

Y leído, encontrándolo acorde con su voluntad, ambas partes firman la presente prórroga del Convenio extendido en tres copias en La Aljorra-Cartagena, a 4 de enero de 2002, signándolo en todas su páginas en prueba de conformidad.

ANEXO 2

PRIMA DE PRODUCTIVIDAD

Donde dice:

LEVEL	PLAN 75 (Euros)	PLAN 75 (Ptas)	PLAN 100 (Euros)	PLAN 100 (Ptas)	PLAN 115 (Euros)	PLAN 115 (Ptas)
7	437,73	72832	583,64	97109	671,18	111675
6	412,95	68709	550,60	91612	633,19	105354
5	387,04	64398	516,05	85864	593,46	98743
4	365,13	60752	486,84	81003	559,86	93154
3	344,46	57314	459,28	76418	528,17	87881
2	298,20	49616	397,60	66155	457,24	76078
1	266,25	44301	355,00	59067	408,25	67927

ANEXO I

TABLAS DE SALARIOS BASE
POR GRUPOS PROFESIONALES.

NIVEL	Salario Mínimo	Salario Máximo	Tope Consolidable	Salario Entrada
7	3,397,464	5,123,682	4,907,905	3,125,667
6	2,991,550	4,617,940	4,414,641	2,752,226
5	2,744,208	4,037,650	3,875,970	2,524,671
4	2,500,000	3,547,474	3,416,540	2,300,000
3	2,368,920	3,167,661	3,067,836	2,179,406
2	2,225,850	2,845,675	2,768,197	2,047,782
1	2,100,830	2,543,110	2,487,825	1,932,764

Debe decir:

ANEXO I

TABLAS DE SALARIOS BASE
POR GRUPOS PROFESIONALES.

(Falta aplicar el IPC correspondiente, una vez conocido)

NIVEL	Euros		Pesetas		Euros		Pesetas	
	Salario Entrada	Salario Entrada	Salario Minimo	Salario Minimo	Salario Maximo	Salario Maximo	Salario Maximo	Salario Maximo
7	19687,35	3275699	21399,29	3560542	32272,06	5369619		
6	17335,18	2884332	18842,60	3135144	29086,59	4839601		
5	15901,91	2645855	17284,69	2875930	25431,57	4231457		
4	14486,80	2410400	15746,52	2620000	22344,14	3717753		
3	13727,22	2284017	14920,90	2482628	19951,85	3319709		
2	12898,17	2146075	14019,75	2332691	17923,79	2982267		
1	12173,72	2025536	13232,30	2201670	16018,05	2665179		

Donde dice:

ANEXO 2

PRIMA DE PRODUCTIVIDAD

LEVEL	PLAN 75	PLAN 100	PLAN 110
7	69,496	92,661	101,927
6	65,562	87,416	96,158
5	61,448	81,931	90,124
4	57,970	77,293	85,022
3	54,689	72,918	80,210
2	47,344	63,125	69,438
1	42,272	56,362	61,998

Debe decir:

1. Comisiones de Trabajo.

El Comité de Empresa y la Dirección de la misma constituirán grupos de trabajo para analizar los siguientes temas y cuestiones:

- Subcontratación.
- Descripción de Puestos de Trabajo.
- Grupos de Apoyo.
- Evolución de la DCP en el año 2001.

TERCERO: Las negociaciones del Convenio Colectivo para el año 2003, se iniciarán durante el cuarto trimestre del año 2002, no resultando necesario proceder a su denuncia expresa.

En virtud de los requisitos contenidos en el Título III del Texto Articulado de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes conceden a la presente plena fuerza vinculante por el periodo de prórroga acordado.

CUARTO: Apoderar a D. JESÚS FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, para que realice las gestiones oportunas a fin de procurar la inscripción del presente Acuerdo de Prórroga en el Registro correspondiente para su posterior publicación en el «Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma», todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Consejería de Trabajo y Política Social

2890 Convenio Colectivo de Trabajo para Comercio en General. Expediente 9/02.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Comercio en General (Código de Convenio número 3000285), de ámbito Sector, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 21-2-2002 y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 27-2-2002, 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, así como por las disposiciones de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

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 Mixta de Interpretación del mismo.

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

Murcia a 4 de marzo de 2002.—El Director General de Trabajo, por delegación de firma (Resol. 20-9-99).—El Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO EN GENERAL REGIÓN DE MURCIA

CAPÍTULO I ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Artículo 1. Ámbito territorial

El presente Convenio se aplicará a todas las Empresas ubicadas en la Comunidad Autónoma de Murcia.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio se aplicará a todas las Empresas y trabajadores encuadrados en los sectores de comercio de los diversos ramos de la producción.

Artículo 3. Ámbito personal.

Quedan comprendidos en este Convenio, todos los trabajadores de las empresas en su ámbito funcional, con las excepciones que señala el artículo 1º, párrafo 3, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el B.O.R.M., sin perjuicio de que las condiciones retributivas se apliquen con efecto retroactivo desde el 1-1-2001 al 31-12-2001. Su vigencia será de un año del 1-1-2001 al 31-12-2001.

Los atrasos correspondientes al incremento de los conceptos económicos, deberán ser abonados dentro del mes siguiente a la publicación en el B.O.R.M.

