

Consejería de Trabajo y Política Social

7439 Convenio Colectivo de Trabajo para Auremur (Aceites Usados y Recuperación Energética de Murcia, S.L.). Expediente 24/02.

Visto el expediente de Colectivo de Trabajo para Auremur (Aceites Usados y Recuperación Energética de Murcia, S.L.) (Código de Convenio número 3002672), de ámbito Empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 22-04-2002, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 19-06-2002, 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, 9 de julio de 2002.—El Director General de Trabajo.—Por delegación, el Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna.**

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «AUREMUR, S.L.»

OBJETO, AMBITOS Y ASPECTOS GENERALES

ARTICULO 1 – OBJETO Y AMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo tiene ámbito de empresa y regula las relaciones laborales entre la empresa AUREMUR, (Aceites Usados y Recuperación Energética de Murcia, S.L.) y sus trabajadores en los ámbitos que se señalan a continuación.

ARTICULO 2 - AMBITO TERRITORIAL

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

ARTICULO 3 - AMBITO PERSONAL

Este Convenio afecta a todo el personal del centro de trabajo, salvo en lo relativo a la Clasificación Profesional y Régimen Salarial, aspectos éstos que sólo afectan al personal cuyo puesto de trabajo está incluido en la Clasificación Profesional y Tablas salariales especificadas mas adelante.

El personal no incluido en materia de Clasificación Profesional y Régimen Salarial podrán acogerse al mismo siempre que lo solicite formalmente a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de dos meses a la entrada en vigor del Convenio o de cualquiera de sus revisiones o prorrogas. La inclusión en el Convenio a efectos

salariales implicará que la remuneración que se venga percibiendo se ajustará a los conceptos y sistemas salariales establecidos en el Convenio.

ARTICULO 4 - AMBITO TEMPORAL

El convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma» y finalizará el 31 de diciembre del año 2003. No obstante sus efectos económicos se aplicarán desde el 1 de enero del 2002.

ARTICULO 5 - DENUNCIA Y NEGOCIACION

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

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

ARTICULO 6 - COMPENSACION Y ABSORCION

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

ARTICULO 7 - VINCULACION A LA TOTALIDAD

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

ARTICULO 8 - COMISION MIXTA

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

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

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTICULO 9 - PRINCIPIOS GENERALES

La organización del trabajo es facultad de la dirección de la empresa.

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

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

ARTICULO 10 - CAMBIOS DE PUESTO, HORARIOS Y FUNCIONES

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

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

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

ARTICULO 11 - INGRESOS Y CONTRATACION DE PERSONAL

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

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

Los trabajadores de nuevo ingreso, durante su periodo de formación y aprendizaje de los diversos puestos de trabajo, percibirán las retribuciones correspondientes al nivel 1 del sistema retributivo de la empresa.

Los periodos máximos para permanecer en el nivel 1 por la situación de formación y aprendizaje serán los siguientes:

- Puestos del nivel 2 = 1 mes
- Puestos del nivel 3 = 2 meses
- Puestos del nivel 4 = 3 meses
-) Puestos del nivel 5 = 4 meses

ARTICULO 12 - ASCENSOS

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

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

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

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

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

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

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

Secretario: El responsable del departamento al que esté adscrito el puesto a cubrir.

Vocal: El Delegado de Personal.

Durante el periodo de formación y aprendizaje del nuevo puesto la persona ascendida seguirá percibiendo las retribuciones de su puesto anterior. Los periodos máximos para permanecer con esta retribución serán los siguientes:

- Puestos del nivel 2 = 1 mes
- Puestos del nivel 3 = 2 meses
- Puestos del nivel 4 = 3 meses
- Puestos del nivel 5 = 4 meses

CLASIFICACION PROFESIONAL

ARTICULO 13 - CONSIDERACIONES GENERALES

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

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

ARTICULO 14 - DESCRIPCION DE LOS NIVELES

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

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

Puestos de Trabajo:

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

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

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

Puestos de trabajo:

Especialista.- Realiza todo tipo de actividades auxiliares, de ayuda y/o elementales en cualquier tipo de función (Producción, mantenimiento, servicios, laboratorio, administración, comercial, etc.)

