes a viernes inclusive, según Calendario Laboral recogido en el Anexo V.

Año 2002	1.756 horas	Año 2005	1.748 horas.
----------	-------------	----------	--------------

Año 2003	1.752 horas	Año 2006	1.746 horas.
----------	-------------	----------	--------------

Año 2004	1.750 horas		
----------	-------------	--	--

2.- a) Con carácter de excepción de la jornada pactada, dadas las diferentes condiciones climatológicas adversas que puedan incidir sobre las diversas ubicaciones de los centros de trabajo, se pactará a nivel de empresa, entre la dirección de la misma y los representantes legales de los trabajadores, la distribución variable de la jornada ordinaria máxima anual, sin que en ningún caso se puedan sobrepasar 9 horas ordinarias diarias de trabajo efectivo. Dicho pacto se formalizará siempre por escrito, quedando una copia del mismo en poder de los firmantes y otra copia se tendrá en el centro de trabajo afectado. En caso de no llegarse a un acuerdo, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) Cuando se proceda a una distribución variable de la jornada se pactará la distribución variable correspondiente del salario global.

c) En cada centro de trabajo la empresa expondrá en lugar visible el Calendario Laboral pactado en el Convenio o, en su caso, el del propio centro de trabajo.

3.- Respecto a la prolongación de jornada se estará a lo dispuesto en el artículo 73 del Convenio General del Sector de la Construcción.

4.- Las empresas podrán establecer turnos de trabajo en las condiciones fijadas en el artículo 74 del Convenio General.

5.- Se exceptúan de la aplicación del Régimen de jornada de trabajo, prevista con carácter general en este convenio, las jornadas especiales desarrolladas en el artículo 76 del Convenio General.

6.- Las empresas darán durante las dos primeras horas de la jornada laboral, un período de 15 minutos para el almuerzo. Este tiempo deberá ser recuperado al final de la

jornada, excepto en jornadas continuadas y jornadas partidas de más de 5 horas de trabajo efectivo ininterrumpido.

7.- El personal técnico, administrativo y subalterno de oficinas no ubicadas en obras, durante el período del 15 de mayo al 15 de septiembre, realizarán jornada continuada de 8 a 15'15 horas de lunes a viernes inclusive.

Artículo 5.- Vacaciones.

1.- El personal sujeto a este Convenio sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales de duración, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable.

2.- La vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

3.- El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

4.- En los contratos temporales cuya duración no coincida con el año natural y no se disfruten sus vacaciones por necesidades de la empresa, su importe se abonará en la liquidación final del contrato que se practique al trabajador.

5.- A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de Incapacidad Temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de Incapacidad Temporal.

6.- Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de Incapacidad Temporal, la duración de la misma se computará como días de vacaciones, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de Incapacidad Temporal.

Si la Incapacidad temporal se produjera después de pactada la fecha de inicio para el disfrute individual de las vacaciones y antes de llegar dicha fecha, el trabajador mantendrá el derecho a disfrutar las vacaciones hasta el transcurso del año natural, acordándose un nuevo período de disfrute después de producido el alta de la Incapacidad Temporal.

El párrafo anterior no será de aplicación en los supuestos de vacaciones colectivas de todo un centro de trabajo.

7.- El disfrute de las vacaciones, como norma general y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido.

8.- Los turnos de vacaciones se programarán entre los representantes legales de los trabajadores y la dirección de la empresa, debiéndose hacer dicha programación antes del día 15 de Mayo de cada año.

9.- Las vacaciones serán disfrutadas entre el 15 de mayo y el 30 de septiembre, sin que puedan ser sustituidas por compensación en metálico, estando prohibido por tanto su prorrateo en el salario diario.

10.- No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, excepcionalmente y por necesidades ineludibles de alguna de ambas partes, que deberá ser apreciada de común acuerdo entre las representaciones sindicales antes indicadas y la empresa, podrá ser acordada otra fecha distinta de disfrute de vacaciones. En caso de desacuerdo se someterá al arbitraje de la Autoridad Laboral, sin iniciarse las vacaciones hasta que la misma resuelva.

11.- La retribución de las vacaciones tendrá la cuantía que se determina en la columna cuarta de las Tablas Salariales, más la antigüedad consolidada a quien corresponda, del presente Convenio.

Artículo 6.- Días festivos.

1.- Para el año 2002, en función del Calendario Laboral, se considerarán festivos los días 18 de Marzo, 1 de Abril, 16 de Agosto, 16 de Septiembre, 26, 27 y 31 de Diciembre, siendo retribuidos según las tres primeras columnas de la Tabla Salarial. Para los años sucesivos, la Comisión Mixta, en función del Calendario Laboral, determinará los días festivos.

2.- En aquellas localidades donde solamente esté establecida una fiesta local, o alguna de ellas coincida con los días anteriormente indicados, se considerará también festivo el día laboral anterior o posterior a dicha festividad.

3.- El trabajador que resida en localidad distinta a su centro de trabajo, podrá dejar de asistir al mismo, previo aviso a la empresa, durante los días que coincidan con las fiestas patronales de su localidad, aunque sin derecho a retribución.

Artículo 7.- Licencias.

1.- El trabajador, previo aviso de al menos 48 horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Durante 15 días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Por 3 días naturales, por nacimiento o adopción de un hijo.
- c) 1 día, por matrimonio de hijos.
- d) 3 días naturales, por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) 3 días naturales, por enfermedad grave, accidente u hospitalización del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) 1 día, por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.
- h) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica.
- i) En los casos de muerte de algún compañero del mismo centro de trabajo, la empresa concederá cuatro horas de permiso para la asistencia al entierro, si es en la misma

población, o de un día si es en localidad distinta. Dicha licencia no será retribuida.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c) d) y e), el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en 3 días naturales.

Los supuestos contemplados en los apartados precedentes – cuando concurren las circunstancias previstas en los mismos – se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

2.- En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado de ausencia, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

En el supuesto de que, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, el trabajador perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en la empresa.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del veinticinco por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

3.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de su retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad. En el caso de que la madre y el padre trabajen, este permiso podrá ser disfrutado únicamente por uno de ellos.

4.- El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de seis años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

El ejercicio de este derecho por parte del trabajador durante los primeros nueve meses de vida del menor, es incompatible con el previsto en el apartado 3 del presente artículo.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, mujeres y hombres. No obstante, si dos o más

trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 8.- Inclemencias del tiempo y recuperación de horas no trabajadas.

1.- En caso de inclemencias del tiempo, el Jefe de Obra decidirá la no iniciación, suspensión o continuación de los trabajos.

2.- Las horas perdidas por dicha suspensión no serán recuperables, abonándose como trabajo efectivo.

3.- Cuando el personal se presente en la obra a la hora de comienzo de la jornada y por razón de inclemencias no se iniciasen los trabajos, los trabajadores devengarán la retribución fijada en las tres columnas de la Tabla Salarial del presente convenio, durante el tiempo que permaneciesen inactivos.

4.- Se recomienda a las partes, se evite la presencia inactiva de los trabajadores, durante toda la jornada.

5.- El 70% de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad, debido a causas de fuerza mayor, falta de suministros, o cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.

6.- En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a 24 horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor recogida en el Convenio General del Sector de la Construcción.

CAPITULO III - PERCEPCIONES ECONÓMICAS: CONCEPTOS Y ESTRUCTURA

Artículo 9.- Retribuciones.

1.- Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y devengos extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa. Todo ello en los términos especificados en el artículo 55 del Convenio General del Sector de la Construcción.

2.- Con objeto de racionalizar y homogeneizar la estructura de las percepciones económicas, las partes signatarias del presente Convenio consideran necesario fijar, con carácter general, los conceptos salariales y extrasalariales que forman parte de la tabla de percepciones económicas. Los conceptos son los siguientes:

- Salario Base.
- Gratificaciones Extraordinarias.
- Pluses Salariales.
- Pluses Extrasalariales.

3.- En el concepto Gratificaciones Extraordinarias se entiende incluida la retribución de Vacaciones.

4.- En Pluses Salariales se consideran incluidos todos los complementos que se pacten y que constituyan contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo. Tal condición y naturaleza tiene la Prima de Asistencia recogida en las Tablas Salariales del Convenio.

5.- En Pluses Extrasalariales se consideran incluidos cuantos conceptos se pacten con carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido, herramientas, ropa de trabajo. Tal consideración tiene los Beneficios Asistenciales y Suplidos recogidos en las Tablas Salariales del Convenio.

6.- Además de los conceptos reseñados podrán existir en el recibo de salarios de los trabajadores, las restantes percepciones a que hace referencia el artículo 55 del Convenio General del Sector de la Construcción.

7.- Las empresas afectadas por este Convenio se verán obligadas a unificar los recibos de salarios, según modelo oficial.

8.- La Comisión Mixta elaborará cada año las tablas salariales que sean de aplicación al presente convenio.

Artículo 10.- Salario Base.

1.- El salario base se devengará durante todos los días naturales por los importes que figuran en la Columna primera de la Tabla Salarial aplicable a cada uno de los niveles y categorías.

2.- En las explotaciones de canteras y piedras industriales, y en aquellas otras actividades cuyas categorías profesionales no se reseñen en esta Tabla, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Construcción en cuanto al nivel correspondiente, en tanto no se estructuren las nuevas categorías profesionales en el Convenio General, momento en el cual se aplicarán directamente estas.

Artículo 11.- Prima de Asistencia.

1.- Esta prima tendrá la cuantía que se determina en la columna segunda de la Tabla Salarial para cada nivel y categoría.

2.- Se concede esta prima por jornada normal efectivamente trabajada y se abonará al percibirse los jornales. Todo ello de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 57.2 del Convenio General.

Artículo 12.- Beneficios Asistenciales y Suplidos.

1.- Este plus extrasalarial tendrá la cuantía que se determina en la columna correspondiente de las Tablas Salariales aplicables para cada nivel y categoría.

2.- Se concede este plus por jornada normal efectivamente trabajada y se abonará al percibirse los jornales. Todo ello de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 57.3 y 66 del Convenio General.

3.- En la columna correspondiente a los beneficios asistenciales y suplidos, se considerarán comprendidos los conceptos extrasalariales de plus de distancia, kilometraje, ropa de trabajo (se valora el concepto de ropa de trabajo en veinte céntimos de euro diarios) y locomoción o transporte urbano. -Cuando el kilometraje o la distancia rebase la cuantía diaria del plus fijado en esta columna, la diferencia por exceso será abonada por la empresa al trabajador-.

Artículo 13.- Pago del Salario.

1.- Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y dentro de los 5 primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador tenga

derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 90% de la cantidades devengadas.

2.- Las empresas destinarán al pago, la hora inmediatamente siguiente a la finalización de la jornada ordinaria, en las fechas habituales de pago. Cuando por necesidades organizativas se realice el pago dentro de la jornada laboral, ésta se interrumpirá y se prolongará después del horario de trabajo por el tiempo invertido en el pago, sin que en ningún caso tal prolongación pueda exceder en más de una hora.

3.- El tiempo invertido en el pago de retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas, quedará exento del cómputo de la jornada laboral, considerándose como de mera permanencia en el centro de trabajo y por tanto no retribuido a ningún efecto.

4.- Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera. Si la modalidad de pago fuera el cheque, el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del trabajador.

5.- El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su Número de Identificación Fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

Artículo 14.- Antigüedad Consolidada.

1.- Se aplicará la Tabla de Antigüedad Consolidada que figura como Anexo II, del presente convenio, con efectos 1º de Enero de 1997 en función de los años de prestación de servicios que el trabajador viniera desempeñando en la empresa hasta el 31 de diciembre de 1996, computándose las fracciones superiores a la mitad de años como año completo y despreciándose las fracciones inferiores.

2.- La citada Tabla de Antigüedad Consolidada tendrá carácter de estable, siendo su importe cantidad no absorbible por ningún concepto.

Artículo 15.- Complemento por discapacidad.

Los trabajadores que, reconocido por el organismo oficial correspondiente, acrediten los grados de discapacidad que se recogen a continuación, percibirán como complementos personal las cantidades que se detallan:

Grados de discapacidad

Comprendido entre el 13% y 22%: Importe bruto por mes natural del complemento de 15 euros.

Comprendido entre el 23% y 32%: Importe bruto por mes natural del complemento de 21 euros.

El 33% o superior: Importe bruto por mes natural del complemento de 30 euros.

El grado de discapacidad será único y generará por tanto el derecho a un solo complemento, no pudiendo, en consecuencia, acumularse al grado ya existente otro superior que pudiera reconocerse con posterioridad. Si el grado de discapacidad se redujese, el complemento a percibir se acomodará al nuevo tanto por ciento reconocido.

En el supuesto de que por la empresa se viniese ya abonando un complemento, ayuda o prestación que responda a la compensación de situaciones análogas a la establecida en el presente artículo, aquella podrán aplicar al

pago de este complemento personal la cantidad que ya venga abonando por similar concepto, sin que, por tanto, se genere el derecho a un pago duplicado.

Artículo 16.- Gratificaciones Extraordinarias.

1.- El trabajador tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de Junio y Diciembre antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente. Pudiendo prorratearse por meses cuando exista acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

2.- La cuantía de las pagas extraordinarias de Junio y Diciembre serán las establecidas en las Tablas Salariales, más la antigüedad consolidada a quien corresponda, del presente Convenio.

3.- Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato previstas en el artículo 45 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

4.- En cuanto a la proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 63 del Convenio General.

Artículo 17.- Horas Extraordinarias.

1.- La realización de las horas extraordinarias, por su naturaleza serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

2.- Se consideran horas extraordinarias estructurales las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia de carácter estructural que altere el proceso normal de producción.

El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá ochenta al año.

3.- Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías o niveles son los que se determinan en el Anexo III del presente Convenio.

4.- Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso.

En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en el punto segundo de este artículo.

5.- Con independencia de los límites establecidos en el artículo 69.2 del C.G.S.C., las partes a fin de tender a mantener o, en su caso, incrementar el volumen de empleo, instan a empresas y trabajadores afectados a que, cuando por razones técnicas, organizativas o productivas sea posible, tiendan a la supresión o reducción de las horas extraordinarias.

6.- A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se fijará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

Artículo 18.- Desgaste de Herramientas.

En aquellas obras en que la empresa no aporte las herramientas de mano, abonará por este concepto veinticuatro céntimos de euro por día de trabajo a los trabajadores que utilicen herramientas propias.

Artículo 19.- Pluses.

1.- Plus de Nocturnidad: Se estará a lo dispuesto en el artículo 65 del Convenio General.

2.- Trabajos excepcionalmente Penosos, Tóxicos o Peligrosos: Se estará a lo dispuesto en el artículo 64 del Convenio General.

En tanto no se determine por la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad e Higiene el catálogo de trabajos considerados peligrosos, se consideran como tales los siguientes:

Excavaciones en zanjas de 1'50 m. de profundidad y un ancho inferior a 1 metro; Vaciados de 3 m. de altura en adelante y que tengan una superficie inferior a 50 metros cuadrados; Cualquier tipo de trabajo de excavaciones en minas y galerías; Trabajos en fango o agua, siempre y cuando los mismos cubran hasta la altura de los tobillos; Trabajos de hormigonado y encofrado al borde de los edificios, en alturas superiores a 12 metros; Manejo de máquinas electrocortantes o punzantes, de 5000 rpm en adelante; Trabajos en andamios colgados en alturas superiores a 12 metros; y trabajos de derribos.

Artículo 20.- Plus de Especialidad.

1.- A partir de la entrada en vigor de este convenio, el trabajador que maneje excavadora, retrogrúa, dumper o cualquier otra máquina dotada de medios mecánicos de autopropulsión o que sin estos medios mecánicos precisen una especialización, menos montacargas y hormigoneras no autopropulsadas, tendrán como mínimo la categoría de Oficial de Primera; en caso de no reconocerle esta categoría, percibirá el 20% de la retribución de su categoría, como plus de especialidad, por el tiempo realmente trabajado con dichas máquinas. Este apartado seguirá en vigor hasta tanto en el Convenio General del Sector de la Construcción no fije el listado de categorías profesionales, momento en el cual quedará sin efecto.

2.- Los trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio tuvieran derecho a dicho plus, seguirán percibiéndolo, aunque se modifique su categoría, siempre y cuando sigan manejando máquinas y por el tiempo realmente trabajado con dichas máquinas u ocupado en la reparación y mantenimiento de las mismas.

CAPITULO IV - CONDICIONES SOCIALES

Artículo 21.- Complemento de hospitalización.

Todo trabajador que por cualquier causa tuviera que ser hospitalizado, percibirá de la empresa, a partir del decimosexto día de tales hechos, la diferencia entre lo que perciba por la entidad aseguradora y la retribución fijada en este Convenio y hasta cuarenta días de post-hospitalización, siempre que en dicho período siga en baja.

Artículo 22.- Complemento por Accidente Laboral.

En caso de accidente laboral las empresas abonarán un complemento consistente en el 25% de la Base de

Cotización, a partir del octavo día y hasta el tercer mes, siempre que continúe en baja el trabajador.

