



# BOLETIN OFICIAL DE LA REGION DE MURCIA

Depósito legal: MU-395/1982

SÁBADO, 3 DE SEPTIEMBRE DE 1994

Número 203

Franqueo concertado número 29/5

## SUMARIO

### II. Administración Civil del Estado

#### 2. Direcciones provinciales de Ministerios

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Convenio Colectivo de Trabajo para Solplast, S.A.	7855
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Convenio Colectivo de Trabajo para Manipulado y Envasado de Tomate Fresco.	7866
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Rectificación del Convenio Colectivo de Trabajo para Trabajadores de Fincas Urbanas.	7871

### III. Administración de Justicia

De lo Social número Uno de Murcia. Proceso 782/93.	7872
Primera Instancia e Instrucción número Dos de Cieza. Juicio 441/87.	7872
Sala de lo Contencioso Administrativo de Murcia. Recurso 1.783/94.	7873
Primera Instancia e Instrucción San Javier. Juicio 23/93.	7873
Primera Instancia e Instrucción San Javier. Autos 23/93.	7873
Primera Instancia e Instrucción número Cuatro de Cartagena. Juicio 135/93.	7873
Primera Instancia número Dos de Cartagena. Juicio 552/93.	7873
Instrucción número Ocho de Cartagena. Juicio 29/93.	7874
Primera Instancia y Familia número Tres de Murcia. Autos 1.203/93.	7874
Primera Instancia y Familia número Tres de Murcia. Autos 1.588/93.	7874

### IV. Administración Local

RICOTE. Corrección de error.	7875
CARTAGENA. Licencia para ampliación subestación transformadora, en Ctra. Cabo de Palos al Albuñón, P.K. 0,6.	7875
LORQUÍ. Devolución de garantía a Hierros y Recuperaciones de Lorquí, S.L.	7875
MURCIA. Gerencia de Urbanismo. Aprobación del Proyecto de expropiación de terrenos destinados a zona verde junto a la Acequia Nelva.	7875

### V. Otras disposiciones y anuncios

Comunidad de Regantes Ascoy-Benis y Carrasquilla. Cieza. Junta General Extraordinaria.	7876
Comunidad de Regantes Campotéjar. Molina de Segura. Asamblea General Extraordinaria.	7876
Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Cartagena. Período voluntario de cobranza.	7876

## TARIFAS

<u>Suscripciones</u>	<u>Ptas.</u>	<u>3% IVA</u>	<u>Total</u>		<u>Números sueltos</u>	<u>Ptas.</u>	<u>3% IVA</u>	<u>Total</u>
Anual	23.312	699	24.011		Corrientes	103	3	106
Ayts. y Juzgados	9.512	285	9.797		Atrasados año	130	4	134
Semestral	13.502	405	13.907		Años anteriores	165	5	170

Edita e Imprime: Imprenta Regional  
Gerencia y Administración: Calle Pinatar, 6  
(Polígono Cánovas) Teléfono 34 33 00



Consejería de Hacienda y Administración Pública  
Depósito Legal: MU - 395/1982  
30010 - MURCIA

## II. Administración Civil del Estado

### 2. Direcciones provinciales de Ministerios

Número 10361

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

##### Dirección Provincial de Murcia

Ordenación Laboral.— Convenios Colectivos

Expediente 33/94

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Solplast, S.A., de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 23 de junio de 1994, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales, con fecha 29 de junio 1994, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, así como por las Instrucciones recibidas de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales,

#### ACUERDA

##### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección Provincial, con fecha 30-6-1994 y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

##### Segundo

Disponer su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

Murcia, 20 de julio de 1994.— El Director Provincial,  
José Antonio Gallego Iglesias. D.G. 26727

#### TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA SOLPLAST, S.A.

##### CAPITULO I

##### AMBITO DE APLICACION

##### Artículo 1º.— AMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio tendrá ámbito de Empresa y afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios en SOLPLAST, S.A., con domicilio en Polígono Industrial de Lorca, LORCA (Murcia), quedando excluidos los comprendidos en los artículos 1º (tres) y 2º del Estatuto de los Trabajadores.

