

Incremento salarial para el año 2002: Será el resultado de incrementar la previsión oficial del IPC para el referido año 2002 en 0,5 puntos.

Incremento salarial para el año 2003: Será el resultado de incrementar la previsión oficial del IPC para el referido año 2003 en 0,5 puntos.

Artículo 31. *Turnicidad.*

Se fija una cantidad de 0,123 euros por hora en este concepto, por cada hora trabajada a turnos rotativos, para los empleados sujetos a este régimen de turnos, durante el año 2001.

Artículo 70. *Ayuda escolar.*

Se establece la siguiente ayuda escolar para los trabajadores del MAR-SL:

Hijos en edad comprendida entre los cuatro y los catorce años (ambos inclusive) 68,59 euros.

Hijos en edad comprendida entre los quince y los dieciocho años (ambos inclusive) 123,48 euros.

El abono de los importes mencionados se realizará en la nómina del mes de agosto, sin perjuicio de su devengo proporcional en función del tiempo.

Se establece una «beca para estudios» por una cantidad total anual de 2.912,55 euros, a distribuir entre los hijos de los productores de MAR-SL que realicen estudios. La distribución de la «beca» será establecida por la Comisión Paritaria de interpretación de este Convenio.

Disposición adicional primera. *Antigüedad y plus de experiencia en el trabajo.*

Los trabajadores de la empresa cuya contratación indefinida se haya producido con anterioridad al día 1 de mayo de 1999, percibirán los importes que por su antigüedad les correspondan conforme a los valores reflejados en la «Tabla de antigüedad» del artículo 27 de este Convenio Colectivo.

Para todos aquellos trabajadores de la empresa cuya contratación indefinida se produzca con posterioridad al 1 de mayo de 1999, se establece un plus por experiencia en el trabajo, en función del número de años de prestación de trabajo contados a partir de la fecha del contrato que genere la contratación indefinida, cuyos importes anuales se reflejan en la siguiente tabla:

Tabla de plus por experiencia en el trabajo

Número de años de prestación de trabajo	Importes anuales — Euros
A partir de cinco años ...	333,13
A partir de diez años	761,42

8108

RESOLUCIÓN de 8 de abril de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Novedades Agrícolas, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Novedades Agrícolas, Sociedad Anónima» (código Convenio número 9012622), que fue suscrito con fecha 19 de febrero de 2002, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa, en representación los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 8 de abril de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «NOVEDADES AGRÍCOLAS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor las condiciones de trabajo de todo el personal que presta sus servicios en la empresa «Novedades Agrícolas, Sociedad Anónima», que se dedica a la comercialización, instalación y mantenimiento de sistemas de irrigación.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en los centros de trabajo que «Novedades Agrícolas, Sociedad Anónima» tiene abiertos o pueda abrir en el futuro.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Afectará a la totalidad del personal que pertenezca a «Novedades Agrícolas, Sociedad Anónima», tanto fijo como temporal, al que preste sus servicios en la actualidad y al que pueda ingresar en el futuro.

Queda excluido de la aplicación de este Convenio Colectivo el personal de alta dirección sujeto al Real Decreto 1328/1985, de 1 de agosto.

Artículo 4. *Garantías «ad personam».*

Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su totalidad sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio, manteniéndose dicho respeto estrictamente «ad personam».

Artículo 5. *Duración y vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y, en cualquier caso, en el plazo de quince días desde la firma del mismo; sus efectos económicos se aplicarán desde el día 1 de enero de 2002.

La duración será por tres años, o sea hasta el día 31 de diciembre de 2004, entendiéndose prorrogado tácitamente por periodos anuales, si no media denuncia formal practicada por alguna de las partes negociadoras.

Una vez finalizada su vigencia, mantendrá la totalidad de su contenido normativo y obligacional hasta que sean sustituidos legalmente mediante negociación colectiva aquellos apartados que previa denuncia sean negociados para años sucesivos.

Artículo 6. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes componentes del Convenio podrá denunciar el mismo con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, en la forma que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje, mediación y vigencia del cumplimiento del Convenio Colectivo, que estará compuesta por cuatro representantes, dos de la parte social y dos de la parte económica, siendo designado de entre ellos un Secretario de actas.

Cualquiera de las partes que integran la Comisión podrá convocar reuniones notificándolo al Secretario de actas. La convocatoria deberá contener los puntos que constituyen el objeto de la reunión. Corresponde al Secretario de actas el proceder a la convocatoria formal de la Comisión Paritaria Mixta en el plazo máximo de un mes a contar desde la recepción de la solicitud.

Las reuniones serán válidas siempre que asistan la mitad más uno de sus miembros y se celebren en el lugar, fecha y hora previamente señalados; los acuerdos se tomarán por mayoría simple de los asistentes, siendo vinculantes para ambas partes.