Artículo 23.- Indemnización por Muerte o Invalidez Permanente.

Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio:

1.- En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las Tablas Salariales del Convenio aplicable vigentes en cada momento.

2.- En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

36.000 Euros en el 2002.

38.000 Euros en el 2003.

39.000 Euros en el 2004.

39.000 Euros en el 2005.

40.000 Euros en el 2006.

3.- En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

20.000 Euros en el 2002.

21.000 Euros en el 2003.

22.000 Euros en el 2004.

22.000 Euros en el 2005.

23.000 Euros en el 2006.

4.- Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales del trabajador.

5.- Las indemnizaciones previstas en los apartados 2 y 3 de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de responsabilidades civiles, siempre que no deriven de condenas penales exigidas o impuestas al empresario, debiendo deducirse de éstas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen. Tampoco dichas indemnizaciones podrán servir como base para la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

6.- Ambas partes acuerdan fijar como fecha del hecho causante a efectos del presente artículo, aquella en que se produzca efectivamente el accidente de trabajo o enfermedad profesional, cualquiera que sea el momento jurídico en que pueda ser declarada la Invalidez del trabajador.

7.- Las empresas estarán obligadas a entregar a los representantes de los trabajadores, o en su defecto a los mismos, fotocopia de la póliza suscrita.

Artículo 24.- Reconocimientos Médicos.

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a la vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, las partes acuerdan:

1.- La empresa vendrá obligada a realizar reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimientos médicos periódicos a todos los trabajadores a su servicio, al menos una vez al año.

Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador, si

bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos.

2.- En ambos casos el reconocimiento médico será adecuado al puesto de trabajo a que se trate.

3.- La Comisión Paritaria Nacional de Seguridad e Higiene estudiará en el futuro la posibilidad y conveniencia de establecer los aspectos mínimos que deba comprender todo reconocimiento médico. También estudiará la forma de evitar la repetición de reconocimientos médicos a un mismo trabajador en un mismo año, por cambio de empresa, una vez que se implante la cartilla profesional.

4.- En ningún caso, los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo del trabajador y, en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos, serán a cargo de la respectiva empresa, quién podrá concertar dichos reconocimientos con organismo o mutua competente.

Artículo 25.- Sanciones de Tráfico.

1.- En cuanto a su contenido se estará a lo dispuesto en la Ley de Seguridad Vial. No obstante, se señala que cuando la sanción de tráfico derive de una actuación del conductor o del incumplimiento de sus obligaciones en el mantenimiento del vehículo, salvo que lo hubiere comunicado a la empresa, serán por su cuenta. Siendo por cuenta de la empresa aquellas que se deriven de la inadecuación del vehículo para la circulación o uso al que se destina.

2.- Si la sanción consistiere en la retirada del Permiso de Conducir, las empresas darán trabajo efectivo al sancionado, de acuerdo con la clasificación profesional, durante el tiempo que dure la misma y hasta un máximo de 6 meses, respetándosele todos los emolumentos que el trabajador percibiera con anterioridad a la sanción salvo que lo fuera por embriaguez o toxicomania.

CAPITULO V - CONTRATACIÓN

Artículo 26.- Vacantes y Contratación.

1.- La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido 16 años.

2.- Las empresas están obligadas a comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de diez días siguientes a su concertación y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebren, deban o no formalizarse por escrito. Hasta tanto no se produzca dicho desarrollo, la comunicación referida de los contratos de trabajo, se efectuará mediante la presentación en las oficinas públicas de empleo de copia del contrato de trabajo.

3.- Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

4.- Una vez considerado apto el trabajador contratado deberá aportar la documentación necesaria para la formalización del contrato de trabajo.

5.- Las partes firmantes de este Convenio a través de sus organizaciones, se comprometen a impedir las acciones unilaterales de quienes al margen de la Ley y del Convenio Colectivo, pretenden imponer sus condiciones de ingreso en el trabajo.

6.- Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

a) Técnicos titulados superiores y medios: 6 meses.

b) Empleados:

Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: 3 meses.

Niveles VI al X: 2 meses.

Resto de personal: 15 días naturales.

c) Personal Operario:

Encargados y Capataces: 1 mes.

Resto de personal: 15 días naturales.

7.- Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

8.- Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

9.- Los titulares de la Cartilla Profesional expedida por la Fundación Laboral de la Construcción, con contrato de fijo de obra u otra modalidad de contrato temporal, estarán exentos del período de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en la cartilla profesional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

Artículo 27.- Contrato para Trabajo Fijo en Obra.

1.- Según lo previsto en el art. 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores este contrato tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinados, y se formalizará siempre por escrito.

2.- Con carácter general el contrato es para una sola obra, con independencia de su duración y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra.

3.- No obstante lo anterior, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma, empresa, y en distintos centros de trabajo de una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres años consecutivos – salvo que los trabajos de sus especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término – sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos. A tal efecto suscribirán el correspondiente documento según el modelo que figura en el anexo XI.

4.- El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.

Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable. Todo ello, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

5. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria Regional, operarán la terminación de obra y cese previstos en el apartado 1, a excepción del preaviso. La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria Regional, dispondrán, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación, a contar desde la notificación. El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá incluirse en lo regulado en el apartado 2.

Este supuesto no será de aplicación en casos de paralización por conflicto laboral propio.

6.- En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en el art. 49.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece una indemnización por cese, del 4'5%, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable, devengados durante la vigencia del contrato.

Artículo 28.- Otras Modalidades de Contratación.

1.- Los trabajadores que formalicen contratos de los regulados por el Real Decreto 2720/98, o norma que lo sustituya, exceptuando el contrato fijo de obra regulado en el artículo anterior, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7%, si la duración hubiese sido igual o inferior a un año, y del 4'5%, si la duración hubiera sido superior a un año, calculada sobre los conceptos salariales de las Tablas del Convenio aplicable, devengados durante la vigencia del contrato. Esta indemnización tendrá la consideración de establecida por la normativa específica de aplicación, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 49.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

2.- Podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuya duración máxima será de doce meses en un periodo de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considera que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato, en los casos previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuando se incremente el volumen de trabajo, o se considere

necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

3.- Las empresas afectadas por este Convenio, cuando utilicen los servicios de trabajadores con contratos de puesta a disposición aplicarán las condiciones pactadas en las tablas salariales del presente Convenio.

Artículo 29.- Contrato para la Formación.

1.- El Sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. Debemos por ello indicar la oportunidad de que la formación, teórica y práctica, correspondiente a los contratos para la formación se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el Sector.

2.- El contrato de formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio cualificado en el sector de la construcción.

3.- Sin perjuicio de la posible adaptación a nuevas tecnologías y a resultados de la clasificación profesional actualmente prevista en su artículo 32, podrán ser objeto de este contrato de aprendizaje los oficios incluidos en los niveles VIII y IX de la Disposición Transitoria Primera de C.G.S.C.

4.- El contrato de formación se podrá celebrar con trabajadores que hayan cumplido los 16 años y menores de 21 años que no tengan titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación o aprobado algún curso de Formación Profesional ocupacional homologado de la misma especialidad y con un número de horas teóricas equivalente o superior a las previstas para el formación.

5.- Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación, sin restricción al límite superior de edad anteriormente señalado, con los siguientes colectivos de trabajadores desempleados:

- Minusválidos.
- Trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.
- Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral.
- Quienes se encuentren en situación de exclusión social.
- Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo.

6.- El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del oficio o puesto cualificado, incluyéndose las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta, con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de 18 años para los oficios de

vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno en cualquier actividad.

7.- La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años, para los contratos a los que se refiere el apartado 4.5 precedente, ni de dos años para los colectivos a que se refiere el apartado 6 de este artículo, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 12.

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. El preaviso de finalización del contrato deberá ajustarse a los plazos y forma que indica el art. 28.1 del C.G.S.C.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

8.- Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza.

El empresario, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar la persona que actuará como tutor del trabajador en formación, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por éste, pudiendo asumir las tutorías el propio empresario, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.

9.- La retribución de los trabajadores en formación serán la siguiente:

TABLAS SALARIALES DE CONTRATADOS PARA LA FORMACIÓN

De 16 y 17 años:

1^{er} año 55%

2^º año 60%

Mayores de 18 años:

1^{er} año 65%

2^º año 70%

3^º año 85%

Colectivos sin límite de edad mayores de 21 años:

1^{er} año 95%

2^º año 100%

Estos porcentajes están referidos al salario del Nivel IX de las Tablas del presente Convenio, conforme aparecen en Anexo VI de este convenio.

Dicha retribución se entiende referida a una jornada del 100% de trabajo efectivo.

Los trabajadores con contrato para la formación en vigor, que a la fecha de publicación de este convenio tengan una retribución salarial superior a los porcentajes del primer párrafo de este punto, la mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzado por éste, quedando en

consecuencia congelados dichos salarios hasta su equiparación.

10.- El plus extrasalarial regulado en el art. 12 del presente convenio regional se devengará por los trabajadores en formación en igual cuantía que el señalado en el presente Convenio para el resto de los trabajadores, durante los días que dure el contrato.

11.- Toda situación de incapacidad temporal del trabajador en formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido.

12.- Si concluido el contrato, el trabajador en formación no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de la formación y del aprovechamiento, que a su juicio, ha obtenido el trabajador en su formación práctica.

Asimismo, el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 4'5% calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del presente Convenio devengados durante la vigencia del contrato.

La Fundación Laboral de la Construcción, a través de sus centros propios o colaboradores, dará la calificación a través de las pruebas correspondientes, previamente homologadas, tanto del aprovechamiento teórico como práctico y decidirá su pase a la categoría de oficial.

Artículo 30.- Finiquitos.

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo VII de este convenio y con los requisitos y formalidades establecidos en los apartados siguientes. La Confederación Nacional de la Construcción lo editará y proveerá de ejemplares a todas las organizaciones patronales provinciales, incluida la Federación Regional de Empresarios de la Construcción de Murcia.

Toda comunicación de cese o preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado.

El recibo de finiquito, que será expedido por la Federación Regional de Empresarios de la Construcción de Murcia, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.

Una vez firmado por el trabajador, este recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador no serán de aplicación los párrafos segundo y tercero de este artículo.

El trabajador, podrá estar asistido por un representante de los trabajadores en el acto de la firma del recibo de finiquito.

CAPITULO VI - MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Artículo 31.- Movilidad Geográfica.

1.- Las empresas podrán desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos de aquél en que presten sus servicios durante cualquier plazo de tiempo, fundamentando dicho desplazamiento en razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o de contratación.

Esta facultad deriva, por una parte, del carácter móvil del trabajo en las empresas del sector, como consecuencia de la inevitabilidad de la temporalidad de la realización de su actividad, y a tenor de la excepción prevista en el art. 40.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por otra, de la competencia atribuida al empresario en materia de ordenación del trabajo en el art. 33 del Convenio General.

2.- Cuando el desplazamiento se produzca a un centro de trabajo situado en distinto término municipal y que, además, diste 15 km. o más del centro de trabajo de partida y de la residencia habitual del trabajador, dará lugar al devengo de los siguientes conceptos compensatorios:

a) Si el desplazamiento es de duración que no exceda de un año, se devengarán dietas, si no puede pernoctar en su residencia habitual, y medias dietas, si puede pernoctar en ella.

b) Si el desplazamiento es de duración superior a un año, e implica cambio de residencia, se devengará una indemnización compensatoria en la cuantía y condiciones establecidas en el apartado siguiente. Además se devengarán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco días de dieta por cada persona que viaje de las que compongan la familia y convivan con el desplazado.

3.- La indemnización compensatoria, establecida en el apartado anterior para el supuesto de desplazamiento superior a un año que implique cambio de residencia, se aplicará conforme a las siguientes reglas:

a) Será equivalente al 35% de las percepciones anuales brutas del trabajador en jornada ordinaria y de carácter salarial en el momento de realizarse el cambio de centro; el 20% de las mismas al comenzar el segundo año; el 10% al comenzar el tercer año y el 10% al comenzar el cuarto año, siempre sobre la base inicial.

b) En caso de que se produzca un nuevo desplazamiento de duración superior a un año, con cambio de residencia, antes de transcurridos cuatro años desde el anterior, se dará por finalizada la secuencia indemnizatoria iniciándose una nueva, tomando como base la retribución que se viniera percibiendo en ese momento.

De la indemnización percibida por el primer desplazamiento no se deducirá cantidad alguna de la anualidad en curso al fijar la nueva secuencia indemnizatoria.

c) En el supuesto de que se extinguiera el contrato de trabajo por causa imputable al trabajador antes de transcurridos cuatro años desde un desplazamiento de duración superior a un año, con cambio de residencia, solamente se devengará la parte proporcional de la indemnización compensatoria correspondiente a la anualidad en que se produzca la extinción.

4.- En cuanto al preaviso, ejecutividad e impugnación de la orden de desplazamiento, y a descansos se estará a lo dispuesto en los artículos 85 y 86 del Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 32.- Dietas.

1.- La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los

gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2.- El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3.- Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, solamente satisfará el 20% de la dieta completa.

4.- Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual, no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

5.- Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

6.- El importe de las dietas serán:

a) Dieta Completa: 27'78 Euros

b) Media Dieta: 6'87 Euros

Artículo 33.- Comedores.

En cuanto a comedores se estará a lo legislado en la normativa vigente.

Artículo 34.- Locomoción.

Será de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios propios a disposición del trabajador, ya abonándole la compensación correspondiente por kilometraje, que para el año 2002 tendrá una cuantía de diecinueve céntimos de euro kilómetro.

Artículo 35.- Subcontratistas.

Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios, responderán ante los trabajadores de las empresas subcontratistas en los términos establecidos en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el artículo 23 del presente convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por este Convenio General.

A efectos de la citada ejecución de obras o servicios, el respectivo subcontratista deberá poner en conocimiento de su contratista principal el hecho de subcontratar la totalidad o parte de los trabajos a el contratados, y en todo caso con carácter previo a la iniciación de los trabajos. A tal efecto deberá remitir cumplimentado el documento cuyo modelo se inserta en el Anexo XII del presente convenio. De dicho documento, una copia se entregará a la representación legal

de los trabajadores, y otra a la Inspección Provincial de Trabajo de la Seguridad Social, todo ello como medida de colaboración con la citada Inspección según el artículo 11 de la Ley Ordenadora de 14 de noviembre de 1997.

La empresa principal deberá establecer bajo su responsabilidad en los centros de trabajo en que presten servicio trabajadores de empresas subcontratistas, los mecanismos de coordinación adecuados en orden a la prevención de riesgos, información sobre los mismos, y en general, a cuantos se relacionen con las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, así como higiénico-sanitarias.

Artículo 36.- Subrogación de Personal en Contratas de mantenimiento de carreteras o vías férreas.

1.- Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores empleados por empresas o entidades de derecho público que se sucedan, mediante cualquier modalidad contractual, toda o parcialmente, en cualquier contrata de conservación y/o mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras o vías férreas a que se refiere el artículo 12, apartado b) y Anexo II, apartado b) del Convenio General, se establece, con carácter exclusivo para tales actividades, la obligación de subrogación del personal entre las empresas saliente y entrante, la cual se llevará a cabo conforme a los requisitos y condiciones que se detallan en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación pública, referida a las actividades económicas anteriormente descritas, que pasa a ser desempeñada, de modo parcial o total, por una determinada empresa, sociedad, organismo público u otro tipo de entidad, sea cual sea la forma jurídica que adopte

2.- En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o cesión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trata, los trabajadores de la empresa saliente adscritos a dicha contrata pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar la actividad objeto de la contrata, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

Dado el carácter de mejora de la legislación vigente que supone la subrogación prevista en este artículo, se establece expresamente que tales derechos y obligaciones quedarán limitados exclusivamente a los generados por el último contrato suscrito por el trabajador con la empresa saliente de la contrata, sin que la empresa entrante se encuentre vinculada por cualquier contrato o pacto anterior a aquel, particularmente a efectos de años de servicio, indemnizaciones por despido y cualquiera otros conceptos que tomen en consideración el tiempo de prestación de servicios, a menos que ya tuviera reconocido el trabajador tales derechos mediante sentencia judicial firme con anterioridad a producirse la subrogación y le hubieran sido comunicados a la empresa entrante el plazo y forma regulados en este artículo.

3.- Será requisito necesario para tal subrogación que los trabajadores lleven prestando sus servicios en tal

contrata que cambia de titular, al menos cuatro meses antes de la fecha de finalización efectiva de la misma, sea cual fuere la modalidad de su contrato, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrá derecho a ser subrogados.

También se producirá la mencionada subrogación del personal en cualquiera de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentre suspendido su contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

c) Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata, aunque no lleven los cuatro meses de antigüedad.

d) Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, de forma parcial o total, dentro de los últimos cuatro meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata.