Extinguido el plazo de vigencia de este Convenio, se entenderá prorrogado por periodos anuales siempre que cualquiera de las partes no proceda a su denuncia, excepto las cuantías económicas que obligatoriamente deberán ser negociadas por la Comisión Paritaria.

La denuncia del Convenio habrá de formularse con dos meses de antelación al vencimiento del mismo o al de cualquiera de sus prórrogas. Una copia del escrito de denuncia se depositará en las dependencias de la Autoridad Laboral a efectos de registro.

CAPÍTULO II NATURALEZA DE LAS CONDICIONES PACTADAS

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

En caso que la autoridad laboral estimara que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros y dirigiera oficio a la jurisdicción competente al objeto de subsanar las supuestas anomalías, como quiera que este Convenio, en su redacción actual constituye un todo orgánico indivisible, se tendrá por

totalmente ineficaz, debiéndose reconsiderar su contenido íntegramente por la Comisión Negociadora.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones pactadas en este Convenio se establecen como mínimas en su totalidad. Las empresas que tengan establecidas condiciones más beneficiosas, las mantendrán siempre que en su conjunto resulten más favorables.

CAPÍTULO III RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 7. Jornada.

Durante la vigencia del presente Convenio, se establece la jornada anual de 1.805 horas de trabajo efectivo, y semanal de 40 horas, también de trabajo efectivo. En tal jornada anual se entiende descontado el día por asuntos propios descrito en el artículo 10.h) de este Convenio.

Con respecto a la jornada semanal, y por las características del sector de comercio, se podrá aumentar o disminuir la misma, siempre que en cómputo anual se obtenga la indicada en el párrafo anterior de 1.805 horas de trabajo efectivo.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, gozarán de 36 horas de descanso ininterrumpido. A este respecto, se computarán como descanso las 24 horas del domingo.

Cuando así lo aconsejen los intereses comerciales y lo permita la legislación vigente, se podrá trabajar en días no laborables, previo acuerdo de la empresa con los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, con los propios trabajadores, quienes determinarán las condiciones en que se efectúe, y las fórmulas de compensación para los trabajadores, pero teniendo en cuenta que dicha compensación no repercuta en la normal actividad de la Empresa.

Durante los meses de julio y agosto, el descanso semanal comprenderá expresamente la tarde del sábado y el domingo completo, salvo pacto en contrario.

Las empresas que se acojan a este tipo de pacto deberán hacerlo constar obligatoriamente en la petición del cuadro horario. Debe constar en ella la conformidad con los representantes de personal, o en su defecto la de la mayoría de los trabajadores.

No regirá el anterior apartado en las zonas marítimas de influencia turística y veraniega, excepción hecha, entre otras, de la ciudad de Cartagena.

La retroactividad de la reducción de jornada pactada, será determinada con el acuerdo de ambas partes en alguna de estas modalidades:

- Por su abono como horas ordinarias.
- Con disfrute con descanso equivalente a 14 horas.

Artículo-8. Horas Extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el artículo ocho del convenio, o contrato individual, ya sean normales o las realizadas por inventario, rebajas, nuevas aperturas, ventas especiales, etc.

El empresario de acuerdo con las necesidades objetivas de la empresa y de mutuo acuerdo con los trabajadores, podrá abonar las horas extraordinarias, siendo su valor equivalente al 125% al valor de la hora ordinaria, o compensarla con tiempos equivalentes al descanso retribuido.

Artículo 9. Vacaciones.

El personal sujeto al presente Convenio, tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones retribuidas de 31 días naturales ininterrumpidos, salvo pacto en contrario, incrementándose al salario base la antigüedad que proceda y pluses que correspondan mensualmente en la tabla de salarios.

Los turnos de vacaciones de fijarán entre el Comité de Empresa, delegados de Personal y la Dirección de la Empresa, debiéndose hacer dicha programación antes del 1 de mayo de cada año.

Las vacaciones serán disfrutadas de forma rotatoria entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre, excepto las poblaciones ubicadas en zona costera de influencia veraniega, que serán disfrutadas durante el año natural. Se fijarán de mutuo acuerdo entre empresas y trabajadores, sin que puedan ser sustituidas por compensación económica, estando prohibido, por tanto, su prorrateo en el salario diario. El primer día de vacaciones no coincidirá con día festivo. En el caso de no haber disfrutado las vacaciones en el primer supuesto en el período establecido, las empresas abonarán a sus trabajadores la cantidad de 15.700 pesetas (94,36 €), como penalización por retraso o adelanto.

El personal que ingrese durante el año, tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de las vacaciones, y el personal que cese durante el año por cualquier motivo, tendrá derecho a una compensación en metálico, correspondiente a la parte proporcional de los días no disfrutados.

Estas partes proporcionales se calcularían de acuerdo con los días trabajados.

Artículo 10. Licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación, justificándolo y acreditándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, compuesta de salario base, antigüedad y pluses, por alguno de los motivos, y por el tiempo que a continuación se expone:

a) 15 días en caso de matrimonio.

b) Durante 6 días en caso de muerte o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho inscrita en el registro público correspondiente, padres e hijos. Si se trata de hermanos la licencia será de 3 días, así como de padres políticos que convivan con el trabajador.

c) Durante 6 días en caso de nacimiento de hijo.

d) Dos días en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. A estos efectos se asimilarán al matrimonio las parejas de hecho inscritas en el registro público correspondiente.

e) Durante 1 día por cambio de vivienda ampliable a dos días si el cambio se produce a localidad distante en más de 40 Km. de la de origen.

f) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica.

g) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

h) Durante 1 día por asuntos propios, sin necesidad de justificación.

i) Durante una hora de ausencia diaria al trabajo por lactancia de hijo menor de nueve meses.

j) Conforme a lo dispuesto en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

k) Conforme a lo dispuesto en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a la 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. Tendrá el mismo derecho quien precise de 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 si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Artículo 11. Licencias especiales.