##### Artículo 2º.— AMBITO TEMPORAL

##### 1.— Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1º de Enero de 1994. Su duración será de 1 año, finalizando en

su integridad, el 31 de Diciembre de 1994, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones si alguna de las mismas lo denuncia con 3 meses de antelación.

Al término de la vigencia temporal del presente convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente en todo su contenido por 2 meses.

##### 2.— Revisión

En caso que el I.P.C. - Conjunto nacional de 1994 - Certificado por el INE, superase el 4%, se incrementarán los diversos conceptos salariales en la diferencia exacta que supere dicho 4%, con carácter retroactivo al 1/01/94, tomando como base los salarios a 31/12/93.

##### Artículo 3º.— VINCULACION A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, forman un todo orgánico e indivisible, por lo que éste, se entenderá nulo y sin efecto de ninguna clase en el supuesto de que no fuese aprobado en su integridad.

##### Artículo 4º.— PRELACION DE NORMAS

Las normas que regularán las relaciones entre la Empresa SOLPLAST, S.A. y sus trabajadores, serán las contenidas en el presente Convenio. En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general que lo desarrollan.

##### Artículo 5º.— ABSORCION Y COMPENSACION

1.— Las condiciones que se pactan en el presente Convenio compensan y sustituyen en su totalidad a las existentes con anterioridad a su vigencia, tanto si su aplicación procediera de disposición legal, convenio colectivo, imperativo jurisprudencial, resolución administrativa, pacto de cualquier clase, usos y costumbres, o por cualquier otra causa.

2.— En cuanto a las disposiciones futuras que impliquen variación económica de alguno o algunos conceptos retributivos o supongan la modificación de condiciones de trabajo, serán absorbibles y compensables con las disposiciones del Convenio Colectivo, en conjunto y cómputo anual.

##### Artículo 6º.— GARANTIA PERSONAL

Se respetará, a título individual, las condiciones que, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio. Dicha garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada al puesto de trabajo, categoría profesional u otras circunstancias análogas, por lo que nadie podrá alegar en su favor las condiciones más beneficiosas que hayan disfrutado los productores que anteriormente ocupasen los puestos a que sean destinados o promovidos.

##### CAPITULO II

##### ORGANIZACION DEL TRABAJO

##### Artículo 7º.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto, alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales, extendiéndose a las siguientes cuestiones:

- 1º. La exigencia de la actividad normal.
- 2º.- Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas), para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, la actividad a que se refiere el número anterior.
- 3º.- Fijación tanto de los "índices de desechos" como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
- 4º.- La vigilancia, atención y limpieza de la máquina encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.
- 5º.- La realización, durante el período de organización del trabajo de modificaciones de métodos, tarifas, distribución del personal, cambios de funciones y variaciones técnicas de máquinas y material, sobre todo cuando, respecto a éstas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.
- 6º.- La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio determinado método operativo, proceso de fabricación, cambio de material, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.
- 7º.- La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuera la categoría y clasificación profesional de los mismos, puedan comprenderlas con facilidad.

**Artículo 8º.- PROCEDIMIENTO PARA LA IMPLANTACION DE LOS SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo será el siguiente:

- 1º. La Dirección de la Empresa notificará previamente del nuevo sistema que pretende implantar al Comité de empresa, o delegados de Personal.
- 2º. Se experimentará el nuevo sistema de organización durante un plazo no superior a doce semanas.
- 3º.- Finalizado el período de experimentación, se recabará la conformidad o el desacuerdo razonado y por escrito del Comité de Empresa o Delegados de Personal, que deberá emitirlo en el término de quince días.
- 4º.- En el supuesto de que no hubiera acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, ni se hubiere solicitado arbitraje externo, la implantación del nuevo sistema de organización del trabajo deberá ser aprobada por la autoridad laboral.
- 5º.- La organización del trabajo tendrá en cuenta los siguientes principios y definiciones:

a) Actividad normal.

Es aquella que desarrolla un trabajador consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo razonable, bajo una dirección competente, sin

excesiva fatiga física ni mental, pero sin estímulo de una remuneración con incentivo. Esta actividad es la que, en los distintos y más comunes sistemas de medición, corresponde a los índices de 60 ó 100 (Bedaux y Centesimal respectivamente).

b) Actividad óptima:

Es la máxima que puede desarrollar un operario medio, sin perjuicio de su vida profesional, trabajando en jornada normal de trabajo, y, que corresponde en los sistemas de medición citados a los índices 80 ó 140.