4.- Al objeto de garantizar la transparencia en el proceso de licitación, la empresa o entidad adjudicataria, en el momento de iniciarse el procedimiento estará obligada a tener a disposición de las empresas licitadoras la relación de todo el personal objeto de la posible subrogación en la que se especifique, nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

5.- Asimismo, será requisito imprescindible para que opere esta subrogación que la empresa a la que se le extingue o concluya la contrata, notifique por escrito la obligación de subrogación a la nueva empresa adjudicataria o entidad que suma la contrata en el término improrrogable de quince días naturales anteriores a la fecha efectiva de finalización de la contrata, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, facilitándole al mismo tiempo los siguientes documentos:

A) Certificación del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidentes de trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.

b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.

c) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos cuatro meses, en los que figuren los trabajadores afectados.

d) Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.

e) Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la

Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

f) Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.

g) En su caso, documentación acreditativa de las situaciones a que se refiere el apartado 3, párrafos a, b, c y d del presente artículo.

Asimismo, será necesario que la empresa saliente acredite documentalmente a la entrante, antes de producirse la subrogación, mediante copia de documento diligenciado por cada trabajador afectado, que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus retribuciones hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. A estos efectos, los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicios, que sólo deberá abonar la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

6.- En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a la anterior contrata, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.

7.- En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a la anterior contrata, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.

8.- La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula, Empresa o entidad cesante, nueva adjudicataria y trabajador, por lo que, cumplidos los requisitos establecidos en los apartados 3, 4 y 5 del presente artículo, operará en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes o zonas de las mismas que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades que llevan a cabo la correspondiente actividad. Todo ello con independencia de los supuestos de sucesión de empresa en los que se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

9.- No desaparece el carácter vinculante de la subrogación prevista en este artículo en el caso de que el organismo público que adjudica la contrata suspendiese la actividad objeto de la misma, por un periodo no superior a doce meses.

Artículo 37.- Jubilación.

Se reconocen dos clases distintas de jubilación, como medidas para fomentar el empleo:

A) JUBILACIÓN FORZOSA.

Como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla.

B) JUBILACIÓN VOLUNTARIA ANTICIPADA.

Se estará a lo dispuesto al respecto en la legislación vigente en cada momento.

CAPITULO VII - REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**Artículo 38.- Representación Unitaria.**

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en los términos regulados en el Título Segundo del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en los siguientes apartados:

a) Dada la movilidad del personal del sector de la construcción y de conformidad con el artículo 69.2 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses.

b) Por la misma razón, expresada en el párrafo precedente, de la movilidad del personal, en las obras, el número de representantes podrá experimentar, cada año, el ajuste correspondiente, en más o menos, de conformidad con lo establecido en el párrafo siguiente.

c) Los representantes legales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de hasta el 50% de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos.

En caso de que se produzca un incremento de la plantilla, se podrán celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el art. 13.1 del Real Decreto 1844/1994. Si por el contrario, hubiera una disminución, procederá la celebración de nuevas elecciones, salvo que los Sindicatos o grupos de trabajadores representados acuerden otra forma de proceder a la reducción.

Artículo 39.- Representación Sindical.

En materia de representación sindical se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto, debiendo tenerse además, en cuenta, las siguientes estipulaciones.

a) La unidad de referencia para el desarrollo de la acción sindical es la empresa o, en su caso, el centro de trabajo.

b) Los Delegados Sindicales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecido.

Artículo 40.- Responsabilidad de los Sindicatos.

Los Sindicatos, en los términos previstos en el artículo 5 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, responderán de los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios, en la esfera de sus respectivas competencias, y por los actos individuales de sus afiliados, cuando estos actúen en el ejercicio de sus funciones representativas o por cuenta del Sindicato.

CAPITULO VIII - OTRAS DISPOSICIONES**Artículo 41.- Vinculación a la Totalidad.**

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del convenio en su totalidad.

Artículo 42.- Faltas y Sanciones.

Se estará en esta materia a lo dispuesto en el Capítulo Duodécimo, artículos 102 a 107 del Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 43.- Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.- En materia de Seguridad y Salud en el Trabajo se estará a lo dispuesto en el Anexo correspondiente que se incorpora al Convenio General del Sector de la Construcción y forma con el mismo un todo orgánico e indivisible.

2.- Como aplicación práctica en esta materia las partes acuerdan incorporar como Anexo VIII del presente Convenio el Plan de Actuaciones elaborado por la Comisión Territorial de Murcia de la F.L.C.

3.- Serán funciones de esta Comisión:

- Recabar del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y del Gobierno Autónomo el reconocimiento oficial como interlocutor social Sectorial en materia de Seguridad y Salud, tanto en su aspecto legislativo como en el desarrollo de planes y medidas formativas.

- Estudiar y acordar los mecanismos oportunos de coordinación de la información regional en materia de siniestralidad en el Sector, que suministrará la comisión específica regional.

- Promover cuantas medidas consideren tendentes a mejorar la situación del Sector en esta materia, teniendo como objetivo fundamental el extender la preocupación por la Seguridad a todos los niveles, fomentando campañas de mentalización, etc.

- Acometer las gestiones necesarias para obtener los medios que le permitan desarrollar sus funciones con la eficacia adecuada.

- Cuantas otras funciones acuerde la propia Comisión atribuirse, encaminadas al mejor cumplimiento de sus fines.

Artículo 43.- Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan mantener en su totalidad y sin condicionamiento alguno el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia, y su Reglamento de aplicación, que vincularán a la totalidad de los centros de trabajo y trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo. Publicados en el B.O.R.M. de 1 de Marzo de 1997.

DISPOSICIONES ADICIONALES**PRIMERA.**

Las tablas de rendimientos aplicables durante la vigencia del presente Convenio son las establecidas en el Anexo IX, y publicadas en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, en el Suplemento correspondiente al 31 de mayo de 1984.

SEGUNDA.

1.- Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 8 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican en la disposición siguiente.

2.- Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquéllos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

3.- La Comisión habrá de reunirse, al menos, una vez al semestre o a solicitud de cualquiera de una de las partes, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

TERCERA.

1.- La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

c) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

e) Desarrollar la aplicación del plan de actuaciones previsto en el anexo del Convenio General en materia de Seguridad y Salud Laboral, así como incorporar al texto los acuerdos a nivel nacional en esta materia y su desarrollo regional, proponiendo cuantas medidas se consideren oportunas al respecto en colaboración con los órganos correspondientes de la FLC.

f) El acceso y control del libro registro de finiquitos que se expidan por la Federación Regional de Empresarios de la Construcción de Murcia.

2.- Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas,

discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 5 sin que se haya emitido resolución o dictamen.

3.- Sin perjuicio de lo pactado en el apartado 3 de la disposición anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

4.- La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

5.- La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente

6.- Miembros de la Comisión Mixta de Arbitraje:

a) Vocales Trabajadores:

D. Alfonso Valera López.: CC.OO.

D. Mariano Cano Martínez: CC.OO.

D. Antonio Hernández Pujante: U.G.T.

D. Juan Nicolás Saura: U.G.T.

b) Vocales Empresarios:

D. Miguel Mengual Ruiz.

D. José Ramón Suárez López.

D. José Zaragoza Cuello.

D. Lorenzo Navarro Martínez.

CUARTA.

Los atrasos salariales que se produzcan por la firma de este Convenio podrán pagarse, como máximo en los recibos de salarios de los dos meses siguientes.

QUINTA. Formación Continua.

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, correspondientes a la convocatoria de FORCEM correspondiente al ejercicio 2002, gestionadas por la FLC, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Territorial de la FLC.

b) Los trabajadores que pueden asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo, no superarán anualmente el 10% de las plantillas, ni, en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores, podrá concurrir más de uno.

c) El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 20 horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.

d) El trabajador solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.

e) Durante las horas formativas a cargo de la empresa el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondiera como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.

f) El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

SEXTA.- Condiciones de trabajo del Sector del Mármol y la Piedra Natural de la Región de Murcia.

Como Anexo X del presente Convenio y para el mismo periodo de vigencia que este último, figura incorporado el Acuerdo sobre Condiciones de Trabajo en el Sector del

Mármol y la Piedra Natural de la Región de Murcia en el que asimismo se incorpora la Relación de Categorías Profesionales del sector del mármol y la piedra natural, y que fue aprobado por la Comisión Mixta de Arbitraje del Convenio Colectivo para las Industrias del Sector de la Construcción y Obras Públicas de esta Región en reunión celebrada el 20 de marzo de 2001; siendo dicho Acuerdo de aplicación en todo aquello que no se opongan o resulte contrario al presente Convenio ni al Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción aprobado para los años 2002 a 2006, inclusive.

SÉPTIMA.-

Se autoriza expresamente a la Comisión Mixta para, que a lo largo del año 2002, determine la fórmula más adecuada para el acoplamiento de la actividad de Almacenes de Materiales de Construcción al presente Convenio, respetando las características de la misma, así como las condiciones económicas que procedan. Alcanzando un acuerdo sobre tales extremos, el mismo se incorporará al texto de vigente convenio.

OCTAVA.-

Las partes firmantes de este convenio acuerdan, iniciar negociaciones con la Administración Regional para incluir programas de ayuda a la rehabilitación de enfermos de alcoholismo y toxicomanía.

ANEXO I

TABLA SALARIAL Y PAGAS EXTRAS, VACACIONES, VERANO Y NAVIDAD, DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PUBLICAS DE LA REGIÓN DE MURCIA DURANTE EL PERIODO DE 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2002

Categoría y Nivel	Salario Base	Prima de Asistencia	Beneficios Asistenciales y Suplidos	Pagas Extras y de Vacaciones sin Antigüedad
	MES		MES	
NIVEL II				
Personal Titulado Superior	1,493.21	—	29.57	1,937.51
NIVEL III				
a) Personal Titulado Medio	1,265.73	—	29.57	1,641.52
b) Jefe Administrativo 1 ^a	1,141.12	—	29.57	1,479.41
NIVEL IV				
Jefe de Personal	1,105.02	—	24.64	1,430.51
Ayudante de Obra	1,105.02	—	24.64	1,430.51
Encargado General Fábrica	1,105.02	—	24.64	1,430.51
Encargado General	1,105.02	—	24.64	1,430.51
NIVEL V				
Jefe Administración 2 ^a	1,039.25	—	22.68	1,344.14
Delineante Superior	1,039.25	—	22.68	1,344.14
Encargado General de Obra	1,039.25	—	22.68	1,344.14
Jefe de Sección	1,039.25	—	22.68	1,344.14
Jefe Org. Científica de Trabajo 2 ^a	1,039.25	—	22.68	1,344.14
Jefe de Compras	1,039.25	—	22.68	1,344.14

Categoría y Nivel	Salario Base	Prima de Asistencia	Beneficios Asistenciales y Suplidos	Pagas Extras y de Vacaciones sin Antigüedad
NIVEL VI				
a) Delineante de 1ª	1,008.68	—	21.68	1,303.99
Técnico Organización de 1ª	1,008.68	—	21.68	1,303.99
Jefe Encargado de Taller	1,008.68	—	21.68	1,303.99
Encargado Secc. Laboratorio	1,008.68	—	21.68	1,303.99
Práctico Topógrafo de 1ª	1,008.68	—	21.68	1,303.99
b) Oficial Administrativo de 1ª	968.94	—	21.20	1,252.08
Programador de Ordenadores	968.94	—	21.20	1,252.08
NIVEL VII				
Delineante de 2ª	952.47	—	21.20	1,230.67
Técnico de 2ª	952.47	—	21.20	1,230.67
Técnico de Organización de 2ª	952.47	—	21.20	1,230.67
Práctico Topógrafo de 2ª	952.47	—	21.20	1,230.67
Analista de 1ª	952.47	—	21.20	1,230.67
Viajante	952.47	—	21.20	1,230.67
Capataz	952.47	—	21.20	1,230.67
Especialista de Obras	952.47	—	21.20	1,230.67
NIVEL VIII				
a) Oficial Administrativo de 2ª	932.03	—	20.70	1,203.87
Operador de Ordenadores.	932.03	—	20.70	1,203.87
	DIA	DIA	DIA	
b) Oficial 1ª de Oficio	21.83	8.75	4.00	961.65
Insp. Control, Señal. Servicios	21.83	8.75	4.00	961.65
Analista de 2ª	21.83	8.75	4.00	961.65
NIVEL IX				
	MES		MES	
a) Auxiliar Administrativo	870.38	—	19.72	1,123.28
	MES	DIA	DIA	
b) Auxiliar Administrativo Obra	651.01	8.75	4.00	945.12
	DIA	DIA	DIA	
c) Ayudante Topógrafo	21.28	8.75	4.00	939.98
Auxiliar de Organización	21.28	8.75	4.00	939.98
Vendedores	21.28	8.75	4.00	939.98
Conserjes	21.28	8.75	4.00	939.98
Oficial 2ª de Oficio	21.28	8.75	4.00	939.98
NIVEL X				
Auxiliar de Laboratorio	20.55	8.75	4.00	911.44
Vigilante	20.55	8.75	4.00	911.44
Almacenero	20.55	8.75	4.00	911.44
Listero	20.55	8.75	4.00	911.44
Enfermero	20.55	8.75	4.00	911.44
Cobrador	20.55	8.75	4.00	911.44
Guarda Jurado	20.55	8.75	4.00	911.44
Ayudante de Oficio	20.55	8.75	4.00	911.44
NIVEL XI				
	20.26	8.75	4.00	899.89
Especialista de 2ª	20.26	8.75	4.00	899.89
Peón Especializado.				

Categoría y Nivel	Salario Base	Prima de Asistencia	Beneficios Asistenciales y Suplidos	Pagas Extras y de Vacaciones sin Antigüedad
NIVEL XII				
Peón Ordinario	19.86	8.75	4.00	884.00
Personal de Limpieza	19.86	8.75	4.00	884.00
NIVEL XIII				
Aspirante Administrativo	13.29	3.68	—	473.58
Aspirante Técnico	13.29	3.68	—	473.58
Botones menor de 18 años	13.29	3.68	—	473.58
Aprendiz menor de 18 años	13.29	3.68	—	473.58
Pinche menor de 18 años.	13.29	3.68	—	473.58

ANEXO II - TABLA DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA PARA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS
CON EFECTOS DESDE EL 1 DE ENERO DE 1997

NIVELES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Antigüedad Mes	AÑO	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS
NIVEL II	13,60	27,21	40,81	54,42	68,02	81,62	95,22	108,83	122,43	136,03	149,64	163,24	176,85	190,45	204,06	217,66	231,26	244,86
NIVEL III a)	11,51	23,02	34,53	46,05	57,56	69,07	80,58	92,10	103,61	115,12	126,64	138,15	149,66	161,17	172,69	184,20	195,71	207,22
NIVEL III b)	10,37	20,73	31,10	41,46	51,83	62,20	72,57	82,93	93,31	103,67	114,04	124,41	134,77	145,14	155,51	165,87	176,24	186,61
NIVEL IV	10,04	20,07	30,10	40,14	50,18	60,21	70,25	80,28	90,32	100,36	110,39	120,42	130,46	140,50	150,53	160,57	170,60	180,63
NIVEL V	9,43	18,87	28,30	37,73	47,16	56,59	66,02	75,45	84,88	94,32	103,75	113,18	122,61	132,04	141,47	150,90	160,33	169,77
NIVEL VI a)	9,15	18,30	27,45	36,60	45,75	54,90	64,05	73,20	82,35	91,50	100,65	109,80	118,95	128,10	137,25	146,40	155,55	164,70
NIVEL VI b)	8,79	17,57	26,35	35,14	43,92	52,71	61,50	70,28	79,07	87,86	96,64	105,42	114,21	122,99	131,78	140,56	149,35	158,13
NIVEL VII	8,67	17,35	26,02	34,70	43,38	52,05	60,73	69,40	78,08	86,76	95,43	104,11	112,78	121,46	130,13	138,81	147,48	156,16
NIVEL VIII a)	8,50	17,00	25,49	33,99	42,49	50,99	59,49	67,99	76,49	84,99	93,49	101,99	110,48	118,98	127,48	135,98	144,48	152,96
NIVEL VIII b). Ofc. 1ª	6,15	12,16	18,32	24,47	30,48	36,64	42,65	48,80	54,96	60,97	67,13	73,28	79,29	85,45	91,60	97,61	103,76	109,92
NIVEL IX a)	7,87	15,75	23,63	31,50	39,38	47,25	55,12	63,00	70,87	78,75	86,62	94,50	102,38	110,25	118,12	126,00	133,88	141,75
NIVEL IX b)	5,98	11,97	17,95	23,93	29,91	35,90	41,88	47,86	53,84	59,82	65,81	71,79	77,78	83,76	89,74	95,72	101,70	107,69
NIVEL IX c). Ofc. 2ª.	5,97	11,94	17,91	23,88	29,85	35,82	41,79	47,76	53,73	59,70	65,67	71,64	77,61	83,58	89,55	95,52	101,49	107,46
NIVEL X. Ayudante	5,77	11,54	17,31	23,07	28,70	34,47	40,24	46,01	51,78	57,55	63,32	69,09	74,71	80,48	86,25	92,01	97,78	103,55
NIVEL XI. Peón Esp	5,60	11,35	16,95	22,69	28,30	34,04	39,64	45,38	50,98	56,59	62,33	67,93	73,67	79,27	85,02	90,62	96,22	101,97
NIVEL XII. Peón Ord	5,57	11,14	16,71	22,13	27,70	33,27	38,84	44,40	49,97	55,55	60,97	66,54	72,10	77,67	83,24	88,81	94,38	99,80