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

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

Puestos de trabajo:

- Auxiliar Administrativo.
- Auxiliar de Laboratorio.
- Operador 2º de Cogeneración

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

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

Puestos de trabajo:

- Operador Especialista de Cogeneración
- Oficial de Mantenimiento
- Oficial Administrativo
- Analista de Laboratorio

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

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

Puestos de trabajo:

- **Coordinador de Cogeneración**

ARTICULO 15 - TABLA DE CLASIFICACION

NIVEL) CATEGORIA

- 1) No cualificado
- 2) Especialista
- 3) Profesional
- 4) Profesional muy cualificado
- 5) Coordinador de planta y/o sección
- 6) Mando Intermedio

SISTEMA DE RETRIBUCIONES, CONCEPTOS Y TABLAS SALARIALES

ARTICULO 16 - SALARIO DE CLASIFICACION

Corresponde a las retribuciones percibidas por el desempeño de un puesto de trabajo de acuerdo con la

clasificación profesional y nivel establecido. Incluye, si existiera, Peligrosidad y Toxicidad.

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

Importes para el año 2002 (Salario Bruto Anual, expresado en Euros):

Nivel	Salario de Clasificación
1	10.225,07
2	11.077,16
3	11.997,42
4	13.463,01
5	17.212,21

ARTICULO 17 - PLUS DE TURNO

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

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

Importes para el año 2002 (Salario Bruto Anual, expresado en Euros):

	2T	3T	3T+Festivos
1	349,27	523,90	1.501,86
2	523,91	703,12	1.851,14
3	698,54	873,18	2.270,26
4	873,17	1.047,82	2.794,17
5	1.047,82	1.222,45	3.318,08

ARTICULO 18 - PLUS DE NOCTURNIDAD

Se abonará por día efectivamente trabajado desde las 22 horas a las 6 horas. Si se trabajará menos de 8 horas durante dicho periodo horario se abonará la parte proporcional correspondiente.

Importes para el año 2002 (Salario Bruto por día, expresado en Euros):

Nivel	Plus de nocturnidad
1	8,32 Por día
2	9,97 Por día
3	11,64 Por día
4	13,97 Por día
5	16,30 Por día

ARTICULO 19 - COMPENSACION TRANSPORTE

Se abonará por día efectivamente trabajado.

Los importes por este concepto serán los siguientes:

- Año 2002:) 2,10.-Euros por día
- Año 2003:) 2,40.-Euros por día

ARTICULO 20 – ANTIGÜEDAD

Se establece un Plus de Antigüedad consistente en el pago de hasta seis quinquenios de **176,81.-Euros** anuales que se abonará doce veces al año.

ARTICULO 21 – RETÉN DE MANTENIMIENTO

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

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

- El retén cubrirá el horario de 22 a 6 horas, el fin de semana y de 6 a 14 horas cuando falte el turno por causa de enfermedad, con una duración máxima de cinco días. El tiempo de trabajo continuado no deberá superar las 16 horas en el día, si se diera esta circunstancia la empresa adoptará medidas adicionales.

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

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

- Los descansos compensatorios se darán durante un periodo trimestral.

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

ARTICULO 22 - COMPLEMENTO AD PERSONAN

Este concepto es absorbible o modificable en los ascensos y cambios de puesto y se abonará en 12 pagas al año.

ARTICULO 23 - INCENTIVOS

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

- Mejorar los niveles de productividad y eficacia.

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

Se establece un único Sistema de Incentivos que se aplicará a todo el personal incluido en el Convenio a efectos económicos.

El incentivo se cobrará mensualmente, realizándose una regularización a final de año tal y como se describe a continuación.

- Incentivos mensuales

Los incentivos mensuales se cobrarán de acuerdo con la siguiente tabla, donde se establecen los mínimos de exportación para cada uno de los incentivos.

Ptas./mes	9.225	17.425	27.675
Exportación Kw / mes	6.000.000	6.250.000	6.500.000

Estos incentivos corresponden a un mes completo (se estiman 18,42 días laborables por mes) y se abonarán por día efectivamente trabajado.