Son funciones de la Comisión Paritaria Mixta:

a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

b) Interpretación del texto del Convenio Colectivo.

c) Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Convenio, sometiéndose expresamente de conformidad con lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores a la mediación y al arbitraje para la resolución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del texto articulado.

Artículo 8. Jornada laboral.

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

No se considerará como jornada el tiempo de desayuno o bocadillo, cambios de ropa, cobro bancario de nóminas, etc.

La jornada de trabajo afectará a todas las categorías profesionales, desarrollándose de lunes a sábado.

El horario de trabajo será el establecido por la Dirección de la empresa.

Para los trabajadores incluidos en este Convenio, serán festivos el día de Nochebuena y el día de Nochevieja.

Artículo 9. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo disfrutarán anualmente de treinta días naturales de vacaciones retribuidas, según salario real.

Por necesidades de la empresa, las vacaciones podrán ser disfrutadas en periodos inferiores a treinta días naturales, debiendo ser al menos uno de los periodos como mínimo de quince días naturales consecutivos.

La forma de disfrute de las vacaciones se acordará entre la empresa y los representantes de los trabajadores antes del día 30 de marzo de cada año, sirviendo como principios generales a tener en cuenta para la fijación de los periodos de vacaciones el de rotación de todo el personal, para que no siempre corresponda un mismo periodo a los mismos empleados.

Artículo 10. Horas extraordinarias.

Con carácter general no se realizarán horas extraordinarias con objeto de favorecer la creación de empleo.

El número de horas extraordinarias, conforme a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores no podrá ser superior a ochenta al año, salvo los supuestos para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias, sea cual sea su naturaleza, se abonarán con el mismo precio de la hora de trabajo normal, o se compensarán a criterio de la empresa por tiempos equivalentes de descanso retribuido, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 11. Permisos retribuidos.

Todo trabajador, avisando con la posible antelación y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Por matrimonio: Quince días naturales.
- b) Por fallecimiento del cónyuge o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad: Tres días naturales.
- c) Un día laboral en caso de traslado de vivienda.
- d) Por enfermedad grave del cónyuge o parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad: Dos días naturales.
- e) Por nacimiento de hijos: Dos días naturales, ampliables a otros dos días naturales en caso de cesárea o si concurre cualquier otra situación de grave riesgo para la vida de la esposa.
- f) Por el tiempo necesario para acudir a la celebración de exámenes, siempre que tenga acreditado previamente ante la empresa que está cursando estudios oficiales (reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura) de cualquier tipo y que justificará con la papeleta del examen.

Artículo 12. Ausencias.

El trabajador que no justifique su ausencia al trabajo, habrá de recuperar el tiempo de jornada realizada o no percibirá la remuneración total correspondiente a su ausencia.

Las bajas por enfermedad, asistencia a consulta médica, etc., deberán estar acreditadas mediante el correspondiente parte médico oficial.

El párrafo anterior se entiende establecido con independencia de lo regulado respecto a las faltas y sanciones por ausencias injustificadas al trabajo.

Artículo 13. Excedencias.

a) Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómicos o estatal de las organizaciones sindicales mas representativas.

El reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

b) Excedencia voluntaria: Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de dos años y no superior a cinco años, no computándose a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en cada caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. En este supuesto, cuando la excedencia no sea superior a un año, el reingreso será automático.

El reingreso deberá ser solicitado por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria; en caso contrario, causará baja definitiva en la empresa.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso; si no existiera vacante en su grupo profesional y si en uno inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Artículo 14. Garantías sindicales.

Tendrán la consideración de representantes sindicales, dentro del seno de la empresa, los miembros de Comités de Empresa. Que disfrutarán de las garantías sindicales establecidas legalmente y previstas para el ejercicio de sus funciones.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

Las funciones de los representantes de los trabajadores serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La empresa descontará a sus trabajadores la cuota sindical previa autorización expresa por escrito.

Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razón de su afiliación sindical.

Artículo 15. Organización en el trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las normas contenidas en este Convenio Colectivo y en las Leyes vigentes, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

La empresa podrá establecer un sistema de organización científica del trabajo según las normas generales que rigen la materia, considerando actividades y rendimientos, previos los estudios técnicos indispensables realizados por equipos de expertos cualificados en la materia.

La empresa valorará según los estudios realizados los puestos de trabajo como consecuencia de la reorganización, modernización, informatización o automatización de sus sistemas y métodos.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su competencia profesional.

Si las órdenes dadas comprendiesen menosprecio o abuso de autoridad, no serán de obligado cumplimiento, debiendo ser puestos de hecho en conocimiento de los máximos responsables de la empresa, para que cesen de forma inmediata o se abstengan en el futuro de dar dichas órdenes.

Todo trabajador podrá poner en conocimiento de la empresa, de forma correcta y respetuosa, cuantas dudas, quejas o peticiones se relacionan con la prestación de su trabajo, bien directamente o por conducto de sus representantes.