NIVELES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Antigüedad Mes	AÑO	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS	AÑOS
NIVEL II	258,47	272,07	285,67	299,28	312,88	326,49	340,09	353,70	367,30	380,90	394,50	408,11	421,71	435,31	448,92	462,52	476,13	489,73
NIVEL III a)	218,73	230,25	241,76	253,27	264,78	276,30	287,81	299,32	310,84	322,35	333,86	345,38	356,89	368,40	379,91	391,43	402,94	414,45
NIVEL III b)	196,98	207,35	217,72	228,08	238,45	248,81	259,18	269,55	279,92	290,29	300,66	311,02	321,39	331,76	342,12	352,49	362,86	373,22
NIVEL IV	190,67	200,71	210,74	220,78	230,81	240,85	250,88	260,92	270,96	281,00	291,03	301,06	311,10	321,14	331,18	341,21	351,24	362,28
NIVEL V	179,20	188,63	198,06	207,49	216,92	226,35	235,79	245,22	254,65	264,08	273,51	282,94	292,37	301,80	311,24	320,67	330,10	339,54
NIVEL VI a)	173,85	183,00	192,16	201,30	210,45	219,60	228,75	237,90	247,05	256,21	265,35	274,51	283,65	292,81	301,95	311,10	320,26	329,40
NIVEL VI b)	166,92	175,71	184,49	193,28	202,06	210,85	219,63	228,41	237,21	245,99	254,78	263,56	272,34	281,13	289,92	298,70	307,48	316,27
NIVEL VII	164,83	173,51	182,18	190,86	199,54	208,21	216,89	225,57	234,25	242,92	251,60	260,27	268,95	277,63	286,30	294,98	303,66	312,45
NIVEL VIII a)	161,46	169,97	178,46	186,96	195,46	203,96	212,46	220,96	229,45	237,95	246,45	254,94	263,44	271,94	280,44	288,94	297,43	305,93
NIVEL VIII b). Ofc 1ª	115,93	122,08	128,09	134,25	140,40	146,41	152,57	158,72	164,73	170,89	177,04	183,05	189,20	195,21	201,37	207,52	213,53	219,69
NIVEL IX a)	149,63	157,50	165,37	173,25	181,13	189,00	196,88	204,75	212,62	220,49	228,37	236,25	244,12	251,99	259,87	267,74	275,62	283,50
NIVEL IX b)	113,67	119,66	125,64	131,62	137,60	143,59	149,57	155,55	161,53	167,51	173,50	179,48	185,47	191,45	197,43	203,41	209,39	215,38
NIVEL IX c). Ofc. 2ª.	113,13	119,10	125,07	131,04	137,01	142,97	148,95	154,77	160,74	166,71	172,68	178,65	184,62	190,59	196,55	202,53	208,50	214,32
NIVEL X. Ayudante	109,32	115,09	120,72	126,49	132,25	138,02	143,79	149,56	155,33	161,10	166,87	172,50	178,27	184,03	189,90	195,57	201,34	207,11
NIVEL XI. Peón Esp	107,57	113,31	118,91	124,66	130,26	136,00	141,60	147,21	152,95	158,55	164,30	169,90	175,64	181,24	186,99	192,59	198,19	203,93
NIVEL XII. Peón Ord	105,38	110,94	116,51	122,08	127,65	133,21	138,79	144,21	149,78	155,35	160,91	166,49	172,05	177,60	183,04	188,62	194,18	199,75

ANEXO III
TABLA DE HORAS EXTRAS HASTA EL 31/12/2002

NIVELES	DÍAS ORDINARIOS	SABADOS Y FESTIVOS
NIVEL II	14,30	17,88
NIVEL III.a)	12,14	15,18
NIVEL III.b)	11,07	13,84
NIVEL IV	10,71	13,39
NIVEL V	10,00	12,50
NIVEL VI.a)	9,65	12,06
NIVEL VI.b)	9,28	11,60
NIVEL VII	8,93	11,16
NIVEL VIII.a)	8,76	10,95
NIVEL VIII.b)	7,43	9,29
NIVEL IX.a)	8,21	10,26
NIVEL IX.b)	7,36	9,20
NIVEL IX.c)	7,28	9,10
NIVEL X	7,07	8,84
NIVEL XI	7,00	8,75
NIVEL XII	6,91	8,64

ANEXO IV
TABLA DE RETRIBUCIÓN ANUAL
CATEGORÍAS PARA EL AÑO 2002

NIVELES	RETRIBUCION
NIVEL II	22.563,11
NIVEL III.a)	19.172,86
NIVEL III.b)	17.315,82
NIVEL IV	16.717,79
NIVEL V	15.713,65
NIVEL VI.a)	15.245,93
NIVEL VI.b)	14.647,78
NIVEL VII	14.402,38
NIVEL VIII.a)	10.480,03
NIVEL VIII.b)	13.117,75
NIVEL IX.a)	13.160,94
NIVEL IX.b)	12.916,22
NIVEL IX.c)	12.868,49
NIVEL X	12.538,32
NIVEL XI	12.406,52
NIVEL XII	12.224,85
NIVEL XIII	6.715,61

ANEXO V
CALENDARIO LABORAL PARA EL SECTOR DE LA CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
DE LA REGION DE MURCIA, AÑO 2002

Día	Enero	Febr	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept	Oct	Nov	Dic	Día
1	FN	8	8	FC	FN	S	8	8	D	8	FN	D	1
2	8	S	S	FL	8	D	8	8	8	8	S	8	2
3	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	3
4	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	4
5	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	5
6	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	FN	6
7	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	7
8	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	8
9	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	FN	9
10	8	D	D	8	8	FR	8	S	8	8	D	8	10
11	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	11
12	S	8	8	8	D	8	8	8	8	FN	8	8	12
13	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	13
14	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	14
15	8	8	8	8	8	S	8	FN	D	8	8	D	15
16	8	S	S	8	8	D	8	FC	FC	8	S	8	16
17	8	D	D	8	8	8	8	S	FL	8	D	8	17
18	8	8	FC	8	S	8	8	D	8	8	8	8	18
19	S	8	FN	8	D	8	8	8	8	S	8	8	19
20	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	20
21	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	21
22	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	22
23	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	23
24	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	24
25	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	FN	25
26	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	FC	26
27	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	FC	27
28	8	8	FN	D	8	8	D	8	S	8	8	S	28
29	8		FN	8	8	S	8	8	D	8	8	D	29
30	8		S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	30
31	8		D		4		8	S		8		FC	31
Total Días	22	20	17	20	21,5	19	23	20	19	23	20	16	240,5
Total Horas	176	160	136	160	172	152	184	160	152	184	160	128	1.924
Vacaciones (21 x 8 horas)													-168
TOTAL JORNADA AÑO 2002													

- En el caso de que cualquiera de las Fiestas de Convenio coincidiera con una Fiesta Local Patronal de cualquiera de las ciudades y pueblos de la Región de Murcia, dicha fiesta de convenio se trasladará al día anterior o posterior.

- Las Fiestas de Convenio de los días 1 de Abril y 16 de Septiembre serán de obligado cumplimiento en la localidad de Murcia, para el resto de la Región dichas fiestas podrán trasladarse a otras fechas laborables en función de sus propias Fiestas Locales.

- Todo ello siempre que exista acuerdo con los representantes legales de los trabajadores

FN: Fiesta Nacional;

FR: Fiesta Regional;

FL: Fiesta Local;

FC: Fiesta de Convenio

ANEXO VI
LA RETRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN FORMACIÓN SERA LA SIGUIENTE:
TABLA SALARIAL DE APRENDICES

	Salario Base	Prima de Asistencia	Beneficios Asistenciales y Suplidos	Pagas Extras Pagas Extras y de Vacaciones
De 16 y 17 años 1er año 55%	11,70	4,81	4,00	452,01
De 16 y 17 años 2º año 60%	12,77	5,25	4,00	493,35
De 18 a 21 años 1er año 65%	13,83	5,69	4,00	534,39
De 18 a 21 años 2º año 70%	14,90	6,13	4,00	575,73
De 18 a 21 años 3er año 85%	18,09	7,44	4,00	698,94
Mayores de 21 años 1er año 95%	20,22	8,31	4,00	781,11
Mayores de 21 años 2º año 100%	21,28	8,75	4,00	822,15

A N E X O VII
MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACIÓN LABORAL

Número _____

RECIBO FINIQUITO

D. _____ que ha trabajado en la empresa _____ desde _____ hasta _____, con la categoría de _____ declaro que he recibido de ésta, la cantidad de _____ euros, en concepto de liquidación total por mi baja en dicha Empresa.

Quedo así indemnizado y liquidado, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar, estando de acuerdo en ello con la empresa.

En Murcia a, __ de _____ de 200__

El Trabajador.

El trabajador (1) __ usa su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa, o en su defectos un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente convenio

(1) SI o NO

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición por la Federación Regional de Empresarios de la Construcción de Murcia.

Fecha de Expedición

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la Federación Regional de Empresarios de la Construcción de Murcia o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

ANEXO VIII - PLAN DE SEGURIDAD**I.- Compromiso del cumplimiento estricto por todos los agentes intervinientes en el proceso constructivo (empresarios, trabajadores, técnicos y Administraciones Públicas) del Real Decreto 1627/97:****1º Fase de elaboración de proyecto:**

a) Todos los proyectos deben cumplir con lo prevenido en el Real Decreto, es decir, con UN ESTUDIO DE SEGURIDAD Y SALUD (general o básico), referido y adecuado a la obra que se va a ejecutar.

b) Por los Colegios profesionales competentes y por los Órganos de la Administración Pública contratante, se comprobará fehacientemente a la hora del visado de los proyectos que los Estudios de Seguridad cumplen con su finalidad y son adecuados a la obra a ejecutar, denegándose el visado a los que no cumplan.

Para dar cumplimiento con tales objetivos se recomienda la firma de Convenios con los Colegios Profesionales implicados, en los que se recojan dichos compromisos y la obligación de dotar de profesionales expertos, en temas de prevención de riesgos, a sus Departamentos de Visados de proyecto, así como de una Asesoría en materia de prevención que pueda ser utilizada por los técnicos-proyectistas a la hora de elaborar sus proyectos.

c) Por los Ayuntamientos se comprobará fehacientemente, a la hora de la concesión de las Licencias de obras u otras autorizaciones administrativas que, al Proyecto Básico y/o de Ejecución se le acompaña el Estudio de Seguridad y Salud, que proceda, y que debe de ser consecuente con la obra a realizar.

En caso de no cumplir tal exigencia legal se denegará la licencia de obra correspondiente.

Para articular el cumplimiento de tales obligaciones se recomienda la firma, por los agentes sociales, de un Convenio con la Federación Regional de Municipios, al efecto.

2º Fase de Ejecución de la Obra:

a) En todas las obras deberá existir UN PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD, elaborado por el promotor (cuando asuma el papel de contratista), o por el contratista principal. Dicho Plan de Seguridad, confeccionado en aplicación del Estudio de Seguridad y Salud, contemplará cada Unidad o Fase de la obra y será asumido expresamente en los Contratos de Ejecución parcial de obra por los distintos subcontratistas y trabajadores autónomos que intervengan en la construcción.

b) El referido Plan deberá ser aprobado, ANTES del inicio de la obra por el Coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra, que designe al promotor de la misma.

c) En todas las obras en las que durante la fase de ejecución intervengan más de una empresa, el promotor, obligatoriamente, se compromete a designar UN COORDINADOR en materia de seguridad en fase de ejecución, recayendo la designación en un técnico competente (que se estima, a nivel de edificación, como mínimo, un Arquitecto Técnico y en obra civil, un Ingeniero Técnico, con conocimientos adecuados en materia de Prevención de Riesgos Laborales en el Sector de la Construcción).

(NOTA: En el Anexo I del Real Decreto 1426/97, recoge una relación no exhaustiva de las obras de construcción o de ingeniería civil).

d) Se recuerda a las empresas del Sector su obligación de cumplir con lo dispuesto en los artículos 30 y 31 de la Ley 31/95 de 8 de Noviembre.

e) Compromiso del promotor de dotar de la autoridad necesaria al Coordinador de Seguridad y Salud en fase de ejecución con relación a los Subcontratistas y Autónomos para que pueda cumplir fielmente con su obligación de coordinación de las actividades de aquellos y del cumplimiento de lo recogido con el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Obra.

f) Subcontratación: Se considera imprescindible el cumplimiento por las empresas del sector de lo dispuesto en el artículo 116 de la vigente Ley 13/95 de 18 de Mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas, en materia de subcontratación de obras.

g) Tablón de Anuncios: Se acuerda que por la Fundación Laboral de la Construcción se diseñe un modelo de Tablón de Anuncios para colocar en cada obra o centro de trabajo de construcción en el que conste el nombre de las empresas intervinientes, así como los nombres de las personas responsables de la prevención y riesgos laborales.

3º Campaña de la Autoridad Laboral Competente. (Inspección de Trabajo y Gabinete de Seguridad e Higiene) centrada en el control y asesoramiento a las empresas en:

- Las protecciones perimetrales, huecos y aberturas.
- Los riesgos eléctricos en máquinas.
- Andamios.
- Aparatos de elevación.

Dado que es en estas materias en donde se produce, el mayor grado de deficiencias lo que en nuestro sector da lugar a accidentes graves y muy graves.

4º En los casos de comprobarse por la Autoridad Laboral la existencia de riesgo grave e inminente de accidente para los trabajadores, parece oportuno acordar la paralización de la obra (tal y como establece la legislación vigente), antes de la imposición de sanción económica, y hasta que sean subsanadas las deficiencias observadas en materia de Seguridad y Salud Laboral.

5º Seguimiento estadístico de la accidentabilidad en el sector, en los casos de accidentes graves y muy graves, con información periódica a los Agentes Sociales, sobre sus causas y efectos ocasionados.

II.- Medidas contra el Intrusismo profesional.-

- Establecimiento de un Carnet Profesional obligatorio para las empresas del Sector, que acredite su cualificación y capacidad profesional para el ejercicio de su actividad, emitido por la Organización Profesional correspondiente.

- Consolidación de la Cartilla Profesional para los trabajadores del Sector emitida por la F.L.C., y que deberán de poseer todos los trabajadores.

III.- Formación e Información.-

1º Formación.-

a) Puesta en funcionamiento por la FLC-Murcia de 4 Aulas Abiertas de Formación e Información en Prevención de Riesgos Laborales en el Sector de la Construcción, en las Comarcas de Murcia, Cartagena, Lorca y Yecla-Jumilla, y un Aula itinerante para las restantes zonas de la Región, con la finalidad de dar formación inicial en materia de Seguridad y Salud Laboral a los trabajadores que sean contratados por las empresas (formación inicial) y aquellos otros que la demanden.

NOTA: Curso de 5 horas para transmitir a los trabajadores información que les permita formar una primera opinión sobre la necesidad de la prevención y para sensibilizarles sobre los problemas de la Seguridad. A los trabajadores que asisten se les proporcionará una tarjeta de acreditación que sirve de referencia básica para el seguimiento personalizado de la formación continua. También se recoge su formación en la cartilla profesional.

b) Realización de Cursos específicos por la FLC-Murcia sobre los temas de Prevención de Riesgos Laborales en el Sector, tanto a Nivel Básico como Nivel Intermedio, según oferta formativa de la FLC, acogida a FORCEM y en los que podrían participar los trabajadores y empresas del sector (incluidos los Delegados de Prevención, y el personal de los servicios internos de las empresas).

c) Inclusión de módulos y prácticas reales de seguridad laboral en la totalidad de cursos impartidos y/o gestionados por la FLC-Murcia, y acogidos al Plan de Formación Ocupacional con cargo al INEM, o al Plan de Formación e Inserción Ocupacional de la Comunidad Autónoma de Murcia.

Para las prácticas reales se cuenta con el simulador de Riesgos en Alhama.

d) Realización de prácticas en el Simulador de Riesgos de otros colectivos, tales como: alumnos de las Escuelas-Taller, trabajadores de empresas interesadas, alumnos de los cursos de Posgrado de la Universidad, etc...

2º Información y Asesoramiento.-

a) Desarrollo de un Plan de Visitas a Obras de Construcción en la Región por la FLC-Murcia sobre la base de 500 visitas, para el asesoramiento y control de la aplicación de las medidas de seguridad y salud laboral, a llevar a cabo por medio de técnicos competentes contratados por la propia Fundación.