Se concede a todo el personal afectado por el Convenio, dos días de licencia retribuida durante la vigencia del mismo, que con carácter general serán disfrutados por el personal de las empresas cualquiera de los días que establezca la Comisión Paritaria.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, podrán disfrutarse esas licencias en los días que tradicionalmente han descansado los trabajadores de comercio en las distintas localidades.

Estas licencias se pactarán en las distintas localidades de la provincia entre empresarios y trabajadores, dando traslado del acuerdo a la Comisión Paritaria.

A los efectos indicados en el presente artículo, y por tener el carácter de recuperables, estos días de licencias habrán de adecuarse, en todo caso, a la jornada de 1.805 horas

Artículo 12. Permisos Individuales de Formación.

Las empresas, en los términos establecidos en el Acuerdo Nacional de Formación Continua, podrán conceder permisos que permitan a sus trabajadores la adquisición de un mayor nivel de formación, de cualificación y de competencia profesional y que lleven asociada una titulación oficial. Los trabajadores a los que les sea concedido tal permiso, podrán solicitar la financiación del mismo con cargo al FORCEM.

CAPÍTULO IV CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 13. Salario base.

Comprende la retribución que en jornada normal de trabajo figura en la tabla anexa, en su primer apartado.

Artículo 14. Complemento por Categoría.

Con la finalidad de dotar de mayor claridad los conceptos retributivos a percibir por los trabajadores afectados por el presente convenio, se establece un complemento salarial cuya cuantía mensual figura en el anexo I para cada categoría, que sustituye, refundiéndolos, los anteriores complementos de Ayuda Familiar y Plus de Transporte.

Artículo 15. Retribución de Contratados en Prácticas y para la Formación

Los trabajadores contratados en Prácticas, percibirán el 80 o el 90% del salario correspondiente a la categoría profesional desempeñada, durante el primer o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente.

Los trabajadores contratados en la modalidad para la Formación, tendrán las siguientes retribuciones:

Formación de 1º año 74.097 pts./mes (445,33 €) y 1.111.455 pts./año (6.679,95 €)

Formación de 2º año 77.986 pts./mes (468,71 €) y 1.169.790 pts./año (7.030,65 €)

Formación de 3º año 89.126 pts./mes (535,66 €) y 1.336.890 pts./año (8.034,90 €)

Estas retribuciones se entienden referidas a una jornada de trabajo efectivo del 100%. De dichas retribuciones se deducirá la parte proporcional de los tiempos dedicados a formación teórica.

Artículo 16. Complemento por antigüedad.

Los trabajadores contratados en las empresas a partir del 1 de noviembre de 1995, no devengarán el complemento de antigüedad que se establece en el presente artículo. Los que tengan reconocido dicho complemento antes de la fecha anteriormente citada, mantendrán este derecho como garantía «ad personam», que se seguirá devengando y percibiendo de acuerdo con lo establecido en el presente artículo.

Salvo la exclusión a que se hace referencia en el párrafo anterior, el personal comprendido en el presente Convenio, percibirá aumentos periódicos consistentes en el abono de cuatrienios.

La cuantía de los cuatrienios será del 6% del salario base para cada categoría profesional. En cualquier caso, dichos aumentos no excederán del 60% del salario base a los 25 años de servicios.

Cuando se produzca un aumento de categoría profesional, el trabajador pasará a percibir los cuatrienios de acuerdo con el salario base que a su nueva categoría corresponda.

Aquellos aprendices que por aplicación de anteriores Convenios que regían en el comercio de Murcia capital, tenían reconocido el inicio del cómputo de la antigüedad desde octubre de 1977, mantendrán este derecho como condición más beneficiosa.

Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias.

Las empresas abonarán a su personal en concepto de pagas extraordinarias de verano y Navidad, una mensualidad compuesta de salario base más antigüedad.

Dichas gratificaciones extraordinarias se computarán por semestres y su abono se realizará el 15 de julio y 20 de

diciembre, respectivamente. Estas gratificaciones son las previstas en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. Participación en beneficios.

Las empresas establecerán en favor de su personal en concepto de participación en beneficios, una paga que consistirá en el importe de 30 días de salario base, más antigüedad. La paga de participación en beneficios se hará efectiva antes del 15 de marzo del año siguiente al que devenga y corresponde.

Artículo 19. Ascensos de Categoría.

Los Ayudantes de Dependiente pasarán a la categoría de Dependientes de 2ª cuando acrediten haber prestado sus servicios como Ayudantes durante cuatro años en empresas del sector.

Así también, ascenderán a la categoría de Dependiente de 1ª los Dependientes de 2ª que acrediten haber prestado sus servicios en tal categoría durante tres años en empresas del sector.

Ascenderán a la categoría de Auxiliares Administrativos de 1ª los Auxiliares Administrativos de 2ª que acrediten haber prestado sus servicios en tal categoría durante tres años en empresas del sector.