El deber primordial del trabajador es la diligencia en el desempeño de su trabajo y la colaboración en procurar la buena marcha de la empresa, obligándose la empresa a poner al alcance de los trabajadores los medios necesarios para que éstos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad y salud laboral.

El trabajador cuidará de las máquinas y útiles cuyo uso y manejo se le confíe, las mantendrá en perfecto estado y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan de forma intencionada, por uso inadecuado o abandono.

Queda prohibida la utilización de máquinas y medios de la empresa fuera de la misma o para usos privados y ajenos a la prestación laboral.

Los trabajadores están obligados a mantener el debido sigilo y, en su caso, el más estricto secreto profesional de todos aquellos conocimientos, datos, informes, etc., de tipo personal o privado, que sobre los miembros integrantes de su empresa o asuntos relacionados con ellas tengan acceso por razón de su puesto de trabajo.

Artículo 16. *Movilidad funcional.*

Siempre que lo requieran los servicios, la empresa podrá adscribir a un trabajador para realizar tareas distintas de las que de forma habitual viniera prestando, dentro de su titulación académica o grupo profesional. La movilidad funcional en el seno de los servicios se efectuará sin perjuicio de los derechos básicos y profesionales del trabajador.

Artículo 17. *Trabajos de superior e inferior categoría.*

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la empresa podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente; cuando desempeñen trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional, comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 18. *Formación profesional.*

La empresa considera como de fundamental interés el mejoramiento de la formación de su empleados, tanto en el aspecto específicamente profesional como en el de su formación general.

Con el fin de que los trabajadores puedan promocionarse laboralmente dentro de su empresa realizando cursos, seminarios o estudios de interés para la misma, podrán beneficiarse de una ayuda económica que compense los gastos de matrícula desembolsados por el trabajador, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- a) Solicitud por escrito del trabajador.
- b) Que acredite el aprovechamiento en la formación recibida mediante la presentación de la oportuna documentación.
- c) Que sea aceptado libremente por la empresa que debe abonar la citada ayuda económica.

Artículo 19. *Provisión de vacantes y ascensos.*

Los trabajadores podrán ascender de categoría profesional, siempre que lo soliciten a la empresa.

Las vacantes se cubrirán, dentro de cada grupo profesional, por aquellos trabajadores de la categoría inmediatamente inferior y siempre que reúnan los requisitos de antigüedad y estén calificados como aptos por la empresa o declarados como tales en la prueba de aptitud a que se les someta o bien acrediten estar en posesión de titulación que habilite para el desempeño de dicho puesto de trabajo.

La promoción y ascenso a todas las categorías profesionales, comprendidas en los niveles 1 y 2 serán siempre de libre designación por la empresa, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo segundo de este artículo.

Artículo 20. *Gastos de locomoción, manutención y estancia.*

Las cantidades que se entreguen al trabajador como asignaciones para gastos de locomoción y gastos de manutención y estancia en establecimientos de hostelería serán fijados atendiendo a las cuantías máximas que a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personales Físicas sean reconocidas por tales conceptos como exceptuadas de gravamen en cada momento.

Artículo 21. *Periodo de prueba.*

De conformidad con lo previsto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores se establece que para todas las contrataciones que lleve a

cabo la empresa afecta por el presente Convenio Colectivo, el periodo de prueba para los técnicos y titulados será de seis meses, y de dos para el resto de trabajadores.

Estos periodos serán por días naturales de trabajo efectivo, por lo que no computarán en el mismo los periodos de tiempo en los que esté suspendido el contrato de trabajo.

Artículo 22. *Prestaciones complementarias de previsión social.*

1. Todos los trabajadores en situación de incapacidad temporal, derivada de cualquier contingencia (excepto accidente de trabajo), con necesidad de hospitalización, intervención quirúrgica o postoperatorio percibirán el 100 por 100 de su retribución real desde el primer día de baja y hasta el día de alta.

2. Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia (excepto accidente de trabajo) percibirán el 90 por 100 de su retribución real desde el cuarto día de baja hasta el treinta. A partir del día treinta y uno de incapacidad temporal percibirán el 75 por 100 de su retribución real.

3. Para que la empresa complemente las prestaciones referidas en los dos apartados anteriores, en el caso de que la incapacidad temporal haya sido motivada por enfermedad común, será preciso que el trabajador haya cumplido un periodo de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante —conforme al artículo 130 de la Ley General de la Seguridad Social.

4. Todos los trabajadores en situación de incapacidad temporal, derivada de accidente de trabajo percibirán el 100 por 100 de su retribución real desde el primer día de baja y hasta el alta.

5. En los casos de incapacidad temporal será facultativo de la empresa y con cargo a esta, y obligatoria para el trabajador, sin que ello suponga menoscabo de ninguno de sus legítimos derechos, someterse a un reconocimiento médico ante el facultativo que designe la empresa, que le será comunicado debidamente, con el fin de comprobar el estado fisiológico del trabajador y su evolución.