Al mismo tiempo la visita servirá para dar información a las empresas y trabajadores acerca de la FLC sus fines, actividades, oferta formativa, e incluso sobre la Cartilla Profesional.

b) **Aula Móvil:** Se trata de disponer de un aula móvil sobre plataforma que pueda ser remolcada por una cabeza tractora y en la que estarían incorporados todos los materiales, equipos de seguridad, y medios audiovisuales, etc, ... Esta aula realizaría recorridos por los polígonos y zonas con mayor índice de Construcción y/o zonas y comarcas retiradas, con la finalidad de informar y formar a los trabajadores a pie de obra.

c) Realización de 3 Jornadas Técnicas por la FLC-Murcia en Murcia, Cartagena y Lorca sobre las Disposiciones Mínimas en materia de Seguridad y Salud Laboral en las Obras de Construcción y la Prevención de Riesgos Laborales.

d) Realización de 10 Charlas-Colóquios y Mesas de Debate sobre la Seguridad y la Prevención Laboral en el Sector de la Construcción, distribuidas por toda la Región, y dirigidas fundamentalmente a los empresarios.

e) **Edición de Materiales**, cartelería, folletos, diapositivas, videos, etc..., sobre la Seguridad y la Salud Laboral del Sector de la Construcción y su distribución en las obras de la región.

f) Realización por FLC-Murcia de una Campaña de Prevención de los Riesgos Laborales en el Sector, en Televisión Española-Centro Regional (programas informativos regionales y desconexiones) de 1 mes de duración, con «spot» de 20 segundos.

g) Servicio de Asesoría en materia de Prevención d Riesgos Laborales por FLC-Murcia, a las empresas y trabajadores interesados.

3º Otras Actividades.-

- Participación en el Proyecto Safe de la Unión Europea, para la implantación de un sistema de gestión integrada en prevención de riesgos laborales en Pymes del sector de la Construcción.

- Implantación a nivel nacional por FLC de un Centro Servidor de Datos al que tengan acceso vía Internet, las empresas y los trabajadores del sector y desde donde se suministra todo tipo de información sobre la Prevención de Riesgos Laborales en el Sector.

A N E X O IX - TABLAS DE RENDIMIENTOS

Las Tablas de Rendimientos mínimos aplicables durante la vigencia del presente Convenio, son las publicadas en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, en el Suplemento correspondiente al 31 de Mayo de 1984.

ANEXO X.- ACUERDO SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO EN EL SECTOR DE MARMOL Y LA PIEDRA NATURAL DE LA REGIÓN DE MURCIA Y RELACIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL SECTOR DEL MARMOL Y LA PIEDRA NATURAL DE LA REGIÓN, ADOPTADO EN REUNIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA DE ARBITRAJE DE ESTE CONVENIO CELEBRADA EL DÍA 20 DE MARZO DE 2001.

Adaptado para su incorporación al presente convenio en cuanto a la remisión de artículos y la conversión de las cantidades a euros.

*** JORNADA.**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 4 del Convenio Colectivo para las industrias del sector de la construcción y obras públicas de la Región de Murcia. En el ámbito de aplicación de este acuerdo y para trabajos exclusivamente de mantenimiento, carga y descarga, se permite la posibilidad de que cada empresa acuerde con sus trabajadores la realización de tales servicios conforme a lo previsto en el artículo 73 del Convenio General de la Construcción sobre prolongación de jornada.

*** ROPA DE TRABAJO**

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, para la realización de sus faenas, ropa apropiada para una duración de seis meses y se entregara a los trabajadores, en los meses de Mayo y Noviembre, (las de verano e invierno respectivamente) de cada año. Aquellos trabajadores que por la índole de su trabajo precisasen el uso de botas, mandiles y guantes deberán tenerlas dispuestas para ser utilizadas.

Asimismo se pondrá a disposición del personal que trabaje a la intemperie, prendas impermeables o chubasqueros que resguarden de las inclemencias del tiempo. Dichas prendas del personal habitual de la empresa serán personales e intransferibles.

Para el personal de trabajo en canteras se facilitará el impermeable con refuerzo de abrigo. Las empresas están obligadas a proporcionar a todos los trabajadores el equipo de seguridad necesario acorde con su puesto de trabajo, y según las disposiciones legales vigentes, y éste tendrá la obligación de utilizarlo bajo su exclusiva responsabilidad.

A los trabajadores de nueva contratación, el equipo tanto de seguridad, como las prendas de trabajo personal, les serán entregadas por la empresa, el día en que este comience a prestar sus servicios.

Las prendas de trabajo y demás equipos de seguridad serán de uso obligatorio y habitual, sin que puedan ser alteradas, recortadas, cortadas o añadidas por elementos distintos de los entregados, ni utilizadas fuera del centro de trabajo, pudiendo ser objeto de sanción disciplinaria conforme al incumplimiento realizado. Deberán ser consultados los delegados de prevención, respecto del material a utilizar por los trabajadores.

*** PLUS DE ARTILLERO**

Los trabajadores que desempeñen la función de manejo de explosivos y preparación de cargas explosivas percibirán, además de las retribuciones correspondientes a su categoría profesional, una prima de 60 céntimos de euro por día efectivo de trabajo. No pudiendo realizar esta función aquellos trabajadores que no estén debidamente acreditados y cualificados para dicho fin.

*** SUBVENCION AL CESTO**

Las empresas se obligan a abonar la cantidad de 1'5 euros, por día efectivo de trabajo, a todos los trabajadores de canteras, en concepto de subvención parcial del cesto de comida.

Para el abono de esta ayuda, la empresa exigirá al trabajador la presentación del correspondiente justificante de caja por haber realizado la comida en los comedores construidos en la zona del centro de trabajo a tal fin, quedando exonerada la empresa del pago de dicha cantidad si no se realiza la comida en los comedores, si no existieran éstos y el trabajador realizara la comida en la cantera también se abonará dicha subvención.

Esta cantidad es incompatible con la media dieta.

*** PRIMA DE PRODUCCION**

Se pacta un plus de producción del 2% del Salario Base para todas las categorías profesionales. El importe de dicho plus será cotizable a la Seguridad Social.

*** JUBILACIÓN**

Se reconocen tres clases de jubilación:

A. Jubilación voluntaria Anticipada:

· Las empresas facilitaran la documentación necesaria a los trabajadores, según lo dispuesto en el artículo 1º del Real Decreto 2366/1984, de 26 de diciembre, sobre la reducción de la edad mínima de jubilación a que se refiere el artículo 21 del Estatuto del Minero, aprobado por Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre, para el supuesto de concurrencia de determinadas circunstancias de penalidad, toxicidad, peligrosidad o insalubridad, en el desempeño de determinados puestos de trabajo, será de aplicación a los TRABAJADORES POR CUENTA AJENA DE LA MINERÍA, incluidos en el ámbito del citado Estatuto del Minero y no comprendidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de la Minería del Carbón, en los términos y condiciones establecidos en el Capítulo I del mencionado Real Decreto 2366/1984

· Adecuar la tabla de construcción en función de la utilización de los coeficientes reductores.

B. Jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años como medida de fomento de empleo:

· Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/85, de diecisiete de julio.

C. Jubilación forzosa:

· Como política de fomento de empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector y con independencia de las dos modalidades de jubilación a que se refieren los apartados inmediatamente precedentes, se establece la jubilación forzosa a los 65 años de edad, salvo pacto individual e contrario, de los trabajadores que no tengan cubierto el periodo mínimo legal de carencia para obtenerla.

Se acuerda que por parte de ambas representaciones se realicen las gestiones oportunas ante la Dirección General de Minas con la finalidad de conseguir la calificación de penosidad en determinados puestos de trabajo de las industrias del mármol (cortabloques, etc.). También ante el Colegio de Ingenieros de Minas a efectos de posibles informes. Todo lo anterior para la consecución de jubilación anticipada de trabajadores en iguales condiciones legales que los del sector de minas.

*** SALARIOS :**

En cuanto al salario, para cada categoría las empresas garantizarán como mínimo la percepción del salario anual de convenio por la jornada efectiva de trabajo sea cual fuese el sistema retribuido acordado con cualesquiera de sus trabajadores.

COMISION DE SEGUIMIENTO:

Se crea una Comisión de seguimiento del presente Acuerdo compuesta por un máximo de 4 miembros que sean designados por mitad por cada una de las partes firmantes. Las decisiones de dicha Comisión se adoptan en todo caso por unanimidad y tendrán para quienes afecta el presente acuerdo, la misma eficacia que éste.

La Comisión de seguimiento tendrán las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento el cumplimiento de este Acuerdo.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Acuerdo.

c) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las mismas y a solicitud de ellas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Acuerdo.

d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Acuerdo, o se deriven de lo estipulado en su texto.

Por lo demás las partes se remiten a lo previsto en las Disposiciones Adicionales primera, segunda y tercera del presente Convenio Colectivo.

RELACION DE CATEGORIAS PROFESIONALES DEL SECTOR DEL MARMOL Y LA PIEDRA NATURAL DE LA REGION DE MURCIA QUE SE INCLUYEN EN LOS SIGUIENTES NIVELES:

Nivel y Denominación

Nivel I: Cargos de alta dirección.

Nivel II: Personal Titulado Superior.

Nivel III: Personal titulado medio; Jefe de administración.

Nivel IV: Encargado general de fabrica; Encargado general de cantera.

Nivel V: Jefe de administración de 2ª; Delineante superior.

Nivel VI: Oficial administrativo de 1ª; Encargado de taller; Delineante de 1ª.

Nivel VII: Encargado de cantera; Viajante; Delineante de 2ª.

Nivel VIII. a): Encargado de sección o línea; Conductor palista; Oficial administrativo de 2ª

Nivel VIII. b) Oficiales de 1ª de oficio: Artillero; Cantero de 1ª; Chofer de camión; Oficial 1ª mecánico o electricista; Polvorista.

Nivel IX. a): Auxiliar Administrativo.

Nivel IX. c) Oficiales de 2ª de oficio: Cortabloques; Grúas; Carretillas o máquinas carretillas; Telares; Disco puentes y Torpedos; Terminaciones de trabajos especiales; Pulidor; Cantero de 2ª; Máquinas manuales de disco; Barrenero martillo neumático; Máquinas corte de sierra; Embalajes; Oficial 2ª mecánico o electricista,

Nivel X Ayudantes: Ayudante de pulidor; Clasificador; Reforzadores de tabla; Empastadores; Ayudante; Guarda; Hilo de diamante; Torretas perforadoras.

Nivel XI: Peón especializado; Flejadores; Colocadores de losa en cinta.

Nivel XII: Peón; Aprendices mayores de 18 años.

Nivel VIII: Aprendices menores de 18 años.

OBSERVACIONES

1. Cuando un trabajador realice con asiduidad el trabajo de, al menos, dos de las categorías reseñadas en el Nivel IX.c, se le aplicará la categoría y salarios del Oficial de 1ª Nivel VIII.b

2. La permanencia del trabajador en las categorías de Cortabloques, durante el periodo de un año, supondrá, automáticamente, el reconocimiento de la categoría y salarios del Oficial de 1º Nivel VIII.b

Las partes, conscientes de la complejidad en la aplicación de las distintas categorías reseñadas al nivel adecuado, manifiestan que, de futuro, alguna o algunas de ellas podrán ser reasignadas a nivel distinto, superior o inferior del reconocido en el presente acuerdo vista la experiencia en su aplicación.

ANEXO XI

EMPRESA: _____

TRABAJADOR: _____

CATEGORÍA: _____

De conformidad con lo estipulado en el artículo 27 del Convenio del Sector de la Construcción de la Región de Murcia, suscrito con fecha ____ de ____ de 200__, de común acuerdo con la empresa, el trabajador aceptará prestar sus servicios en el centro de trabajo « _____ » a partir de ____ de ____ de 200__.

Y para que así conste ambas partes firman el presente acuerdo en _____ a ____ de _____ de 200__.

El trabajador

La empresa

ANEXO XII

NOTIFICACIÓN DE SUBCONTRATA EN LA ACTIVIDAD DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS

La empresa _____ con domicilio en _____, CIF O NIF: _____, y Código de cuenta de cotización a la Seguridad Social _____, notifica a la empresa _____, domiciliada en _____, a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de _____, que con fecha _____, ha subcontratado los trabajos de _____ en la obra de _____ sita en _____, con la empresa _____ domiciliada en _____, CIF o NIF _____, y Código de cuenta de cotización a la Seguridad Social _____ en la que, la últimamente citada empresa, tiene previsto emplear un número aproximado de _____ trabajadores por cuenta ajena con las categorías y especialidades de: _____.

En _____, a ____ de _____ de _____

FIRMA Y SELLO

Fdo.:

DNI.:

(Por duplicado)

Consejería de Trabajo y Política Social

8509 Convenio colectivo de trabajo para Asociación Residencia Geriátrica San Francisco de Águilas. Expediente 27/02.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo para Asociación Residencia Geriátrica San Francisco de Águilas (Código de convenio número 3002252) de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 10-07-2002, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 25-07-2002, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24-03-1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General de Trabajo

RESUELVE

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

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

Murcia, 29 de julio de 2002.—El Director General de Trabajo.—Por delegación, el Subdirector General de Trabajo,
Pedro Juan González Serna.

Convenio Colectivo de la Residencia Geriátrica San Francisco de Águilas

CAPÍTULO I

ART.1.- Ámbito de aplicación.

Este convenio será de aplicación a los trabajadores con relación jurídica de carácter laboral que prestan sus servicios en la ASOCIACIÓN RESIDENCIA GERIÁTRICA SAN FRANCISCO DE ÁGUILAS (Murcia).

ART.2.- Vigencia y duración.

El presente convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el B.O.R.M., si bien sus efectos económicos tendrán carácter retroactivo al uno de enero de 2.002. Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2002, no obstante, se prorrogará automáticamente de año en año, siempre que no se formule denuncia por cualquiera de las dos partes, con anterioridad al uno de Diciembre de cada año.

Para el caso que se produzca la prórroga automática anteriormente indicada, todos los conceptos económicos recogidos en el presente Convenio experimentarán un incremento porcentual equivalente al incremento de I.P.C. publicado por el Instituto Nacional de Estadística y con efecto al uno de Enero del año correspondiente.

La concreción de las Tablas Salariales y demás conceptos económicos resultantes de la aplicación del I.P.C. indicado corresponderá a la comisión paritaria, que se habrá

de reunir a tal efecto en el plazo máximo de 15 días después de la publicación del citado índice.

ART. 3. - Comisión paritaria.

Se establece la constitución de una Comisión Paritaria formada por los representantes de los trabajadores y por el mismo número de representantes designados por la empresa, y cuyas funciones consistirán en velar por el fiel cumplimiento del presente Convenio, su interpretación y cualquier otra de las funciones contempladas en el resto de los preceptos del presente Convenio. Esta Comisión habrá de reunirse como mínimo, con una periodicidad de tres meses, y siempre que lo soliciten al menos una de las partes.

CAPITULO II

ART. 4. - Organización del trabajo.-

La organización del trabajo será facultad de la empresa, sin perjuicio a lo establecido en este Convenio Colectivo, en el Estatuto de los trabajadores y demás legislación aplicable.

CAPITULO III

ART. 5, Plantilla.

La empresa en atención a sus necesidades asistenciales y productivas, deberán tener fijada una plantilla de los puestos de trabajo necesarios para el desarrollo de su actividad.

Dicha plantilla deberá estar integrada, al menos en un 75% de su volumen, por trabajadores/as fijas.

La fijación de las plantillas y sus modificaciones se negociará entre la empresa y lo/s representante/s de personal debiendo respetar en todo caso la previsión contenida en el párrafo anterior.

En todo caso, la Empresa, cuando se produzcan vacantes por jubilación, despido, excedencia u otras circunstancias que dejen sin ocupar un puesto de trabajo, obligatoriamente deberá sustituir al trabajador a través de un contrato indefinido, no necesariamente en la categoría de procedencia.

ART. 6 - Clasificación profesional.

Se establecen los grupos profesionales, según el nivel de titulación, conocimiento o experiencia exigidas para su ingreso. En virtud de la tarea a realizar y de la idoneidad de la persona, cuando no se crea necesario la exigencia de titulación, el contrato determinará el grupo en el cual se tiene que integrar la persona contratada de acuerdo con los conocimientos y las experiencias necesarias con relación a las funciones a ejercer.

Grupo 1: Personal Directivo.

Grupo 2: Personal técnico y sanitario.

Grupo 3: Mandos intermedios.

Grupo 4: Personal administrativo.

Grupo 5: Personal auxiliar.

Grupo 6: Personal obrero cualificado y sin cualificar.

Las categorías profesionales son las que se detallan en la tabla salarial de este convenio.

ART. 7. - Vacantes.

Todas las vacantes que se produzcan en la empresa se cubrirán en primer lugar mediante el sistema de ascensos de acuerdo con los siguientes criterios:

A.- Las vacantes que se produzcan en la Empresa se cubrirán mediante concurso por el personal de la categoría inferior dentro del grupo profesional, valorándose como méritos la antigüedad y/o la realización de cursos de especialización.

B.- Si no se pudiera cubrir la vacante mediante este sistema, la plaza se ofertará a todo el personal del centro, fijando en la convocatoria los requisitos que se exigen para su cobertura, igualmente se tendrá en cuenta como méritos la antigüedad y/o los cursos de especialización.