- Regularización de Incentivos por exportación energética

Si en el cómputo anual de exportación se alcanzan como mínimo los valores recogidos en la siguiente tabla, se cobrará como incentivo adicional de final de año la diferencia entre los importes fijados en la siguiente tabla y lo realmente cobrado como incentivo a lo largo del año.

Ptas/año	110.700	209.100	270.600	332.100
Exportación Kw/año	72.000.000	75.000.000	76.500.000	78.000.000

- *Incentivo por producción de aceite*

El incentivo por producción de aceite se cobrará a final de año, en función del cómputo global de producción de aceite, siempre y cuando se haya alcanzado un mínimo de exportación anual de 68.966.000 kw / año.

% Aceite	70%-74,9%	75%-79,9%	80%-84,9%	85%-89,9%	90% o más
Ptas./año	12.000	24.600	86.100	110.700	172.200

- Otros

Los incentivos anuales corresponden a un año natural completo (se estiman 221 días laborables por año) y se abonarán por día efectivamente trabajado.

Se abonará por igual importe a todos los trabajadores incluidos en el Convenio a efectos económicos con independencia de su nivel de clasificación.

Las paradas decididas por la Dirección por motivos estratégicos (bajo precio de la energía o falta de aceite) (marcha a baja carga o no realizar reparaciones imprescindibles) no se considerarán a efecto de los incentivos.

Se considerarán Kw de exportación los enviados a TRADEMED.

Si en el año natural se sobrepasan tres cambios de los elementos de bomba de cada motor, los importes establecidos en las tablas anteriores se disminuirán en un 25% por cada cambio adicional a los establecidos. Los importes abonados de más durante el periodo serán detraídos de los incentivos del año siguiente. No se incluirán a estos efectos las pruebas con nuevos materiales.

Si durante la vigencia del convenio se modificará el funcionamiento de la planta o se establecieran nuevas instalaciones, la Comisión Mixta ajustará los criterios aquí establecidos a la nueva situación.

FORMA DE PAGO

Los incentivos devengados se abonarán en la nómina del mes siguiente.

INCREMENTOS SALARIALES Y GARANTIAS

ARTICULO 23 - INCREMENTOS Y GARANTIAS PARA EL AÑO 2002 Y SIGUIENTES

Una vez conocido el índice de precios al consumo real del año 2002, se realizará una revisión de las tablas salariales de este Convenio para garantizar hasta el IPC real de 2002 más 0,8 puntos. El pago de los atrasos si hubiere lugar, se realizará en los tres meses siguientes por partes iguales.

El 1 de enero del 2003 se incrementarán los conceptos salariales en el índice de precios al consumo previsto por el gobierno para el año 2003.

Una vez conocido el índice de precios al consumo real del año 2003, se realizará una revisión de hasta el IPC real de 2003 más 0,5% puntos. El pago de los atrasos si los hubiere, se realizará en los tres meses siguientes por partes iguales.

REGIMEN DE TRABAJO

ARTICULO 25 -JORNADA DE TRABAJO

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

Año 2002 = 1.768 horas anuales.

Año 2003 = 1.760 horas anuales

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

Los calendarios y cuadrantes de turno correspondientes al año 2002 se establecen en los anexos al texto del Convenio.

ARTICULO 26 – REGIMEN DE TRABAJO A TURNOS CONTINUOS ROTATIVOS

Se mantendrán los cuadrantes actuales cuyo modelo se incluye como ANEXO 1 de este Convenio.

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

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

ARTICULO 27 - DESCANSOS COMPENSATORIOS

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

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

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

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

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

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

Nivel	J. Normal	2T	3T+Festivos
1	51,76	52,60	57,27
2	56,77	57,61	63,11
3	62,11	62,95	69,63
4	70,13	70,96	79,31
5	89,33	90,16	100,18

Estos precios corresponden al año 2002 y a una jornada completa de 8 horas. Si la jornada fuera inferior se abonará la parte proporcional correspondiente.