6. La empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo, haciendo entrega de una copia de la misma a los representantes de los empleados, suficiente y en favor de sus trabajadores, para que éstos o sus legítimos herederos perciban en concepto de indemnización las siguientes cantidades siempre que la causa motivadora sea un accidente de trabajo:

Por muerte o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo: 2.000.000 de pesetas.

Por declaración de invalidez permanente total para su profesión habitual por accidente de trabajo: 1.000.000 de pesetas.

Por declaración de invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo por accidente de trabajo: 1.500.000 pesetas.

En caso de inexistencia de dicha póliza de seguros la responsabilidad indemnizadora por dichos eventos recaerá en la empresa.

7. La empresa abonará a los legítimos herederos de los trabajadores en activo que fallezcan por causa natural el importe de tres mensualidades de salario real.

Artículo 23. *Contratos eventuales.*

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal dentro de la empresa, los contratos podrán celebrarse con una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo 24. *Cese voluntario.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Dos meses para los técnicos, titulados, comerciales y especialistas.
- b) Quince días para el resto del personal.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 25. Jubilación.

Para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo la jubilación será obligatoria a los sesenta y cinco años.

Excepto en los siguientes casos:

a) Que el trabajador no tenga cubierto el periodo de carencia mínimo para su jubilación; en ese caso, la edad de jubilación será determinada según el tiempo que falte hasta tener cubierto el periodo mínimo establecido por la legislación vigente.

b) Que por acuerdo expreso y formalizado por escrito, entre empresa y trabajador (éste antes de cumplir los sesenta y cinco años), se pacte retrasar la edad de jubilación, sirviendo de tope máximo los sesenta y nueve años de edad.

Artículo 26. Definición de las retribuciones.

Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

Artículo 27. Pago de salarios.

Las retribuciones que se fijan en el presente capítulo se entenderán sobre jornada completa y el salario se abonará a fin de cada mes mediante transferencia a la libreta o cuenta corriente que determine en cada momento el trabajador, salvo pacto o acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 28. Tablas salariales.

Los sueldos o remuneraciones en las diferentes categorías o grupos profesionales que figuran en este Convenio Colectivo son los que se relacionan en su anexo I (tabla salarial), donde se refleja el nivel.

Artículo 29. Incremento salarial.

Para el segundo y tercer año de vigencia del presente Convenio Colectivo —años 2003 y 2004—, así como en caso de prórroga, se aplicará sobre las tablas salariales que estén en vigor un incremento retributivo equivalente a la variación anual del Índice de Precios al Consumo Nacional, establecido por el Instituto Nacional de Estadística cada 31 de diciembre.

Artículo 30. Salario base.

El salario base del personal afectado por este Convenio es el especificado en el anexo «Tabla salarial» del presente Convenio para cada uno de los niveles y categorías.

Artículo 31. Antigüedad.

Desde el día 1 de enero de 1999 queda suprimida la percepción por antigüedad. No obstante, los trabajadores que en la citada fecha tuvieran reconocido el citado premio por antigüedad, consolidarán la cantidad abonada por tal concepto, quedando congelado su importe, siendo abonado como complemento personal, no revalorizable y no absorbible.

Artículo 32. Plus de productividad.

A iniciativa de la empresa podrá establecerse el complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo, consistente en tareas, primas o cualesquiera otros incentivos que el trabajador debe percibir por razón de una mayor calidad o de una mayor cantidad de trabajo, vayan unidos o no a un sistema de retribución por rendimiento, que habrá de representar para un trabajador normal y laborioso, con rendimiento correcto, un incremento del 20 por 100 como mínimo sobre su salario base. Este sistema, al no tener carácter consolidable, no otorga derecho adquirido alguno para los trabajadores.

Artículo 33. Plus de transporte.

Todos los trabajadores percibirán la cantidad de carácter extrasalarial consignada en la tabla salarial, para resarcir los gastos derivados del desplazamiento diario al centro de trabajo.

Artículo 34. Plus de retén.

Aquellos trabajadores que fuera del horario de trabajo, en concreto los festivos y domingos, desempeñan guardias o retenes de localización, poniendo la empresa a su servicio los medios técnicos precisos, para el aviso de reparaciones o actuaciones urgentes en las instalaciones de riego que no permitan demora, percibirán por retén la cantidad de 30,05 euros.

Artículo 35. Pagas extraordinarias.

Todos los trabajadores a quienes comprende este Convenio percibirán tres pagas extraordinarias (marzo, julio y diciembre) equivalentes a una mensualidad de salario base cada una de ellas, pudiendo efectuar la empresa el abono de las mismas por prorrateo en dozavas partes del importe total de las pagas extraordinarias en cada una de las mensualidades.

El personal de nuevo ingreso tendrá derecho a su devengo proporcionalmente al tiempo trabajado.