C.- Lo/as delegados/as de Personal deberán participar en el concurso para cubrir las vacantes por ascensos, tanto en el proceso de valoración de méritos y pruebas como en la calificación de las mismas.

ART. 8 Funciones.

Las funciones de las distintas categorías están reflejadas en el documento «FUNCIONES», el cual será creado y aprobado por la Comisión Paritaria, respetando siempre la relación categoría-función. Si no se llegara a un acuerdo en la aprobación del texto, ésta recaerá en la Junta Directiva.

ART. 9. - Movilidad Funcional.

Cuando un trabajador por necesidades del servicio sea destinado a realizar un trabajo de superior categoría, se le retribuirá por los salarios que correspondan a su nueva categoría, durante el período que lo desarrolle, cesando el percibo del incremento salarial en el momento que deje de realizar dichas funciones.

Si el trabajo de superior categoría es desempeñado por un plazo de tiempo de 6 meses durante un año o de 8 meses durante 2 años dará derecho a la consolidación de la categoría.

Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva, el Patronato precisara destinar a un trabajador a tareas de inferior categoría, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su categoría, comunicándose previamente a lo/s representante/s legales de los trabajadores.

ART. 10 Período de Prueba.

Todo el personal que ingrese en la Empresa quedará sometidos a un período de prueba, cuya duración será la siguiente:

Personal Facultativo: 2 meses.

Personal auxiliar: 45 días.

Resto de personal: 30 días.

En el contrato de trabajo se indicará el correspondiente período de prueba.

ART. 11. - Contratos de Trabajo.

Los contratos de trabajo, para todos los casos, se harán siempre por escrito y por cuadruplicado, uno para la Empresa, otro para el Trabajador, otro para el organismo oficial correspondiente y el último (copia básica) para entregar al Comité de Empresa.

ART. 12. - Finiquitos.

Es el documento por el cual el trabajador declara terminada su relación laboral con la Empresa, y satisfechos sus derechos económicos. La Empresa pondrá a disposición del trabajador este documento para su estudio durante al menos tres días antes de terminar la relación laboral, entregando copia del mismo a los representantes de los trabajadores.

ART. 13. - Preavisos.

El personal que voluntariamente desee causar baja en la Empresa deberá notificarlo a la misma y por escrito, recibiendo acuse de dicha petición, ésta al menos con 15 días de antelación.

La falta del preaviso establecido, facultará a la Empresa para deducir de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación, el equivalente diario de su retribución real, por cada día que falte.

Cuando la empresa no abone las cantidades que correspondan al trabajador que causa baja voluntariamente el día del cese, deberá abonar un día de salario por cada día del citado en el pago.

ART. 14. - Desplazamientos de puestos de trabajo.

Los trabajadores que por necesidades del servicio tengan que realizar viajes, por desplazamientos percibirán una dieta de 11,9 € por cada comida o cena realizada más 16,53 € si hubiese de pernoctar fuera. Los gastos de locomoción serán sufragados por el Patronato, previa justificación. Dichas cantidades a las que se hace referencia en este artículo, tendrán el carácter de percepción extrasalarial sin efectos de cotización a la Seguridad Social.

ART. 15. - Complemento por Incapacidad Temporal.

Todo trabajador que causare baja en el trabajo por Enfermedad Común, percibirá el 80% de su salario real durante los primeros 30 días, pasando al 100% durante el resto de la baja, siendo a cargo de la Empresa la diferencia entre lo abonado por la Entidad Gestora durante la situación de I.T. y su salario real.

Asimismo, para las contingencias procedentes de Accidente de Trabajo, Accidente no laboral, Enfermedad Profesional, Maternidad, o I.T. por riesgo de embarazo, la Empresa abonará la diferencia hasta llegar al 100% de su salario real.

CAPITULO IV (Formación Profesional)**ART. 16. - Principios generales de la Formación Profesional.**

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio, tiene derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia Empresa u otros organismos, para lo cual la empresa estará obligada en caso de trabajo a turno a ocuparle en el que le permita realizar sus estudios, y de permisos retribuidos para la realización de exámenes.

CAPITULO V (SEGURIDAD Y SALUD LABORAL)**ART. 17. - Salud Laboral.**

1. Principios generales: De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la Empresa en la protección de los trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la Empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente la Empresa está obligada a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a todos los trabajadores.

Corresponde a cada trabajador velar, en el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adaptadas.

ART. 18. - Reconocimientos médicos.

La Empresa conjuntamente con los Representantes de los Trabajadores, tiene que organizar un reconocimiento médico anual, realizándose éste, dentro de la jornada laboral. Dicho reconocimiento podrá realizarse dentro de los locales de la Empresa cuando existan condiciones adecuadas y así se acuerde entre el Patronato y los representantes de los trabajadores. El coste de dicho reconocimiento correrá a cargo de la Empresa, y su realización requerirá el consentimiento previo del trabajador.

ART. 19. - Ropa de trabajo.

La Empresa proporcionará el vestuario necesario a sus trabajadores para el desarrollo de sus labores que consistirá en dos uniformes y calzado.

ART. 20. - Cambio de servicio durante el embarazo.

Cuando el desempeño del trabajo habitual resulte penoso para la mujer embarazada, la empresa estará obligada a facilitar el cambio a otro puesto de trabajo, dentro de su categoría profesional y siempre que sea posible dentro del mismo turno habitual.

ART.21. – Delegado de Prevención.

Aplicando el Art. 35.4 de la Ley 31/1995 LPRL, los Representantes del Personal tienen la facultad de nombrar al Delegado de Prevención entre los trabajadores del centro.

CAPITULO VI**ART. 22. - Jornada Laboral y horario de trabajo.**

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales ya sea en jornada partida o continua.

Se entiende por jornada partida, aquella en la que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo

Se tiene derecho a un descanso diario de 20 minutos, siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas.

No se podrán realizar mas de ocho horas de trabajo efectivo, a no ser que mediaran un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

ART. 23. - Descanso laboral.

Se irá rotando de tal manera que todos los trabajadores disfruten de los mismos días de descanso en sábado y domingo. Si este descanso coincidiera con uno de los días festivos del año, la empresa tendrá que dar otro día de descanso. (Éste día será de mutuo acuerdo entre Patronato y Representante/s de trabajador/es), garantizando que se rota como mínimo un fin de semana al mes.

ART. 24. - Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán disfrutadas obligatoriamente por todos los trabajadores. Su duración será de treinta días naturales y continuados y estarán retribuidos según el promedio salarial devengado por cada trabajador en los tres meses anteriores a su inicio. Se disfrutarán en los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre. No obstante, lo anterior, cuando exista mutuo acuerdo entre trabajador y empresa su disfrute se podrá fraccionar en dos períodos de quince días durante los mismos meses antes indicados.

La situación de incapacidad temporal por causa de hospitalización suspenderá el periodo vacacional reanudándose este hasta su finalización al día siguiente del alta médica y ello, siempre que no supere el año natural, en cuyo caso el período vacacional se considera extinguido el 31 de Diciembre.

Las vacaciones han de disfrutarse durante el año natural, no siendo posible acumularlas a años siguientes. Por ello, cualquiera que sea la causa, el no disfrute durante el año natural supone la pérdida de las mismas o de la fracción pendiente de disfrute.

ART. 25. - Jubilación a los 64 años.

Como medida de fomento de empleo, se acuerda que los trabajadores de 64 años de edad, que deseen acogerse a la Jubilación anticipada con el 100% de la prestación siempre que reúnan los requisitos de carencia y cotización correspondiente, podrán hacerlo, estando en este caso la Empresa obligada a sustituirlo en la forma y condiciones que vienen reguladas por el R.D. 1.194/85 del 17 de Julio en sus Arts. Primero y segundo.

ART. 26. - Jubilación a los 65 años.

Los trabajadores independientemente al grupo profesional al que pertenezcan deben jubilarse al cumplir los 65 años de edad, siempre y cuando reúnan todos los requisitos para percibir el 100% de la pensión, salvo acuerdo de las partes .

ART. 27. – Horas complementarias.

Se podrán realizar horas complementarias en un porcentaje no superior al 60% de las horas ordinarias contratadas en la modalidad de tiempo parcial, en contratos indefinidos, en virtud del Art. 12.5.c del RD. Legislativo 1/1995 Estatuto de los Trabajadores. El motivo siempre será el cubrir

las licencias retribuidas contempladas en este convenio o por motivos inesperados, nunca como forma habitual.

CAPITULO VII

ART. 28. - Estructura retributiva.

A.- Salario Base: es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia.

El salario base para todos los trabajadores afectados por este convenio, es el que especifica a continuación para cada categoría profesional (en el anexo 1).

B.- Gratificaciones Extraordinarias: se abonarán tres pagas extraordinarias, semestral las dos primeras y anual la tercera equivalente a una mensualidad de salario base, más antigüedad. La primera se abonará el 30 de junio la segunda el 20 de diciembre y la tercera el 30 de marzo.

El período de devengo será como sigue:

1ª PAGA (DE VERANO) De 1 de enero a 30 de junio.

2ª PAGA (DE NAVIDAD) De 1 de julio a 31 de diciembre.

3ª PAGA (DE MARZO) De 1 de enero a 31 de diciembre del año anterior al de cobro.

C.- Plus de Nocturnidad: las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós y las seis horas tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por ciento sobre el salario base, (según anexo 1), salvo que la categoría profesional que se ostente implique, para la realización de sus funciones, trabajo nocturno.

D.- Plus de Antigüedad: Los trabajadores tienen derecho a percibir un complemento salarial en función del tiempo de permanencia en la Empresa. Este consistirá en el abono mensual de 23,14 € por cada trienio de permanencia, y se aplicará a partir de su publicación en el BORM.

Cada trienio perfeccionado comenzará a devengarse a partir del mes siguiente al de su cumplimiento.

ART. 29. - Horas Extraordinarias.

Solo podrán realizarse por razones de urgencia y necesidad imprescindible. Su realización será siempre voluntaria y se compensarán en cuantía equivalente al doble del valor de la hora ordinaria o bien con tiempo de descanso (durante el mes siguiente al de su realización), equivaliendo al doble del tiempo de prestación extraordinaria.

A estos efectos el valor de la hora extraordinaria será el resultado de dividir el total de retribuciones anuales que correspondan al trabajador por el número de horas anuales que correspondan a su jornada laboral ordinaria.

ART. 30. - Recibos de Salarios.

Se ajustará a algún modelo oficial aprobado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, deberá contener, perfectamente desglosados y especificados todos los conceptos salariales y extrasalariales, así como las retenciones, cotizaciones y sus bases de cálculo.

Para hacer efectivos dichos abonos, se utilizará cualquiera de los sistemas legalmente autorizados, a juicio y arbitrio de la empresa (cheques, transferencias, metálico, etc.).

ART. 31. - Cláusula de Descuelgue.

Si la Empresa acredita que el cumplimiento de las condiciones económicas establecidas en este convenio colectivo, le llevaría inevitablemente al cierre definitivo de la Empresa, podrá quedar exento del cumplimiento de las mismas, si bien quedarían obligadas a incrementar las retribuciones de su personal al menos en el mismo porcentaje que se determina por el I.N.E.

Al efecto de poder acogerse a la exención establecida en el punto anterior, será necesario que la Empresa lo solicite y acredite ante la Comisión Paritaria, de forma fehaciente, en el plazo de tres meses desde la publicación del convenio, que la aplicación de las condiciones económicas pactadas, les abocarían al cierre definitivo de su actividad. Y solo en el caso de que la Comisión Paritaria estimara que el cumplimiento de dichas condiciones económicas fuere la causa directa del cierre de la Empresa, podrán dejar de aplicarlas.

Al efecto de constatar la imposibilidad de aplicar las condiciones económicas establecidas en el presente convenio, la Empresa deberá aportar a la Comisión Paritaria, cuanta documentación fuere requerida por ésta para conocer la situación económica real de la misma. En el caso de no aportar la documentación que se requiriese, la Comisión Paritaria no autorizará a la Empresa a quedar exenta del cumplimiento de las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio.

La Comisión Paritaria tomará sus acuerdos, en lo referente a lo regulado en la presente disposición por unanimidad y tendrá la facultad, de estimarlo necesario, de recabar informes periciales al efecto de tomar la decisión que proceda.

A partir de la solicitud por parte de la Empresa se establece un período máximo de tres meses para la resolución.

Los miembros de la Comisión Paritaria recabarán información durante el período de vigencia del presente Convenio.

CAPITULO VIII

ART. 32. – Licencias retribuidas.

El trabajador, avisando con la debida antelación justificándolo y acreditándolo debidamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por cualquiera de los motivos que a continuación se exponen:

A.- Veinte días en caso de matrimonio.

B.- Cinco días naturales en caso de hospitalización del cónyuge, hijos, o padres de ambos cónyuges. Y durante dos días en caso de hermanos de ambos cónyuges, pudiéndose solicitar la ampliación de dicha licencia por el tiempo que fuera necesario pero sin derecho a retribución. Esta licencia se podrá disfrutar una vez al año.

C.- Tres días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos, o padres de ambos cónyuges. En el caso de hermanos la licencia será de dos días y en caso de abuelos y nietos un día.

D.- Tres días naturales en caso de alumbramiento de la esposa, y cinco días si precisa intervención quirúrgica.

E.- Un día natural en caso de cambio de domicilio.

F.- Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos, así como de primera comunión o bautizo de un hijo.

G.- El tiempo necesario para acudir a un deber inexcusable de carácter público personal o profesional.

H.- Cuando el trabajador o sus hijos precisen asistencia o consulta médica en horas coincidentes con la jornada laboral, el Patronato le concederá, sin pérdida de retribución, el tiempo necesario para dicho efecto, debiendo justificar éste con un volante visado por el facultativo que le atendió.

I.- Para la mujer en gestación, cincuenta días naturales antes del parto y nueve semanas después, pudiéndose acumular dicho período de tiempo.

J.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos períodos de media hora; o constituir una bolsa de horas acumulables.

K.- En los apartados **B, C, D, E, G**, la licencia se ampliará por dos días si hubiera necesidad de desplazamiento, con la justificación previa.

L.- Se podrá solicitar un permiso, sin derecho a retribución, no inferior a un mes ni superior a tres meses.

ART. 33 - Excedencia Voluntaria.

Los trabajadores fijos que acrediten al menos un año de antigüedad en la Empresa podrán solicitar excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a seis años siempre que la excedencia no supere los cinco años de duración el trabajador tendrá garantizado la reserva de su puesto de trabajo, en las mismas condiciones, de todo tipo, existentes antes de iniciar dicha excedencia.

El trabajador tendrá derecho también a cuantas excedencias solicite, siempre que haya permanecido, con anterioridad al inicio de cada una, al menos, un año prestando servicios a la Empresa. A estos efectos se entenderá como período de prestación de servicios los que el trabajador permanezcan en situación de Incapacidad Temporal.

Las excedencias serán siempre solicitadas por escrito con una antelación de quince días a la fecha de su inicio, salvo urgente necesidad, que habrá de acreditarse por el trabajador. Así mismo la Empresa, habrá de contestar por escrito en el plazo máximo de 5 días desde la fecha de solicitud. En caso de no recibir contestación en dicho plazo el trabajador podrá considerar estimada la solicitud, sin que una denegación posterior de la Empresa pueda en ningún caso desvirtuar la previa estimación.

El trabajador por su parte habrá de notificar por escrito a la empresa su reingreso al menos con quince días de antelación a la fecha de finalización de dicha excedencia.

No obstante, el trabajador podrá solicitar su reingreso aun cuando no haya finalizado su período solicitado de excedencia y sea cual sea el tiempo que reste para dicha finalización. Si bien en este caso será potestad de la Empresa la concesión del reingreso, aun cuando, en caso de concederse, constituirá causa de rescisión del contrato de interinidad que vincula a la Empresa con el trabajador sustituto del excedente. Durante el período que dure a la excedencia el trabajador no tendrá derecho a retribución alguna, ni dicho período se computará a efectos de antigüedad.

ART. 34. - Excedencias Forzosas.

Las excedencias forzosas darán derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, y se concederá en los siguientes supuestos:

a.- designación o elección para un cargo público o sindical, que imposibilite la asistencia al trabajo.

ART. 35. - Excedencia Especial por Maternidad.

Los trabajadores de ambos sexos al nacimiento de cada uno de sus hijos o adopción legal, tendrán derecho a una excedencia especial que tendrá una duración máxima de tres años, y comenzará:

A).- en la mujer cuando finalice su descanso obligatorio por maternidad o en el momento de la adopción.

B).- en el caso del padre en la fecha de nacimiento o de adopción. La excedencia correspondiente al primer año se entiende como forzosa con todos los derechos que esta tiene, pero a partir del primer año se extenderá como voluntaria con los derechos que esta conlleva.

C) - Esta excedencia solo podrá ser ejercitada por uno de los dos padres en caso de que ambos trabajen en esta Empresa.

CAPITULO IX

ART. 36. – Derechos sindicales.

En materia de derechos sindicales se estará a lo dispuesto en la legislación vigente que regulan la materia.