Ascenderán a la categoría de Auxiliar de Caja de 1ª los Auxiliares de Caja de 2ª que acrediten haber prestado sus servicios en tal categoría durante tres años en empresas del sector.

Para que al trabajador le puedan ser computados los servicios prestados en otras empresas del sector, deberá hacerlo constar expresamente en el momento de su contratación, acreditándolo fehacientemente.

Artículo 20. Trabajos de superior categoría.

Los trabajadores que por alguna razón realicen trabajos ajenos a la categoría profesional para la que haya sido contratado, percibirán la cantidad equivalente al 12% de su salario base más antigüedad durante el tiempo que presten sus servicios en dicho puesto de trabajo. Se mantiene la gratificación especial, a especialistas de ornamentación, prevista en el artículo 85 de la Ordenanza de Trabajo en el Comercio, de 24 de julio de 1971, aunque se sustituye dicho plus por el 12% del salario base más antigüedad, si procede.

Artículo 21. Dietas de viaje.

Las empresas abonarán a sus trabajadores el importe de los gastos que acrediten debidamente en sus desplazamientos.

En cualquier caso, y cuando haya gastos cuya justificación no resulte posible, se establecen las siguientes cantidades:

- Media dieta, 2.373 pesetas (14,26 €).
- Dietas completas sin pernoctar, 3.938 pesetas (23,67 €).
- Dieta completa pernoctando, 5.810 pesetas (34,92 €).

Estas cantidades se abonarán en viajes y desplazamientos que realicen en la provincia de Murcia y limítrofes.

Para otras provincias, se establece en 7.854 pesetas (47,20 €) el importe de la dieta cuando haya que pernoctar.

Los gastos de locomoción en los desplazamientos establecidos por las empresas serán por cuenta de ésta, y

en los supuestos en que en estos el trabajador utilice vehículo de su propiedad, percibirá la cantidad de 35 pesetas (0,21 €) por kilómetro.

Con independencia de las cantidades que deben percibirse en concepto de dietas, el trabajador tendrá derecho a las correspondientes horas extraordinarias que hubiera realizado por razón de su trabajo

Artículo 22. Penosidad y peligrosidad.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, que por las características de su trabajo realicen trabajos peligrosos, percibirán un 30 % sobre el salario del Convenio en tanto se encuentren realizando dicho trabajo.

CAPÍTULO V

MEJORA DE LAS PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 23. Bolsa de estudios.

Con este fin las empresas abonarán a sus trabajadores en el mes de octubre las cantidades que a continuación se señalan, y con arreglo a las siguientes matizaciones:

A trabajadores casados o madres solteras, 14.875 pesetas (89,40 €).

A trabajadores solteros que acrediten la realización de estudios o enseñanzas cualificadas, para lo que se exigirá la certificación de matrícula o certificado de asistencia, 12.825 pesetas (77,08 €).

Por cada hijo menor de 16 años, 7.472 pesetas (44,91 €)

Para devengar esta bolsa, deberá estar acreditado el hecho causante el 1 de octubre de cada año.

Si disposición legal de rango superior elevará a 18 años la edad escolar obligatoria, las empresas abonarán el Plus de Bolsa de Estudios en cuantía establecida en el artículo presente a los trabajadores por cada hijo menor de dicha edad.

Con relación a la matización primera de este artículo, cuando un matrimonio trabaje en el sector, aun cuando la prestación de los servicios se realice en la misma empresa, ambos cónyuges tendrán derecho a percibir el importe de la Bolsa de Estudios.

Artículo 24. Enfermedad, accidente y maternidad.

En caso de accidente, sea o no laboral, o de enfermedad, el personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal, percibirá con cargo a la Empresa y por el periodo máximo de un año, el salario que le corresponda por el presente Convenio, con los incrementos a que hubiera lugar por razón del mismo.

Asimismo, las empresas vendrán obligadas a abonar el salario anteriormente citado a las trabajadoras en situación de baja laboral por maternidad y mientras dure dicha situación.

Las empresas descontarán de los mismos, durante los periodos citados, las prestaciones correspondientes por incapacidad temporal y maternidad.

Artículo 25. Indemnización por muerte derivada de accidente.

Las empresas afectadas por el presente Convenio abonarán la suma de 2.975 pesetas (17,88 €) por trabajador, previa presentación por éste de la

correspondiente Póliza de Seguros de muerte por accidente, sea o no laboral, que haya sido suscrita por el mismo.

Artículo 26. Jubilación anticipada.

Aquellos trabajadores con diez años de antigüedad en la empresa que, reuniendo los requisitos legales para poder anticipar su jubilación, deseen hacerlo, comunicarán su deseo a la empresa en tal sentido, y en el caso se llegue a algún acuerdo entre empresario y trabajador, percibirán como premio para dicha jubilación la cantidad que libremente se pacte por las partes.

Artículo 27. Indemnización por jubilación

El trabajador que con diez años como mínimo de antigüedad en la Empresa se jubile a los 65 años, percibirá una indemnización de 7 mensualidades, calculadas sobre salario base, antigüedad y pluses, viniendo obligada la empresa a abonar dicha indemnización en el plazo máximo de 90 días.

CAPÍTULO VI CONTRATACIÓN

Artículo 28. Contratos Eventuales por Circunstancias de la Producción.