El personal que cause baja definitiva en la empresa tendrá derecho a los devengos proporcionales al tiempo trabajado.

Artículo 36. Faltas.

Las faltas cometidas por trabajadores serán clasificadas en leves, graves y muy graves.

1. Leves:

a) La falta de puntualidad, de hasta cinco días dentro del mismo mes, sin causa justificada.

b) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.

c) La no comunicación con la debida antelación de inasistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.

d) El reiterado olvido de la firma en las listas de asistencia, o de los mecanismos de control.

e) Ausencia del trabajo sin el correspondiente permiso.

f) La no tramitación del parte de baja por enfermedad en cuarenta y ocho horas, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

g) La incorrección con el público o compañeros de trabajo, cualquiera que sea la situación dentro de la estructura de la empresa.

h) La embriaguez o el consumo de sustancias psicotrópicas de forma ocasional.

i) La negligencia del trabajador en el uso de los locales, maquinarias, materiales o documentos inherentes al servicio.

j) El incumplimiento leve de los deberes profesionales por negligencia o descuido.

k) El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigible, siempre que no causen perjuicio grave al servicio.

l) El incumplimiento de lo ordenado por un superior dentro de sus atribuciones cuando no repercuta gravemente en el servicio.

m) El incumplimiento de las normas de tramitación en lo referente a los datos personales.

n) La no comunicación por parte de los responsables del grupo de las incidencias producidas entre el personal dependiente jerárquicamente.

ñ) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

2. Graves:

a) La reincidencia por tres veces en faltas leves en un año, siempre que no sea la puntualidad.

b) Las faltas repetidas de asistencia sin causa justificada.

c) El abandono del puesto de trabajo, si éste causare perjuicio al servicio.

d) La realización de actividades ajenas al servicio dentro de la jornada de trabajo.

e) La simulación de la presencia de otro trabajador utilizando alteración de los medios de control.

f) El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.

g) La reincidencia en desobediencia a lo ordenado, por un superior, dentro de las atribuciones de su competencia.

- h) La manipulación intencionada de cualquier elemento de control.
- i) Las faltas notorias de respeto o consideración con el público en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeñan.
- j) La embriaguez o consumo de sustancias sicotrópicas en hora de servicio.
- k) El encubrimiento, por parte de los responsables del grupo, de la negligencia, falta de asistencia, incumplimiento de deberes profesionales o ausencia del trabajo de los trabajadores a su cargo.
- l) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

3. Muy graves:

- a) La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.
- b) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
- c) Más de cinco faltas injustificadas al trabajo en un período de un mes, más de seis en el de cuatro meses o más de doce en un año.
- d) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo; si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) Las ofensas verbales o físicas a los directivos de la empresa o a los familiares que conviven con ellos o al público que acude a la empresa.
- f) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- g) La embriaguez o toxicomanía habitual.
- h) Las agresiones verbales o físicas entre trabajadores en horas de servicio.
- i) La simulación de enfermedad.
- j) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los locales, maquinaria, materiales o documentos de los servicios.
- k) Condena firme al trabajador por la comisión de los delitos de hurto, robo, estafa o malversación de fondos.
- l) El ejercicio de actividades profesionales o privadas incompatibles con el desempeño de su actividad profesional, salvo expresa autorización de la empresa.
- m) La falta de debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del cargo y que tengan el carácter confidencial, reservado o privado.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 37. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días hábiles, las graves a los veinte días hábiles, las faltas muy graves a los sesenta días hábiles, a partir del momento en que por la empresa se tenga conocimiento de la comisión del hecho y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 38. *Sanciones.*

- a) Por faltas leves:
 1. Amonestación por escrito.
 2. Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
- b) Por faltas graves:
 1. Suspensión de empleo y sueldo de once días a tres meses.
- c) Por faltas muy graves:
 1. Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.
 2. Despido.

Artículo 39. *Seguridad, higiene y salud laboral.*

La empresa facilitará gratuitamente a los trabajadores a su servicio los medios necesarios para la prevención de riesgos y la adopción de

las medidas de salud laboral que correspondan y sean adecuadas para la prestación del servicio, atendiendo a las situaciones y condiciones específicas de cada puesto de trabajo.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como a la normativa de desarrollo de la misma.

Todos los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa deberán pasar un reconocimiento médico anual que se realizará dentro de la jornada laboral, con cargo a la empresa, dándoles copia de los resultados del mismo.

Artículo 40. *Clasificación personal.*

La clasificación del personal afectado por este Convenio Colectivo es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas, si las necesidades y volumen de la empresa en concreto no lo requieren.

Los cometidos profesionales de cada oficio y categoría deben de considerarse como meramente indicativos, pues todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro del cometido propio de su competencia profesional.

Grupo 1.º Técnicos:

- a) Técnico A.
- b) Técnico B.
- c) Técnico C.
- d) Técnico D.
- e) Técnico E.