Los representantes de los trabajadores gozarán de 10 horas mas de las que establece el Estatuto de los trabajadores, para el desarrollo de sus funciones.

Los Delegados de personal siempre que sean del mismo sindicato podrán acumular las horas sindicales de otros delegados.

CAPITULO X

ART. 37. - Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

A) Faltas leves:

1. El retraso en 10 minutos, la negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la Empresa, salvo que por su manifiesta gravedad pueda ser considerado como falta grave.

2. La no-comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco al mes.

B) . Faltas graves:

1. La falta de disciplina en el trabajo.

2. La falta de asistencia al trabajo de 3 días en u periodo de 1 mes sin causa justificada.

3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.

4. Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

5. La reincidencia en la comisión de una falta leve aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por este motivo.

C) . Faltas muy graves:

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidación del residente.
2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
3. La falta de asistencia al trabajo no justificado durante más de treinta días en el trimestre.
4. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de diez días al mes o durante más de treinta días en el trimestre.
5. Los malos tratos de palabra u obra, psíquicos o morales infringidos a los residentes, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares de cualquiera de ellos y los de abuso de autoridad.
6. La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro.
7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de los usuarios del centro o del personal.
8. La negligencia en la administración de la medicación, que cause daños graves al paciente.
9. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de Residencia, así como la derivación de residentes al propio domicilio de los trabajadores o de particulares e igualmente hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a la Residencia.
10. Los actos o conductas verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas hacia cualquier trabajadora o trabajador de la Empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalia contra las personas que las hayan denunciado.
11. Los actos o conductas verbales o físicas de naturaleza ofensiva o difamatoria dirigidas hacia cualquier miembro de la Junta Directiva o de la Dirección de la Empresa, siendo de máxima gravedad las realizadas fuera del centro de trabajo y a personas ajenas al mismo.

Sanciones: Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
Despido.

ART. 38. - Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente sumario, este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al Delegado/s de Personal para que, por ambas partes y en el plazo de cinco días, puedan manifestar a la Dirección lo que consideren conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque el Delegado/s, el trabajador, o ambos no hayan hecho uso del derecho que este procede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador la sanción que crea oportuna de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente Convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa, delegados de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta; a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO XI

ART.39.- Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

Durante la vigencia del presente convenio, las partes firmantes del mismo, se adhieren al acuerdo de solución extrajudicial de los posibles conflictos, de carácter selectivo, que pudieran surgir, suscritos con la CROEM y los sindicatos CC.OO y U.G.T. de la Región de Murcia con fecha treinta de octubre de 1.996.

CAPITULO XII

ART. 40. - Seguro de Responsabilidad Civil.

La empresa suscribirá una póliza de seguro de responsabilidad civil que cubra los riesgos derivados por actuaciones profesionales, haciéndose cargo la empresa de cualquier acto que se derive de la actuación de su personal.

ART. 41. - Indemnizaciones por muerte o invalidez permanente.

La empresa concertará una póliza que cubra un importe de 30.050,61 € para los casos de muerte o invalidez absoluta derivadas ambas de accidentes de trabajo o enfermedad profesional. Suscrita dicha póliza, la Empresa expondrá en el tablón de anuncios una copia de la misma.

ART. 42. - Ayuda escolar.

Los trabajadores afectados por este convenio con hijos en edad comprendida entre 1 y 16 años, percibirán de la empresa una cantidad fija anual en concepto de ayuda escolar por importe de treinta y nueve con sesenta y siete

(39,67) euros por hijo, que se harán efectivas en septiembre. Si ambos cónyuges trabajaran en la misma Empresa, esta cantidad solo al percibirá uno de ellos.

* Aquellos/as trabajadores/as que por necesidades de la empresa deban realizar trabajos fuera de sus funciones, estas serán retribuidas por la empresa con un complemento de productividad y cuya cuantía será de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, dándose información de este acuerdo a los Delegados de Personal.

ANEXO 1

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2002 RESIDENCIA GERIÁTRICA SAN FRANCISCO

CATEGORIA PROFESIONAL	EUROS MENSUAL	EUROS ANUAL
PERSONAL DIRECTIVO		
DIRECTOR	1.746,74	26.199,6
PERSONAL TÉCNICO Y SANITARIO		
MÉDICO	1.348,38	20.225,7
FISIOTERAPEUTA	1.074,85	16.122,75
PSICÓLOGO	1.348,38	20.225,7
D.U.E.	1.074,85	16.122,75
ASISTENTE SOCIAL	1.074,85	16.122,75
MANDOS INTERMEDIOS		
COORDINADORA	758,21	11.373,15
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
OFICIAL ADMINISTRATIVO	940,5	14.107,5
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	732,68	10.990,2
PERSONAL AUXILIAR		
GEROCULTORA	732,68	10.990,2
PERSONAL OBRERO CUALIFICADO Y SIN CUALIFICAR		
OFICIAL DE MANTENIMIENTO	940,5	14.107,5
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	722,55	10.838,25
LAVANDERA	722,55	10.838,25
LIMPIADORA	722,55	10.838,25
CONDUCTOR	722,55	10.838,25

Consejería de Trabajo y Política Social

8517 Convenio entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Trabajo y Política Social, y la Federación de Asociaciones de Alzheimer de la Región de Murcia (FEDARM), en materia de voluntariado social.

Visto el texto del Convenio entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Trabajo y Política Social, y la Federación de Asociaciones de Alzheimer de la Región de Murcia (FEDARM), en materia

de voluntariado social, suscrito por la Consejera de Trabajo y Política Social en fecha 25 de julio de 2002 y teniendo en cuenta que tanto el objeto del convenio como las obligaciones establecidas en el mismo, regulan un marco de colaboración que concierne al interés público de la Consejería de Trabajo y Política Social, y a los efectos de lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto Regional 56/1996, de 24 de julio, sobre tramitación de los convenios en el ámbito de la Administración Regional,

RESUELVO

Publicar en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» en el texto del Convenio entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Trabajo y Política Social, y la Federación de Asociaciones de Alzheimer de la Región de Murcia (FEDARM), en materia de voluntariado social.

Murcia, 19 de agosto de 2002.—El Secretario General de la Consejería de Trabajo y Política Social, **Antonio Ruiz Giménez**.

CONVENIO ENTRE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA, A TRAVÉS DE LA CONSEJERÍA DE TRABAJO Y POLÍTICA SOCIAL, Y LA FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE ALZHEIMER DE LA REGIÓN DE MURCIA (FEDARM), EN MATERIA DE VOLUNTARIADO SOCIAL.

En Murcia, a 25 de julio de 2002

REUNIDOS

De una parte, la Excelentísima señora doña Lourdes Méndez Monasterio, Consejera de Trabajo y Política Social, en representación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, y en virtud de Acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 19 de julio de 2002 y,

de otra, la señora doña Purificación Carretero Granado, Presidenta de la Federación de Asociaciones de Alzheimer de la Región de Murcia (FEDARM), con C.I.F. G-73018657, en virtud de lo dispuesto en sus Estatutos previo Acuerdo al respecto de su Junta Directiva, de fecha 16 de mayo de 2002.

MANIFIESTAN

PRIMERO.- Que el Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia establece en su Artículo 10, apartado uno, número 18, la competencia exclusiva de la Comunidad Autónoma en materia de bienestar y servicios sociales.

SEGUNDO.- Que la Resolución de 11 de marzo de 2002, de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, da publicidad al Acuerdo del Consejo de Ministros de 1 de marzo de 2002, por el que se formalizan los compromisos financieros para la distribución territorial de las subvenciones correspondientes a programas sociales con Comunidades Autónomas, entre los que se encuentra el

crédito destinado a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el desarrollo del Plan del Voluntariado.

TERCERO.- Que este Convenio se encuentra enmarcado en el PLAN ESTATAL DEL VOLUNTARIADO 2001-2004, en las Medidas y Actuaciones que a continuación se indican:

* AREA DE SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO: Proporcionar información a toda la sociedad acerca del valor, las oportunidades y la necesidad de participación voluntaria, de acuerdo con las características de cada grupo de edad y con los intereses de cada ciudadano.

1ª LÍNEA ESTRATÉGICA: Fomento y apoyo de aquellas iniciativas que supongan la difusión de las actividades voluntarias, el reconocimiento de los voluntarios y el debate sobre su concepto y papel social.

- **Actuación 1.1.-** Realización de campañas de concienciación e información a la sociedad sobre la labor desarrollada por ONG y voluntarios, y sobre los valores de solidaridad, justicia y participación en que dicha labor se sustenta.

- **Actuación 1.2.-** Difusión de acciones concretas llevadas a cabo por ONG o por voluntarios que ayuden a un mayor conocimiento y comprensión por la ciudadanía del papel social desempeñado por el Tercer Sector.

- **Actuación 1.6.-** Apoyo, por parte de las entidades públicas y de las entidades privadas lucrativas, a la organización, por las ONG, de jornadas, seminarios y conferencias para la reflexión y el debate de temas relacionados con el voluntariado.

4ª LÍNEA ESTRATÉGICA: Consolidación de la acción voluntaria en diferentes grupos de edad y con diferentes colectivos.

- **Actuación 4.2.-** Impulso de la participación como voluntarios de colectivos que, por su disponibilidad de tiempo y por su experiencia, pueden hacer una significativa aportación a la actuación de las ONG, como es el caso de las propias personas beneficiarias en los programas, de personas dedicadas a labores domésticas o personas mayores ya jubiladas.

- **Actuación 4.4.-** Fomento de la participación de voluntarios en programas desarrollados por las ONG en materia de acción social, en particular, en el trabajo con colectivos de personas con Alzheimer.

* AREA DE APOYO

OBJETIVO: Comprometer al sector público, al privado lucrativo y al propio Tercer Sector en la modernización de las ONG y en su dotación, adecuadas al destacado papel social que han de desempeñar.

6ª LÍNEA ESTRATÉGICA: Dotación de recursos humanos, económicos y de otro tipo adecuada a las acciones de cada ONG.

- **Actuación 6.3.-** Impartición, por parte de las ONG, de acciones formativas de contenido general y específico para

los voluntarios, siguiendo una metodología que reúna aspectos tanto teóricos como prácticos, con el fin de lograr una mayor eficacia del voluntariado.

- **Actuación 6.7.-** Profesionalización, por parte de las ONG, de la figura del coordinador de voluntariado, responsable de informar a los voluntarios sobre sus propios cometidos y sobre el conjunto de la organización, guiarles en su proceso de incorporación, dirigirles en la ejecución de su trabajo y motivarles de modo que se afiance su compromiso.

- **Actuación 6.8.-** Realización, por parte de las ONG, de acciones formativas adecuadas para los coordinadores o gestores de voluntariado.

- **Actuación 6.9.-** Celebración de cursos de formación de formadores de monitores de voluntariado relacionado acerca de la enfermedad de Alzheimer y las pautas necesarias para el adecuado trato personal con enfermos y cuidadores.

- **Actuación 6.10.-** Promoción, por parte de las ONG, de principios y prácticas democráticas en el seno de sus estructuras que permitan a voluntarios y profesionales participar en el diseño de los programas y planes de la entidad.

* AREA DE COORDINACIÓN

OBJETIVO: Fortalecer la colaboración entre Administraciones Públicas y ONG, prestando una especial atención a su implicación en las estructuras y redes nacionales e internacionales de cooperación.

8ª LÍNEA ESTRATÉGICA: Fortalecimiento de las relaciones de coordinación entre ONG.

- **Actuación 8.1.-** Impulso del trabajo en red entre ONG, en particular entre las de menor tamaño, para el desarrollo conjunto y complementario de actuaciones por sectores o colectivos similares, con el fin de dar una cobertura completa a los problemas de cada ámbito territorial, cada campo y cada beneficiario, y de fortalecer el Tercer Sector.

- **Actuación 8.2.-** Edición y difusión, por parte de las ONG, de documentos comunes que puedan facilitar la labor de todas aquellas entidades que trabajan en un mismo sector.

- **Actuación 8.3.-** Intercambio de experiencias y conocimientos entre ONG por medio de reuniones, estructuras de coordinación, intercambio de voluntarios, intensificación de las relaciones entre los responsables o coordinadores de voluntariado, creación de plataformas de comunicación, etc...

CUARTO.- Que la Ley 8/1985, de 9 de diciembre de servicios sociales de la Región de Murcia, dispone en su artículo 91 que «la Comunidad Autónoma prestará el apoyo necesario a los movimientos de voluntariado y colaboración social, entendiendo por tales aquellos que presten un servicio no remunerado a las personas o grupos que sufran marginación, para colaborar en la superación de la misma».

QUINTO.- Que la Federación de Asociaciones de Alzheimer de la Región de Murcia (FEDARM), es una entidad constituida al amparo del artículo 22 de la Constitución Española, que se rige por la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del

Derecho de Asociación, está inscrita en el Registro de Centros y servicios sociales de la Región de Murcia y tiene entre otros objetivos, lo relacionado con la acción voluntaria.

SEXTO.- Que la posibilidad de formalización del presente convenio se halla recogida en la Ley 8/1985, de 9 de diciembre, de servicios sociales de la Región de Murcia, cuyo artículo 74.1 la considera expresamente para la prestación de servicios de los contemplados en la misma.

SÉPTIMO.- Que tanto la citada Federación como las Asociaciones que la forman no tienen suscrito convenio alguno con otra Administración pública, en materia de prestación de los servicios a que se refiere el presente convenio, de acuerdo con lo previsto en el Artículo 81 de la Ley 8/1985, de 9 de diciembre.

OCTAVO.- Que la Ley 8/2001, de 21 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el Ejercicio 2002 establece, en la consignación presupuestaria 12.03.313A.481.01, Código de Proyecto 21259, la dotación financiera que la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, destina a los efectos económicos derivados de la formalización del presente Convenio.

Y con estos antecedentes

ACUERDAN

PRIMERO.- El objeto del presente Convenio es la colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y la Federación de Asociaciones de Alzheimer de la Región de Murcia (FEDARM), para:

- Proporcionar a los voluntarios la formación adecuada acerca de la enfermedad de Alzheimer y las pautas necesarias para el adecuado trato personal con enfermos y cuidadores.
- Estimular a los enfermos para potenciar sus capacidades cognitivas, a través de la participación de los voluntarios en los Talleres de las Asociaciones.
- Ofrecer soporte y alivio a los familiares por un periodo de tiempo igual al desarrollado de las sesiones de acompañamiento de los enfermos.
- Evitar situaciones de aislamiento y pasividad facilitando que los enfermos se relacionen con otras personas en un ambiente rico y acogedor.
- Mantener y/o mejorar el estado de ánimo de los enfermos y de sus cuidadores principales.

SEGUNDO.- Las aportaciones para los fines de este Convenio, durante el año 2002, serán:

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, DIECIOCHO MIL TREINTA CON TREINTA Y SEIS (18.030,36) EUROS.

La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, DIECIOCHO MIL TREINTA CON TREINTA Y SIETE (18.030,37) EUROS.

Ambas cantidades se encuentran consignadas en la aplicación presupuestaria 12.03.313A.481.01, Código de Proyecto 21259, de la Ley 8/2001, de 21 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el Ejercicio 2002.

La Federación de Asociaciones de Alzheimer de la Región de Murcia (FEDARM), los recursos humanos y materiales necesarios para llevar a cabo el objeto del Convenio.

A la firma de este Convenio, se efectuará por parte de la Comunidad Autónoma el pago anticipado a la Federación de Asociaciones de Alzheimer de la Región de Murcia (FEDARM), por la totalidad del importe de la aportación económica concedida por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Comunidad Autónoma ya que el fin público que concurre en el presente Convenio, la responsabilidad pública del sistema de servicios sociales previsto en la Ley 8/1985, de 9 de diciembre, de servicios sociales de la Región de Murcia, y la naturaleza de las actividades a realizar, permiten la anticipación del gasto, como financiación necesaria para poder llevar a cabo las actuaciones que se derivan de la suscripción del mismo, no siendo necesario el establecimiento de garantía alguna en virtud de lo establecido en el artículo 6 de la Ley 9/1999, de 27 de diciembre, modificado por la Disposición Adicional Quinta de la Ley 7/2001, de 20 de diciembre.

TERCERO.- El plazo para ejecutar las acciones objeto de este convenio será coincidente con el ejercicio económico y para la justificación, cuyo plazo finalizará dos meses después, la Federación de Asociaciones de Alzheimer de la Región de Murcia (FEDARM), remitirá a la Dirección General de Política Social:

- Memoria de Evaluación cumplimentada sobre las actividades desarrolladas y el grado de cumplimiento de los objetivos previstos.

- Información financiera conteniendo:

- a) Ingresos obtenidos por tasas, otros ingresos y ayudas de otras Administraciones, referidas al desarrollo del Convenio.
- b) Gastos ocasionados y pagos realizados en el desarrollo de las actividades realizadas en el marco del Convenio.