Los contratos Eventuales por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, tendrán una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Si la duración del contrato hubiera excedido de seis meses y se produjera la extinción del mismo o de cualquiera de sus prórrogas por denuncia del empresario, el trabajador percibirá una compensación económica cifrada en diez días de salario por año de servicio, prorrateándose por días los periodos de tiempo inferiores a un año.

Artículo 29.- Porcentaje de Plantilla Fija

Será requisito indispensable para poder acogerse a la contratación eventual por tiempo superior a seis meses que la empresa tenga, como mínimo y en cómputo anual, un porcentaje de la plantilla de trabajadores con contrato indefinido.

Los porcentajes son:

Empresas con menos de 3 años de actividad, 30%

Empresas con más de 3 años de actividad, 50%

De no observarse dichos porcentajes, éstas contrataciones se considerarán realizadas en fraude de lo pactado.

Se exceptúa del cumplimiento de este requisito a las empresas de menos de 4 trabajadores.

Con el objeto de velar por el cumplimiento de estas condiciones, las empresas vendrán obligadas a remitir a la Comisión Paritaria los contratos celebrados al amparo del artículo anterior, así como relación de personal donde conste el tipo de contrato, si fueran requeridas para ello.

Artículo 30.- Contratos a tiempo parcial.

Los trabajadores contratados a Tiempo Parcial, tendrán preferencia, previo acuerdo de la empresa, para ocupar vacantes en puestos de trabajo de jornada completa.

Artículo 31.- Contratos para la Formación.

El contrato para la Formación tendrá una duración mínima de seis meses y máxima de tres años. Una vez alcanzado el plazo máximo de duración de dos años previsto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar una única prórroga de duración de un año, hasta alcanzar la duración prevista de tres años. Al término de la citada prórroga y sin solución de continuidad, el contrato pasará necesariamente a considerarse por tiempo indefinido.

Lo previsto en este artículo será de aplicación tanto a los contratos para la formación vigentes en la fecha de publicación de este Convenio como a aquellos de nueva concertación.

Artículo 32. Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida.

Podrá concertarse el Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida, prevista en la Ley 63/1997, de 26 de diciembre con los trabajadores que en la fecha de celebración del nuevo contrato estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos.

Artículo 33. Preaviso.

En el caso de cese voluntario por parte del trabajador, el plazo de preaviso será de quince días, debiendo hacerlo por escrito y remitiéndolo a la Empresa, la cual vendrá obligada a acusar recibo del mismo. El incumplimiento por parte del trabajador de la notificación del preaviso, supondrá la obligación de éste de compensar a la empresa con un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

Artículo 34. Finiquitos.

Todos los finiquitos que se suscriban con motivo del cese o despido de un trabajador, se harán en impresos distintos a las hojas de salarios, con detalle obligatorio de los conceptos y cantidades que correspondan.

El trabajador afectado, podrá asesorarse con carácter previo a la firma, con los representantes sindicales en la empresa.

CAPÍTULO VII

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 35. Funciones de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria elegida tendrá como misión específica, entre otras:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Vigilancia e cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio de la evolución de las relaciones de las partes contratantes.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
- e) Cualquiera otras que, en su caso, determine la Ley de Convenio y disposiciones concordantes.
- f) Llevar un control estadístico de los ceses, bajas y altas producidas en el sector de vigencia del Convenio.

A tal efecto, la Federación de Empresarios de Comercio de la Región de Murcia (FECOM) y las Centrales Sindicales, facilitarán a la misma cuantos datos dispongan al efecto.

Artículo 36. Organización de la Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria podrá reunirse o actuar a petición de alguna de las partes en cualquier lugar del territorio regional, previo acuerdo de sus miembros.

La Comisión de Interpretación estará compuesta por tres vocales de la Comisión Deliberante de los trabajadores y otros tres de la misma Comisión de los empresarios, actuando como presidente la persona que las partes designen o, en su defecto, lo nombre la Autoridad Laboral. También se nombrará para el caso de que sea necesario, los correspondientes suplentes.

Caso de necesitarlo, ambas representaciones podrán incorporar a la Comisión los Asesores Técnicos idóneos para cualquier planteamiento que se derive de la interpretación y aplicación del presente Convenio.

Para dar validez a los acuerdos de esta Comisión será necesaria la paridad entre ambas representaciones de trabajadores y empresarios asistentes.

Los acuerdos de la Comisión en materia de interpretación son vinculantes a empresas y trabajadores, sin perjuicio de recurso a la jurisdicción competente, dándose traslado de dichos acuerdos para su conocimiento, a la Autoridad Laboral.

Artículo 37. Funciones Delegadas.

La Comisión Paritaria del Convenio podrá actuar por medio de ponencias para atender en sus asuntos especializados, tales como organización, clasificación profesional, adecuación de las normas genéricas a casos concretos, arbitraje, etc.

Artículo 38. Procedimiento.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria del Convenio, de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación o interpretación para que dicha Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

CAPÍTULO VIII
ACCIÓN SINDICAL**Artículo 39. Garantías sindicales.**

En esta materia, se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO IX
DISPOSICIONES VARIAS**Artículo 40. Compras en la empresa.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, gozarán de los productos de la empresa al precio de costo, entendiéndose por tal el que se fije para que no se produzcan pérdidas ni beneficios a las empresas en la venta a sus trabajadores. Los importes se abonarán dentro del mes de compra, o en un plazo superior, previo acuerdo con la empresa.