Grupo 2.º Administrativos:

- a) Jefe de Administración.
- b) Oficial Especialista de Administración.
- c) Oficial de Administración.
- d) Técnico de Administración.
- e) Auxiliar de Administración.
- f) Ayudante de Administración.

Grupo 3.º Operarios de Montaje/Electricidad:

- a) Jefe de Sección.
- b) Oficial Primera.
- c) Oficial Segunda.
- d) Oficial Tercera.
- e) Auxiliar de Montaje.
- f) Ayudante de Montaje.

Grupo 4.º Comercial:

- a) Delegado de Sucursal.
- b) Técnico Comercial Especialista.
- c) Técnico Comercial.
- d) Comercial.
- e) Auxiliar Comercial.

Grupo 5.º Logística:

- a) Jefe Logística.
- b) Oficial Especialista Logística.
- c) Oficial Logística.
- d) Auxiliar Logística.
- e) Ayudante Logística.

Grupo 6.º Oficios varios:

- a) Ordenanza.
- b) Vigilante.
- c) Limpiador.
- d) Peón.
- e) Conductor.

Grupo 7.º Personal de Fabricación:

- a) Jefe de División.
- b) Jefe de Taller.
- c) Oficial Primera Electricidad Fábrica.

- d) Oficial Primera Montaje Fábrica.
- e) Oficial Segunda Electricidad Fábrica.
- f) Oficial Segunda Montaje Fábrica.
- g) Auxiliar Electricidad Fábrica.
- h) Auxiliar Montaje Fábrica.

Artículo 41. Definición de las categorías profesionales.

Según el cuadro de clasificación que se detalla a continuación se determinará la que corresponda a cada trabajador a todos los efectos inherentes. Las definiciones, según las funciones o actividades de personal dentro de la empresa, serán las siguientes:

Grupo 1.º Técnicos:

a) Técnico A: Es aquel que bajo la dependencia directa de la dirección lleva la responsabilidad directa del departamento de Investigación y Nuevas Tecnologías.

b) Técnico B: Es el empleado capacitado que actúa a las órdenes inmediatas del Técnico A, si lo hubiera, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios de Investigación y Nuevas Tecnologías.

c) Técnico C: Es el empleado, que a las órdenes inmediatas de un Técnico B, si lo hubiere, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección de Investigación y Nuevas Tecnologías, distribuyendo los trabajos entre los Técnicos D y E que de él dependan.

d) Técnico D: Es aquel empleado que actúa a las órdenes inmediatas de un Técnico B o C, y que realiza con cierta independencia trabajos que requieran conocimientos de ingeniería, pero con una experiencia no muy dilatada.

e) Técnico E: Es el empleado que con iniciativa restringida actúa subordinado a un Técnico B, C o D, si lo hubiere, realizando trabajos de carácter secundario por carecer de experiencia alguna.

Grupo 2.º Administrativos:

a) Jefe de Administración: Es aquel, provisto o no de poderes, que bajo la dependencia directa de la Dirección lleva la responsabilidad directa del departamento de Administración.

b) Oficial Especialista de Administración: Es el empleado capacitado, que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe superior, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios. Están incluidos también aquellas personas que organizan o elaboran la contabilidad de la empresa.

c) Oficial de Administración: Es el empleado, provisto o no de poderes, que a las órdenes inmediatas de un Oficial Especialista, si lo hubiere, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección distribuyendo los trabajos entre Técnicos, Auxiliares y Ayudantes de Administración que de él dependan.

d) Técnico de Administración: Es aquel empleado que actúa a las órdenes de un Jefe u Oficial, si lo hubiere, y que realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren amplios conocimientos de la técnica administrativa.

e) Auxiliar de Administración: Es aquel empleado que actúa a las órdenes de un Jefe, Oficial Especialista o Técnico, si lo hubiere, y que realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

f) Ayudante de Administración: Es el empleado que con iniciativa restringida actúa subordinado a un Jefe, Oficial, Técnico o Auxiliar, si lo hubiere, realizando trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos elementales de la técnica administrativa.

Grupo 3.º Operarios de montaje-electricidad:

a) Jefe de Sección: Es aquel que bajo la dependencia directa de la Dirección lleva la responsabilidad directa del departamento de Montaje-Electricidad.

b) Oficial Primera: Es el empleado capacitado, que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe de Sección, si lo hubiera, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios de montaje y electricidad.

c) Oficial Segunda: Es el empleado, que a las órdenes inmediatas de un Oficial de Primera, si lo hubiere, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección de montaje y electricidad distribuyendo los trabajos entre los Auxiliares de montaje que de él dependan.

d) Oficial Tercera: Es el empleado, que a las órdenes de un Jefe u Oficial, si lo hubiere, realiza con la máxima perfección trabajos que requieran conocimientos generales de montaje y electricidad.

e) Auxiliar de Montaje: Es aquel empleado que actúa a las órdenes de un Jefe u Oficial, y que realiza con cierta independencia trabajos que requieren conocimientos generales de montaje y electricidad.

f) Ayudante de Montaje: El empleado que con iniciativa restringida actúa subordinado a un Jefe, Oficial o Auxiliar, si lo hubiere, realizando trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos elementales de montaje y electricidad.