Adicionalmente a lo anterior se abonará el Plus de nocturnidad si la jornada extraordinaria se realiza en el periodo comprendido entre las 22 y las 6 horas o si es un día festivo.

ARTICULO 28 - HORAS EXTRAORDINARIAS

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

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

Los precios de las Horas Extraordinarias para el año 2002, expresados en Euros, serán los siguientes:

Nivel	Precio
1	8,14
2	9,62
3	10,78
4	11,55
5	12,36

En estos precios están incluidos los complementos que pudieran corresponder.

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

ARTICULO 29 – VACACIONES

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales para todos los trabajadores.

Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico por lo que la Dirección de la empresa deberá adoptar las medidas oportunas para que los trabajadores

puedan disfrutar de su periodo vacacional en el preceptivo año natural y podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

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

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

PREVENCION DE RIESGOS Y SALUD LABORAL

ARTICULO 30 - ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCION

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

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

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

Secretario: Un técnico del Servicio de Prevención.

Vocales: El Responsable de Seguridad. El Delegado de Prevención.

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

El Plan de Prevención, las evaluaciones y fichas de riesgos y el plan de emergencia, se actualizarán al menos cada dos años y cuando resulte necesario en función de los cambios que se puedan producir en las instalaciones, productos manejados o procesos productivos.

ARTICULO 31 – FORMACION EN PREVENCION

Se establecerá una formación específica para el personal de nueva incorporación, para los responsables de Prevención señalados anteriormente y para los mandos y técnicos responsables del centro. Esta formación será actualizada de forma permanente.

Para el resto del personal se realizará, en el periodo de un año, un curso de formación básica en seguridad que será actualizado al menos cada dos años o antes si fuera necesario en función de cambios en las instalaciones, productos o procesos productivos.

ARTICULO 32 – REVISIONES MEDICAS

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

En esta revisión se incidirá específicamente sobre los posibles problemas auditivos del personal de Cogeneración,

mantenimiento o cualquier otro que por razón de su trabajo deba permanecer habitualmente en la zona de los motores.

ARTICULO 33 – POLIZA DE ACCIDENTES

Se establecerá una póliza de accidentes de trabajo por un capital de 3.000.000 de Ptas. para casos de muerte y/o invalidez permanente absoluta.

REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 34 – PRINCIPIOS

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas cometidas y se les aplicarán las sanciones previstas mas adelante.

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

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

La imposición de sanciones por faltas muy graves será comunicada a la representación de los trabajadores.

ARTICULO 35 – GRADUACION DE LAS FALTAS

1. Se consideran como faltas leves:

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

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

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

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

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

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

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se consideran como faltas graves:

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

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

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

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

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

f) La desobediencia a las ordenes e instrucciones de trabajo, incluidas especialmente las relativas a normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia y negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se deriven perjuicios graves para la empresa, causen averías a las instalaciones, máquinas y, en general bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas faltas muy graves.

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

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

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

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

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

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

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

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

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiera mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3.) Se considerarán como faltas muy graves.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

k) El acoso sexual.

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

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

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

ARTICULO 36 – SANCIONES

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

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

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

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

ARTICULO 37 – CANCELACION

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

Cartagena, 22 de abril de 2002.

Consejería de Ciencia, Tecnología, Industria y Comercio

7659 Orden de 26 de julio de 2002, por la que se autoriza una nueva tarifa unificada para el servicio urbano de Auto-Taxis con contador taxímetro en Murcia, Lorca, Los Alcázares, Cartagena y San Javier.

Examinados los expedientes números 3C02PP0144, 3C02PP139, 3C02PP0124, 3C02PP0153 y 3C02PP0151 iniciados a instancia de los Ayuntamientos de Murcia, Lorca, Los Alcázares, Cartagena y San Javier, respectivamente, en solicitud de autorización de una nueva tarifa unificada para el servicio urbano de auto-taxis con contador taxímetro en dichos municipios y remitidos por los respectivos Ayuntamientos con fechas 18 de junio 2002, 7 de junio 2002, 17 de junio 2002, 18 de julio 2002 y 10 de julio 2002; la tarifa unificada vigente fue autorizada por Orden de la Consejería