CUARTO.- La Federación de Asociaciones de Alzheimer de la Región de Murcia (FEDARM), deberá comunicar cualquier propuesta de modificación que pudiera surgir en el desarrollo y ejecución del Proyecto, tanto las referidas a la forma, como a los plazos de ejecución y justificación, etc., con el fin de acordar conjuntamente, la Comunidad Autónoma y la Entidad, la aceptación de cualquier variación en el desarrollo del Proyecto.

La solicitud de propuesta de modificación deberá estar suficiente motivada y deberá presentarse con carácter inmediato a la aparición de las circunstancias que la justifiquen y con anterioridad al momento en que finalice el plazo de ejecución de Proyecto.

QUINTO.- Es obligación de la Federación de Asociaciones de Alzheimer de la Región de Murcia, (FEDARM):

Coordinar su actividad en materia de Servicios Sociales con la planificación elaborada por la Dirección General de Política Social.

SEXTO.- Al Convenio es aplicable el Capítulo Quinto, del Título II, del Decreto Legislativo nº 1/1999, de 2 de diciembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Hacienda de la Región de Murcia.

SÉPTIMO.- El seguimiento de la ejecución del presente Convenio se llevará a cabo a través de una Comisión paritaria formada por cuatro miembros. La Comisión, presidida por la Directora General de Política Social, se reunirá, con carácter ordinario, a convocatoria de la Dirección General de Política Social, y con carácter extraordinario cuando lo solicite al menos una de las partes.

Formarán parte de la misma, en representación de la Administración Regional, la Directora General de Política Social, o persona en quien delegue, y un Técnico de dicha Dirección General.

Por la Federación de Asociaciones de Alzheimer de la Región de Murcia (FEDARM), dos representantes designados por la misma.

Serán funciones de la citada Comisión de Seguimiento, velar por lo establecido en el presente Convenio, tratando de resolver las cuestiones que se planteen durante la ejecución del mismo, y fijar los criterios para la ejecución, seguimiento y evaluación del proyecto.

OCTAVO.- Los servicios competentes de la Consejería de Trabajo y Política Social podrán, en uso de su facultad inspectora, de oficio o a instancia de parte, comprobar la veracidad de los datos alegados por la Federación de Asociaciones de Alzheimer de la Región de Murcia (FEDARM), y el destino dado a los fondos obtenidos, especialmente afectados a su fin. En la justificación de fondos, con independencia de lo establecido en el acuerdo tercero, la Federación de Asociaciones de Alzheimer de la Región de Murcia (FEDARM), se atenderá a lo dispuesto en la Orden de 15 de mayo de 1986, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, por la que se establecen las normas reguladoras sobre justificación de subvenciones (suplemento «Boletín Oficial de la Región de Murcia» núm. 130 de 7 de junio de 1986, corrección de errores BORM. Núm. 148, de 30 de junio de 1986), presentándose los documentos acreditativos de los gastos y pagos, ajustados a las normas fiscales y contables o a aquellas por las que según su naturaleza les sean aplicables.

NOVENO.- En cualquier tipo de publicidad realizada sobre el objeto de este Convenio, se hará constar la colaboración del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

DÉCIMO.- El presente Convenio se podrá resolver por cualquiera de las siguientes causas:

- Por mutuo acuerdo expreso de las partes, en sus propios términos.
- Por incumplimiento o irregularidades graves en la ejecución del Convenio.
- Por las demás establecidas en la legislación vigente.

UNDÉCIMO.- La Jurisdicción Contencioso-Administrativa será la competente para resolver las cuestiones litigiosas

que pudieran suscitarse entre las partes, en el desarrollo del presente Convenio, dada su naturaleza administrativa, sin perjuicio de lo previsto en el acuerdo séptimo del mismo.

DUODÉCIMO.- El presente Convenio estará vigente durante el año dos mil dos. Se podrá prorrogar por voluntad expresa de las partes, determinándose en tal caso las aportaciones económicas y los proyectos a realizar en función de las respectivas dotaciones presupuestarias anuales.

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, **Lourdes Méndez Monasterio**.—Por la Federación de Asociaciones de Alzheimer de la Región de Murcia (FEDARM), la Presidenta, **Purificación Carretero Granado**.

4. ANUNCIOS

Consejería de Trabajo y Política Social

8512 Edicto por el que se notifican diversas resoluciones del Director General de Trabajo, relativas a actas de infracción a empresas.

Intentada la notificación expresa a cada una de las empresas que abajo se relacionan de las Resoluciones dictadas por el Director General de Trabajo, relativas a actas de infracción, y no habiendo sido posible la práctica de la misma, por haber resultado desconocidas o ausentes, en virtud de lo establecido en el art. 59.4 de la Ley de régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, de 26 de noviembre de 1992, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, por medio del presente ANUNCIO se significa a las mismas que dichas Resoluciones se encuentran a disposición de los interesados en las oficinas de la Dirección General de Trabajo (Sección de Sanciones y Recursos) de la Consejería de Trabajo y Política Social, ubicadas en Murcia, Avda. de la Fama, 3, en el plazo de 30 días a partir del día siguiente a la fecha de su publicación.

Contra dichas Resoluciones, que no agotan la vía administrativa, cabe interponer Recurso de Alzada ante la Excm. Sra. Consejera de Trabajo y Política Social por conducto de la Dirección General de Trabajo, en el plazo de UN MES, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 54 del R.D.L. 5/2000, de 8 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social; 23 del R.D.L. 928/98, de 14 de mayo, por el que se aprueba el reglamento general sobre Procedimientos para la Imposición de Sanciones por Infracciones de Orden Social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la seguridad Social; y 114 y 115 de la Ley 30/92 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

En el supuesto de no hacer uso de su derecho a recurrir, deberán, en el plazo indicado, abonar el importe de la sanción que se detalla, a cuyo efecto se deberá retirar de esta Dirección General, Sección de Sanciones y Recursos, la oportuna liquidación.

Expediente; acta; empresa; localidad; sanción:

200255110068; 2127/01; REFORMAS EL FUENTE,S.L.;
PUEBLA DE SOTO;
5108,62.

200255160110; 2089/01; UNIGLASS, S.L.;
SANGONERA LA SECA; 601,01.

200255110111; 2090/01; UNIGLASS, S.L.;
SANGONERA LA SECA; 3906,58.

200255110210; 46/02; CONSTRUCCIONES PROYCON
LEVANTE, S.L.; SANTOMERA; 7512,66.

200255130242; 89/02; CONSTRUCCIONES
EPROMUR, S.L.; SANTO ANGEL; 25843,52.

200255120580; 1691/01; ESTRUCOS, S.L.; CIEZA;
CADUCADA

Murcia, 30 de julio de 2002.—El Director General de Trabajo, **José Daniel Martín González**.

Consejería de Ciencia, Tecnología, Industria y Comercio

8620 Anuncio de la Dirección General de Industria Energía y Minas de la Consejería de Ciencia, Tecnología, Industria y Comercio sobre admisión definitiva de solicitud e información pública del estudio de impacto ambiental, correspondiente a la concesión directa de explotación de la sección C) «Balonga» número 22.016, sita en término municipal de Abanilla (Murcia).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 70 del Reglamento General para el Régimen de la Minería de 25 de agosto de 1978, en relación con el 85.1 del mismo, se hace saber que por esta Dirección General de Industria, Energía y

Minas, ha sido admitida, salvo mejor derecho, la solicitud de concesión directa de explotación de referencia.

Con una cuadrícula minera, para rocas ornamentales de la sección C) de la Ley de Minas, solicitada por Mármol Beties, S.L., con residencia en calle Salvador de Madariaga, s/n, 03660 Novelda, Alicante, con la siguiente designación:

<u>Vértice</u>	<u>Meridiano</u>	<u>Paralelo</u>
PP	-1° 06' 00»	38° 17' 40»
1	-1° 06' 20»	38° 17' 40»
2	-1° 06' 00»	38° 18' 00»
3	-1° 06' 00»	38° 18' 00»

Referida al Elipsoide Internacional de Hayford 1924, Datum Europeo 1950, Meridiano de Greenwich.

Cuantos tengan la condición de interesados pueden personarse en el expediente dentro del plazo de veinte días a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 del R.D. 1.131/1988, de 30 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento para la ejecución del R.D.L. 1.302/1986, de 28 de junio, de Evaluación de Impacto Ambiental, se somete a información pública el Estudio de Impacto Ambiental correspondiente al citado derecho minero, con el fin de determinar los extremos en que dicho estudio debe ser completado.

El estudio estará a disposición del público, durante el plazo de 30 días a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado», en las dependencias del Servicio de Minas de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, sito en calle Nuevas Tecnologías, s/n, 30005, Murcia. Concluido este trámite se realizará la Declaración de Impacto Ambiental donde se determine la conveniencia o no de realizar el proyecto y en caso afirmativo fijará las condiciones en que debe ser ejecutado.

Murcia, 17 de julio de 2002.—El Director General de Industria, Energía y Minas, **Horacio Sánchez Navarro**.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Cartagena

8619 Área de Urbanismo. Aprobado inicialmente el Estudio de Detalle en calle Francisco Jorquera y Los Vientos, de Santa Lucía.

En la sesión celebrada por la Comisión de Gobierno del Excmo. Ayuntamiento el día 12 de julio de 2002, se adoptó el acuerdo de aprobar inicialmente el Estudio de Detalle en calle Francisco Jorquera y Los Vientos, de Santa Lucía, presentado por Promociones Santa Lucía, S.L.

Dicho proyecto queda sometido a información pública por plazo de veinte días en la oficina de Información Urbanística de este Ayuntamiento (planta baja) sito en calle Sor Francisca Armendáriz, a fin de que las personas interesadas lo examinen y formulen las alegaciones que estimen pertinentes a su derecho.

El presente edicto servirá de notificación a aquellas personas interesadas en el expediente y cuyo domicilio resulte desconocido.

Cartagena, 25 de julio de 2002.—El Concejal Delegado del Área de Urbanismo, Sanidad y Medio Ambiente, José Fidel Saura Guerrero.

Lorca

8527 Ejecución de obras.

El Vicepresidente de la Gerencia Municipal de Urbanismo ha dispuesto lo siguiente:

Primero: comunicar a D.^a Antonia Ortiz Moreno, propietaria de inmueble sito en c/ Cañada del Sepulcro, 23 D, con referencia catastral n.º 4401201, la obligación legal que le incumbe de mantenerlo, bajo su responsabilidad, en las debidas condiciones de seguridad y ornato público.

Segundo: Conceder al interesado un plazo de 10 días, para examinar el expediente, que se encuentra de manifiesto en el Servicio de Intervención Urbanística de la Gerencia Municipal de Urbanismo, y formular las alegaciones y presentar los documentos que estime pertinentes en defensa de su derecho.

Durante dicho plazo podrá proceder a la ejecución voluntaria de las obras a que se refiere el informe técnico, y que son las siguientes: Tapiado de todos los huecos de acceso incluso ventanas, de tal manera que se garantice que no se pueda arrollar basuras al interior, no se pueda acceder por personas ajenas a la propiedad. Este tapiado se realizará, preferentemente, mediante fábrica de bloques de hormigón acabado con enlucido de mortero de cemento. Igualmente se realizará un recrecido de cinco hiladas, con bloques de hormigón del cuerpo de una altura. Necesarias para garantizar la seguridad, salubridad y el ornato público del mismo.

Deberá señalizarse y protegerse adecuadamente la zona para evitar riesgos por la caída de materiales, así como

nombrar a un técnico competente para la dirección de los trabajos.

Tercero: Apercibirle de que una vez transcurrido el referido plazo se impartirá, si procede, la correspondiente orden de Ejecución, en los términos y a los efectos previstos en el art. 10 del Reglamento de Disciplina Urbanística, procediéndose, en su caso, a la ejecución subsidiaria prevista en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, por los Servicios Técnicos Municipales y a su costa, siendo el presupuesto de ejecución subsidiaria de 4.000 Euros (incluido el I.V.A. correspondiente).

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 59.4 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y a los efectos de que el mencionado titula, o el que en la actualidad ostente dicha condición, pueda actuar conforme a su derecho con venga.

Lorca, 30 de julio de 2002.—El Vicepresidente, Josías Martínez Fajardo.

Mazarrón

8617 Aprobación de pliegos de condiciones económico-administrativas para la adjudicación por subasta pública de los puestos vacantes en la plaza de abastos de Mazarrón y Puerto de Mazarrón.

En el Pleno celebrado por la Corporación Municipal del M.I. Ayuntamiento de Mazarrón, en sesión ordinaria del día 30 de julio de 2002, se aprobó los pliegos de condiciones económico-administrativas para la adjudicación por subasta pública de los puestos vacantes en la plaza de abastos de Mazarrón y Puerto de Mazarrón.

Lo que se hace público para general conocimiento, significando que los mismos se encuentran expuestos en el Negociado de Comercio de este Ayuntamiento, para que cualquier interesado pueda presentar las alegaciones que estime oportunas en el plazo de ocho días, contados a partir de la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Mazarrón a 23 de agosto de 2002.—El Alcalde-Presidente, José de la Cruz Sánchez Navarro.

Mazarrón

8616 Convocatoria de subasta pública para la adjudicación de puestos vacantes en plazas de abastos de Mazarrón y Puerto de Mazarrón.

De conformidad con el acuerdo adoptado por el Pleno de la Corporación, en sesión ordinaria celebrada el día 30 de julio de 2002, se convoca subasta pública para la adjudicación de puestos vacantes en Plazas de Abastos de Mazarrón y Puerto de Mazarrón.

La numeración y destino de los puestos de venta que integrarán la subasta son los siguientes:

Plaza de abastos de Mazarrón, puestos números 11, 36 y 37. Destinados a: Alimentación, carnicería, pescadería, joyería, dietética, librería, mercería, golosinas y frutos secos.

Plaza de abastos de Puerto de Mazarrón. Puesto número 31. Destinado a: Alimentación, carnicería, pescadería, joyería, dietética, librería, mercería, golosinas y frutos secos.

El pliego de condiciones y modelo de proposición se encuentran expuestos en el Negociado de Comercio.

Fecha de presentación de proposiciones: Se presentarán en la Secretaría Municipal durante el plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Apertura de plicas: A las 13 horas del primer día hábil siguiente al que finalice el plazo de presentación de proposiciones, en acto público.

El tipo de licitación se fija en 3.606,07 euros al alza.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Mazarrón a 23 de agosto de 2002.—El Alcalde-Presidente, José de la Cruz Sánchez Navarro.

Murcia

8618 Anuncio para la licitación de contrato de obras. Expediente número 649/02.

1. Entidad adjudicadora.

Excmo. Ayuntamiento de Murcia
Servicio de Contratación, Patrimonio y Suministros
Expte. nº: 649/2002

2. Objeto del contrato.

Descripción: "RESTAURACIÓN AMBIENTAL Y PAISAJÍSTICA DE LAS CANTERAS DE EL VALLE Y POSTERIOR USO EDUCATIVO Y RECREATIVO DE LAS MISMAS (MURCIA)".

Dicha obra se encuentra financiada, en parte, por la Consejería de Tecnologías, Industria y Comercio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Lugar de ejecución: La Alberca.

Plazo de ejecución: **SEIS MESES**, que se computarán a contar a partir del día siguiente a la formalización del Acta de Replanteo.

3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.

Tramitación: Urgente.
Procedimiento: Abierto.
Forma: Subasta.

4. Presupuesto base de licitación.

Importe total: DOSCIENTOS SIETE MIL CUATROCIENTOS DIECIOCHO EUROS Y DOS CÉNTIMOS (207.418'02 €).

5. Garantías.

Provisional: 4.184'36 €.

Definitiva: Será la cantidad equivalente al cuatro por ciento del importe de adjudicación.

6. Obtención de documentación e información.

Excmo. Ayuntamiento de Murcia. Servicio de Contratación, Patrimonio y Suministros.

Glorieta de España, 1 - 4ª planta

30004-MURCIA

Teléfono: 968 - 35 86 00; ext. 2340.

Telefax: 968 - 21 85 73

www.ayto-murcia.es

Fecha límite: fecha de presentación de ofertas.

7. Requisitos específicos del contratista.

Clasificación exigida: Grupo A, subgrupo 1, categoría c; Grupo A, subgrupo 2, categoría c; Grupo G, subgrupo 6, categoría c; Grupo K, subgrupo 6, categoría c.

Otros requisitos: Establecidos en la cláusula 5 del Pliego de Condiciones (solvencia técnica y económica).

8. Presentación de las ofertas.

Fecha límite de presentación: El plazo de presentación de ofertas será hasta las DIEZ HORAS del día en que finalice el plazo de TRECE DÍAS naturales desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia (caso de finalizar dicho plazo en sábado o en día festivo será el siguiente día hábil).

Documentación a presentar: relacionada en la cláusula 8 del Pliego de Condiciones.

Lugar de presentación: indicado en el apartado 9.

9. Apertura de ofertas.

Lugar: indicado en el apartado 10.

Fecha: el día hábil siguiente al de la presentación.

Hora: a las DIEZ HORAS.

10. Gastos de anuncios.

Por cuenta del adjudicatario.

Murcia, 26 de agosto de 2002.—El Secretario General accidental.