El presente artículo está referido a los trabajadores de las empresas y a los familiares a su cargo, siendo en todo caso, las compras para uso personal de unos y otros. Se incluyen en este apartado a los padres o tutores de los trabajadores, siempre y cuando convivan bajo el mismo techo.

Artículo 41. Reconocimiento médico.

Las empresas, a través de las Mutuas Accidentes de Trabajo que atienden los servicios sanitarios de las empresas y Jefaturas Provinciales de Sanidad, reconocerán una vez al año a todos los trabajadores de las mismas.

Artículo 42. Prevención de Riesgos Laborales.

Las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio, cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial, las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 43. Sanciones.

La empresa informará a los Delegados o Comités de Empresa de las sanciones impuestas a los trabajadores por falta grave o muy grave.

Artículo 44. Legislación supletoria

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en especial, a lo que se disponga en el Acuerdo Marco Estatal.

Artículo 45. Cláusula de no aplicación del régimen salarial.

El incremento salarial pactado en el presente Convenio, podrá no aplicarse en todo o en parte, únicamente en el caso de empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación. Sólo se considerará dañada esa estabilidad económica cuando la aplicación del incremento pueda causar daños irreparables en la economía de la Empresa.

Para acogerse a dicha inaplicabilidad, la empresa deberá formular la petición ante los representantes de los trabajadores y la Comisión Paritaria del Convenio, en el plazo de 30 días desde la publicación del Convenio en el B.O.R.M. De no existir representantes de los trabajadores, la empresa formulará directamente la petición a la Comisión Paritaria, acompañando en todo caso la siguiente documentación:

a) Memoria justificativa de la solicitud.

b) Documentación que acredita la causa invocada, entre la que necesariamente figurará la presentada por la Empresa ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda, Registro Mercantil, etc...), referida a los tres últimos ejercicios, y en todo caso, balances cuentas de resultados, liquidaciones del I.V.A., del Impuesto de Sociedades, o el I.R.P.F., en su caso.

Las partes podrán alcanzar acuerdo en el plazo de 15 días, que deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio, para adquirir eficacia plena.

En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la empresa, la cuestión se elevará a la Comisión Paritaria del Convenio, que será la competente para resolver en definitiva y, en su caso, fijar las condiciones salariales alternativas.

Si la Comisión Paritaria no lograse un acuerdo, se someterá la cuestión a arbitraje. El árbitro será asignado por la Comisión Paritaria en un plazo de 15 días, a partir de la fecha de la resolución, donde se constate el desacuerdo.

El árbitro designado, bien directamente o por insaculación entre tres dispondrá de un plazo de quince días para dictar laudo sobre el descuelgue o no de la empresa, en lo referente a la aplicación del régimen salarial del Convenio, y ello una vez examinada la documentación aportada por las partes y las alegaciones que se puedan presentar.

Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzados por los representantes de los trabajadores y la Empresa, ratificados por la Comisión Paritaria, los alcanzados por la Comisión Paritaria y los laudos arbitrales, serán inmediatamente ejecutivos, aunque sujetos a los recursos establecidos legalmente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Negociación colectiva de ámbito inferior.

El inicio de cualquier Convenio Colectivo, acuerdo territorial o funcional, habrá de ponerse en conocimiento de la Comisión Paritaria. En ningún caso podrá pactarse en condiciones inferiores a las establecidas en este Convenio.

Segunda. Negociación Colectiva para el año 2002.

La Comisión Negociadora del presente convenio se compromete a constituir la mesa e iniciar la negociación del Convenio para el año 2002, antes del 25 de febrero de 2002.

Tercera. Incremento salarial.

Año 2001: Todos los conceptos económicos del convenio se han incrementado en un 3,75%, con respecto a las del año 2000. Se adjuntan tablas salariales del año 2001.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

PRIMERA. El Régimen de Instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores se acomodará a lo dispuesto en la Ley 30/1995, de 8 de noviembre y en el R.D. 1588/1999, de 15 de octubre, comprometiéndose la comisión negociadora a su negociación con anterioridad al 1 de enero de 2001. En caso de llegar a algún acuerdo se incluirá el mismo como anexo del convenio.

SEGUNDA: Este Convenio tendrá un incremento del 2% para el año 2002, a cuenta del incremento resultante para el año 2002, sobre todos los conceptos económicos, calculándose este, sobre las tablas salariales del año 2001. Cantidad esta que generará atrasos desde el 1 de enero del 2002.