Grupo 4.º Operarios de Comercial:

a) Delegado de Sucursal: Es aquel que bajo la dependencia directa de la Dirección lleva la responsabilidad de dirigir y organizar una delegación comercial de la empresa.

b) Técnico Comercial Especialista: Es el empleado capacitado que actúa a las órdenes inmediatas del Delegado, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de la organización comercial y ventas.

c) Técnico Comercial: Es el empleado que, a las órdenes inmediatas de un Delegado o un Técnico Especialista, si lo hubiere, está encargado de realizar trabajos que requieran conocimientos técnicos sobre la operatividad comercial.

d) Comercial: Es el empleado que a las órdenes inmediatas de un Técnico Especialista o Técnico Comercial, si lo hubiera, realiza trabajos que exigen conocimientos generales sobre la operatividad comercial.

e) Auxiliar Comercial: Es el empleado que, con iniciativa restringida actúa subordinado a un Técnico Comercial o Comercial, si lo hubiera, realiza trabajos que sólo exigen conocimientos elementales sobre la operatividad comercial.

Grupo 5.º Operarios de Logística:

a) Jefe de Logística: Es aquel que bajo la dependencia directa de la Dirección lleva la responsabilidad directa del departamento de logística.

b) Oficial Especialista Logística: Es el empleado capacitado, que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe de Logística, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios de logística.

c) Oficial de Logística: Es el empleado capacitado que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe de Logística u Oficial Especialista Logística, si lo hubiere, y está encargado de realizar trabajos que requieran amplios conocimientos sobre la operatividad del departamento de Logística.

d) Auxiliar de Logística: Es el empleado que, a las órdenes inmediatas de un Oficial de Logística, si lo hubiere, está encargado de realizar trabajos que requieran conocimientos generales sobre la operatividad del departamento de Logística.

e) Ayudante de Logística: Es el empleado que con iniciativa restringida actúa subordinado a un Jefe, Oficial o Auxiliar, si lo hubiere, realizando trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos elementales sobre la operatividad de logística.

Grupo 6.º Oficios Varios:

a) Ordenanza: Es el empleado cuya actividad consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus superiores.

b) Vigilante: Tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna de los locales.

c) Limpiador/a: Están ocupados en la limpieza de los locales de las empresas.

d) Peón: Trabajadores que realizan labores de entretenimiento o mantenimiento que les son asignadas por sus inmediatos superiores con arreglo a sus conocimientos y prácticas de oficio.

e) Conductor: Su función estriba en la conducción de los vehículos propiedad de la empresa.

Grupo 7.º Operarios de fabricación:

a) Jefe de División: Es aquel que bajo la dependencia directa de la dirección lleva la responsabilidad y organización del departamento de Fabricación.

b) Jefe de Taller: Es el empleado capacitado, que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe de División y lleva la responsabilidad directa del servicio de taller.

c) Oficial Primera Electricidad Fábrica: Es el empleado que, a las órdenes inmediatas del Jefe de Taller o Jefe de División, está encargado del desarrollo de funciones técnicas de electricista.

d) Oficial Primera Montaje Fábrica: Es el empleado que, a las órdenes inmediatas del Jefe de Taller o Jefe de División, está encargado del desarrollo de funciones técnicas de montaje.

e) Oficial Segunda Electricidad Fábrica: Es el empleado que, a las órdenes inmediatas de un Oficial Primera Electricidad Fábrica, si lo hubiere, está encargado de desarrollar los trabajos de electricistas que exigen conocimientos generales sobre la materia, distribuyendo los trabajos entre los Auxiliares de Electricista que de él dependan.

f) Oficial Segunda Montaje Fábrica: Es el empleado que, a las órdenes inmediatas de un Oficial Primera Montaje Fábrica, si lo hubiere, está encargado de desarrollar los trabajos de montaje que exigen conocimientos generales sobre la materia, distribuyendo los trabajos entre los Auxiliares de Montaje que de él dependan.

g) Auxiliar Electricidad Fábrica: Es el empleado que con iniciativa restringida actúa subordinado a un Jefe u Oficial de Electricidad, si lo hubiere, realizando trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos elementales de electricidad.

h) Auxiliares Montaje Fábrica: Es el empleado que con iniciativa restringida actúa subordinado a un Jefe u Oficial de Montaje, si lo hubiere, realizando trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos elementales de montaje.