CATEGORIA	PTS	SALARIO BASE	€	PTS	COMPL.CAT.	€	PTS	CUATRIENIOS	€	PTS	RETRIB.ANUAL	€	PTS	RETRIB.ANUAL	€	GRUPOS PROFESIONALES
Titulado/a Grado Superior	103.870	624,27 €	117,71 €	19.586	117,71 €	6.232	37,46 €	6.232	37,46 €	1.793.082	10.776,57 €	V	1.793.082	10.776,57 €	III	
Titulado/a Grado Medio	98.447	591,68 €	117,71 €	19.586	117,71 €	5.906	35,50 €	5.906	35,50 €	1.711.737	10.287,72 €	V	1.711.737	10.287,72 €	III	
Encargado/a, Jefe/a de Sucursal	103.544	622,31 €	117,71 €	19.586	117,71 €	6.213	37,34 €	6.213	37,34 €	1.788.192	10.747,17 €	V	1.788.192	10.747,17 €	III	
Directora/a	108.999	655,10 €	117,71 €	19.586	117,71 €	6.540	39,31 €	6.540	39,31 €	1.870.017	11.239,02 €	0	1.870.017	11.239,02 €	III	
Jefe/a de División	102.833	618,04 €	117,71 €	19.586	117,71 €	6.170	37,08 €	6.170	37,08 €	1.777.527	10.683,12 €	V	1.777.527	10.683,12 €	III	
Jefe/a de Personal, Compras y ventas	101.306	608,86 €	117,71 €	19.586	117,71 €	6.079	36,54 €	6.079	36,54 €	1.754.622	10.545,42 €	V	1.754.622	10.545,42 €	III	
Jefe/a de Almacén, Grupo, Administr. o Taller	98.447	591,68 €	117,71 €	19.586	117,71 €	5.906	35,50 €	5.906	35,50 €	1.711.737	10.287,72 €	V	1.711.737	10.287,72 €	III	
Viajante y Corredor de Plaza	93.919	564,46 €	117,71 €	19.586	117,71 €	5.635	33,87 €	5.635	33,87 €	1.643.817	9.879,42 €	II	1.643.817	9.879,42 €	II	
Dependiente/a Mayor	103.190	620,18 €	117,71 €	19.586	117,71 €	6.192	37,21 €	6.192	37,21 €	1.782.882	10.715,22 €	II	1.782.882	10.715,22 €	II	
Dependiente/a 1ª, Auxiliar de Caja de 1ª	93.919	564,46 €	117,71 €	19.586	117,71 €	5.635	33,87 €	5.635	33,87 €	1.643.817	9.879,42 €	II	1.643.817	9.879,42 €	II	
Dependiente/a 2ª, Auxiliar de Caja de 2ª	89.689	539,04 €	70,48 €	11.727	70,48 €	5.382	32,35 €	5.382	32,35 €	1.486.059	8.931,36 €	II	1.486.059	8.931,36 €	II	
Ayudante	81.890	492,17 €	47,92 €	7.973	47,92 €	4.914	29,53 €	4.914	29,53 €	1.324.026	7.957,59 €	I	1.324.026	7.957,59 €	I	
Secretario/a	94.237	566,38 €	117,71 €	19.586	117,71 €	5.654	33,98 €	5.654	33,98 €	1.648.587	9.908,22 €	III	1.648.587	9.908,22 €	III	
Oficial Admvo. Contable, Cajero/a, Operador/a	96.345	579,05 €	117,71 €	19.586	117,71 €	5.781	34,74 €	5.781	34,74 €	1.680.207	10.098,27 €	III	1.680.207	10.098,27 €	III	
Auxiliar Admvo 1ª	96.345	579,05 €	117,71 €	19.586	117,71 €	5.781	34,74 €	5.781	34,74 €	1.680.207	10.098,27 €	II	1.680.207	10.098,27 €	II	
Auxiliar Admvo 2ª	93.919	564,46 €	70,48 €	11.727	70,48 €	5.635	33,87 €	5.635	33,87 €	1.549.509	9.312,66 €	II	1.549.509	9.312,66 €	II	
Jefe/a de Sección o Servicios	94.251	566,46 €	117,71 €	19.586	117,71 €	5.657	34,00 €	5.657	34,00 €	1.648.797	9.909,42 €	II	1.648.797	9.909,42 €	II	
Escaparartista de 1ª, Contador/a	98.135	589,80 €	117,71 €	19.586	117,71 €	5.888	35,39 €	5.888	35,39 €	1.707.057	10.259,52 €	II	1.707.057	10.259,52 €	II	
Escaparartista de 2ª	96.399	579,37 €	70,48 €	11.727	70,48 €	5.784	34,76 €	5.784	34,76 €	1.586.709	9.536,31 €	III	1.586.709	9.536,31 €	III	
Delineante, Dibujante, Visitador	94.251	566,46 €	117,71 €	19.586	117,71 €	5.657	34,00 €	5.657	34,00 €	1.648.797	9.909,42 €	II	1.648.797	9.909,42 €	II	
Profesional de Oficio de 1ª	93.919	564,46 €	117,71 €	19.586	117,71 €	5.635	33,87 €	5.635	33,87 €	1.643.817	9.879,42 €	II	1.643.817	9.879,42 €	II	
Profesional de Oficio de 2ª	89.689	539,04 €	117,71 €	19.586	117,71 €	5.382	32,35 €	5.382	32,35 €	1.580.367	9.498,12 €	II	1.580.367	9.498,12 €	II	
Mozo/a Especializado/a	89.317	536,81 €	95,14 €	15.830	95,14 €	5.359	32,21 €	5.359	32,21 €	1.529.715	9.193,83 €	I	1.529.715	9.193,83 €	I	
Mozo/a	85.142	511,71 €	95,14 €	15.830	95,14 €	5.109	30,71 €	5.109	30,71 €	1.467.090	8.817,33 €	I	1.467.090	8.817,33 €	I	
Telefonista, Costurero/a, Cobrador/a	81.663	490,80 €	47,92 €	7.973	47,92 €	4.900	29,45 €	4.900	29,45 €	1.320.621	7.937,04 €	I	1.320.621	7.937,04 €	I	
Ordenanza, Vigilante y Personal de Limpieza	81.663	490,80 €	47,92 €	7.973	47,92 €	4.900	29,45 €	4.900	29,45 €	1.320.621	7.937,04 €	I	1.320.621	7.937,04 €	I	
Personal de Limpieza por horas	726	4,36 €	47,92 €	7.973	47,92 €	4.900	29,45 €	4.900	29,45 €	10.890	65,40 €	I	10.890	65,40 €	I	
CONTRATOS DE FORMACION																
Formación de primer año	74.097	445,33 €														I
Formación de segundo año	77.986	468,71 €														I
Formación de tercer año	89.126	535,66 €														I

NOTA: Los salarios estipulados para los trabajadores contratados en la modalidad de Formación, se entienden referidos a una jornada de trabajo efectivo del 100%. De dichos salarios se deducirá la parte proporcional de los tiempos dedicados a formación teórica. CONTRATOS EN PRACTICAS: Los trabajadores contratados en Prácticas, percibirán el 80 o el 90% del salario correspondiente a la categoría desempeñada, durante el primer o segundo año de vigencia, respectivamente. Los contratos que tuvieran la categoría de Aprendiz aspirante, o aspirante menor de 18 años, pasarán automáticamente a la categoría de Ayudante PROFESIONAL DE OFICIO DE 3ª. Los trabajadores que tuvieran esta categoría pasarán, automáticamente, a la categoría superior a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo

NOTA: PARA EL AÑO 2002 VER DISPOSICIÓN TRANSITORIA 2ª

Consejería de Trabajo y Política Social

2891 Convenio Colectivo de Trabajo para Limpieza Municipal de Lorca, S.A. Exp. 1/01.

Visto el expediente de Revisión de la Tabla de Salarios del Convenio Colectivo de Trabajo, recientemente negociado para Limpieza Municipal de Lorca (Código de Convenio número 3001422), de ámbito Empresa suscrito por la Comisión Mixta de Interpretación del referido Convenio, con fecha 5-01-2001, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 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, así como por las disposiciones de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

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 Mixta de Interpretación del mismo.

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

Murcia a 5 de marzo de 2002.—El Director General de Trabajo, por Delegación de Firma (Resol. 29-9-99).—El Subdirector General de Trabajo, Pedro **Juan González Serna**.

ACUERDOS

PRIMERO.- INCREMENTO SALARIAL PARA EL AÑO 2001, y

SEGUNDO.- INCREMENTO SALARIAL PARA EL AÑO 2002.

Dentro del punto del ORDEN DEL DÍA, «Incremento salarial para el año 2001». El Art. 21 «Incremento salarial» del Convenio de Empresa, establece que: «Una vez coenocido el IPC nacional real de 2001 y, en el caso de que supere el 2%, se efectuara una revisión de todos los conceptos económicos, para el año 2001, como cláusula de revisión salarial, excepto para la prima Ayuntamiento, el plus de mantenimiento fijado para la duración del Convenio y el plus recogida doble fijado en las categorías señaladas para toda la duración del Convenio. La revisión salarial se aplicara a todos los conceptos económicos, excepto a los indicados anteriormente, sobre la tasa salarial de 2000, del IPC nacional real de 2001 (siempre que supere el mencionado 2%)».

Una vez conocido el IPC nacional 2001, que ha supuesto una variación del 2.7% (dos punto siete por ciento), procede a efectuar el incremento salarial conforme a lo señalado anteriormente.

Tras varias deliberaciones, por ambas partes se alcanza el siguiente ACUERDO:

Enviar a la Dirección General de Trabajo para su publicación en el B.O.R.M. la tabla salarial Anexa para 2001 resultante del incremento, mas las variaciones del articulado que se detalla, igualmente, para el año 2001.

Pesetas:

Artículo n.º 8.- Licencias f) Quince días naturales por matrimonio y una gratificación de 83.097.- Ptas.

Artículo n.º 10.- Horas Extraordinarias. Se abonarán a razón de 2.797.- Ptas. por hora extraordinaria.

Artículo n.º 16.- Plus de mantenimiento.

- Conductor de Recogida y Mecánico: 9.500.- Ptas.

- Conductor de Limpieza y Ayudante Mecánico: 9.500.- Ptas.

- Conductor Limpiador: 9.500.- Ptas.

Artículo 17.- Pluses Especiales: Plus de Festividad 20.474.- Ptas. por día trabajado.

Artículo 20.- Gastos de desplazamiento y Dietas: 6.383.- Ptas. diarias de dietas y 41.-Ptas./Kilómetro.

Artículo 22.- Prestaciones complementarias a la Seguridad Social: c) Muerte o Invalidez: Póliza de Seguro con Indemnización de 2.408.590.- Ptas. Indemnización en caso de muerte natural de 301.074.- Ptas. d) Invalidez permanente : Póliza de seguro con indemnización de 301.074.- Ptas.

Artículo 24.- Ayuda a Minusválidos: 12.767.- Ptas.

Artículo 25.- Ayuda Escolar: 9.634.- Ptas.

Artículo 27.- Festividad Patronal : 10.237.-Ptas.

Euros :

Artículo n.º 8.- Licencias f) Quince días naturales por matrimonio y una gratificación de 499.42 €.

Artículo n.º 10.- Horas Extraordinarias. Se abonaran a razón de 16.81 €. por hora extraordinaria.

Artículo n.º 16.- Plus de mantenimiento.

- Conductor de Recogida y Mecánico: 57.10 €.