Artículo 42. *Derecho supletorio.*

En todas aquellas materias no reguladas específicamente en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación social vigente, constituida básicamente por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

ANEXO

Tablas salariales

	SB sin Pe — Euros	P. TTE — Euros	Paga extra — Euros	Total anual — Euros
A	991,14	78,13	991,14	18.491,87
B	857,62	78,13	857,62	15.145,51
C	703,55	78,13	703,55	13.342,47
D	703,55	78,13	703,55	11.900,04
E	703,55	78,13	703,55	10.133,06
Jefe Admón	991,14	78,13	991,14	18.491,87
Oficial Especialista Admón.	885,35	78,13	885,35	14.788,43
Oficial Administración	780,59	78,13	780,59	13.306,41
Técnico Administración	703,55	78,13	703,55	12.196,03
Auxiliar Administración	652,20	78,13	652,20	11.085,00
Ayudante Administración	612,30	78,13	612,30	10.122,07
Jefe Sección	883,29	78,13	883,29	16.640,15
Oficial Primera	806,26	78,13	806,26	15.084,71
Oficial Segunda	754,91	78,13	754,91	13.455,19
Oficial Tercera	677,88	78,13	677,88	12.047,89
Auxiliar Montaje	621,39	78,13	621,39	11.529,41
Ayudante Montaje	567,98	78,13	567,98	10.122,10
Delegado de Sucursal	1.345,48	78,13	1.345,48	27.750,46
Tec. Com. Espec.	1.114,39	78,13	1.114,39	24.664,24
Tec. Comercial	857,62	78,13	857,62	18.491,87
Comercial	857,61	78,13	857,61	13.827,12
Aux. Comercial	677,88	78,13	677,88	12.319,50
Jefe Logística	857,62	78,13	857,62	16.227,33
Oficial Especialista Logística ..	754,91	78,13	754,91	15.084,71
Oficial Logística	673,77	78,13	673,77	13.455,19
Auxiliar Logística	488,64	78,13	488,64	12.047,89
Ayudante Logística	488,64	78,13	488,64	10.122,10
Ordenanza	—	—	—	—
Vigilante	462,19	78,13	462,19	7.870,41
Limpiador	409,29	78,13	409,29	7.076,99
Peón	493,00	78,13	493,00	8.332,60
Conductor	515,08	78,13	515,08	8.663,84

	SB sin Pe — Euros	P. TTE — Euros	Paga extra — Euros	Total anual — Euros
Jefe División	960,33	78,33	960,33	18.491,87
Jefe Taller	831,94	78,13	831,94	14.566,23
Oficial Primera Electricidad Fábrica	754,91	78,13	754,91	13.751,47
Oficial Primera Montaje Fábri- ca	754,91	78,13	754,91	12.261,19
Oficial Segunda Electricidad Fábrica	703,55	78,13	703,55	12.047,89
Oficial Segunda Montaje Fábri- ca	703,55	78,13	703,55	11.490,93
Auxiliar Electricidad Fábrica .	652,20	78,13	652,20	10.862,79
Auxiliar Montaje Fábrica	652,20	78,13	652,20	10.720,58

8109

RESOLUCIÓN de 5 de abril de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo que trae causa en la disposición adicional sexta del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos y en el Acta de 25 de enero de 2002 de su Comisión Negociadora, en el ámbito de la Región de Murcia.

Visto el texto del Acuerdo que trae causa en la disposición adicional sexta del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (código de Convenio número 9908725) y en el Acta de 25 de enero de 2002 de su Comisión Negociadora («Boletín Oficial del Estado» de 8 de marzo), el cual fue suscrito en fecha 30 de octubre de 2001, de una parte por CECE y E y G en representación de las empresas del sector, y de otra, por FSIE, CC.OO. y FETE-UGT, en representación de los trabajadores del mismo, en el ámbito de la Región de Murcia, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Acuerdo de financiación en Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 5 de abril de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Acuerdo de mejora retributiva del personal docente de la enseñanza concertada para el año 2002 entre las organizaciones patronales y sindicales del sector

En Cartagena a 30 de octubre de 2001, reunidas en la sede de Educación y Gestión Murcia las personas relacionadas al margen en representación de las organizaciones empresariales y sindicales del sector de la enseñanza privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos, al objeto de fijar los complementos salariales en el ámbito de la Región de Murcia, manifiestan lo siguiente:

1.º La Consejería de Educación y Universidades de la Región de Murcia, en orden al cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 49.4 de la LODE, ha dispuesto en el punto 7.5 del «Acuerdo por la educación en la Región de Murcia», de fecha 2 de octubre de 1998 y dando cumplimiento al «Acuerdo de mejora retributiva del profesorado de la enseñanza concertada», de fecha 2 de marzo de 2000, una partida presupuestaria para hacer posible que la remuneración del profesorado de la enseñanza concertada se aproxime por analogía del profesorado de la enseñanza pública de los diversos niveles educativos.

2.º Que la disposición adicional sexta del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenida total o parcialmente con Fondos Públicos, prevé la posibilidad de que en las organizaciones patronales