**CAPITULO III**

**CLASIFICACION DEL PERSONAL**

**Artículo 9º.- CLASIFICACION POR RAZON DE LA PERMANENCIA AL SERVICIO DE LA EMPRESA.**

Por razón de la permanencia al Servicio de la Empresa, los trabajadores se clasifican en fijos, contratados a tiempo determinado, interinos, contratados por tiempo parcial, en prácticas y en aprendizaje. Del mismo modo podrá celebrarse, cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

**Artículo 10º.- CLASIFICACION FUNCIONAL**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que efectúen, serán clasificados en los siguientes grupos:

- 1º) Técnicos.
- 2º) Empleados.
- 3º) Subalternos.
- 4º) Obreros.

Dichos grupos comprenden los subgrupos y categorías siguientes:

- 1º) 1.- Técnicos titulados.
  1. 1 Director Técnico.
  1. 2 Subdirector Técnico.
  1. 3 Técnico Jefe.
  1. 4 Técnico.
  1. 5 Perito o Ingeniero Técnico.
  1. 6 Graduado Social.
  1. 7 Ayudante Técnico Sanitario.
  1. 8 Profesor de Enseñanza General Básica
  1. 9 Ayudante Técnico.
  - 1.10 Maestro Industrial.
- 2.- Técnicos no titulados.
  2. 1 Contramaestre.
  2. 2 Analista de Laboratorio.
  2. 3 Encargado.
  2. 4 Capataz
  2. 5 Auxiliar de Laboratorio.
  2. 6 Aspirante a Auxiliar de Laboratorio.
- 3.- Oficina Técnica de Organización del trabajo.
  - 3.1 Jefe de Sección de Organización de primera.
  - 3.2 Jefe de Sección de Organización de segunda.
  - 3.3 Técnico de Organización de primera.
  - 3.4 Auxiliar de Organización.
  - 3.5 Aspirante de Organización.

## 4.- Técnico de Proceso de Datos.

- 4.1 Jefe de Proceso de Datos.
- 4.2 Analista.
- 4.3 Jefe de Explotación.
- 4.4 Programador de Ordenadores.
- 4.5 Programador de Máquinas Auxiliares.
- 4.6 Operador de Ordenador.

## 2º.- Empleados

## 1.- Administrativos.

- 1.1 Jefe de primera.
- 1.2 Jefe de segunda.
- 1.3 Oficial de primera
- 1.4 Oficial de segunda
- 1.5 Auxiliar
- 1.6 Aspirante

## 2.- Técnicos de Oficinas

- 2.1 Delineante Proyectista
- 2.2 Delineante
- 2.3 Calcador
- 2.4 Auxiliar Técnico de Oficina
- 2.5 Aspirante a Técnico de Oficina.

## 3.- Personal de ventas, propaganda y/o publicidad.

- 3.1 Jefe
- 3.2 Inspector
- 3.3 Delegado
- 3.4 Agente de Propaganda y/o Publicidad
- 3.5 Viajante.
- 3.6 Corredor en Plaza

## 3º.- Subalternos:

- 1.- Almacenero.
- 2.- Conserje.
- 3.- Cobrador.
- 4.- Capataz de Peones.
- 5.- Listero.
- 6.- Basculero Pesador.
- 7.- Guarda Jurado.
- 8.- Personal Sanitario no Titulado.
- 9.- Guarda Vigilante.
- 10.- Ordenanza.
- 11.- Portero.
- 12.- Diversos.
- 13.- Limpiadora.
- 14.- Mozo de Almacén.
- 15.- Botones.

## 4º.- Obreros:

## 1. Profesionales de Oficios Auxiliares.

- 1.1 Oficial de primera
- 1.2 Oficial de segunda
- 1.3 Oficial de tercera

## 2. Profesionales de la Industria.

- 2.1 Profesionales de primera
- 2.2 Profesionales de segunda
- 2.3 Ayudante Especialista
- 2.4 Peón
- 2.5 Aprendiz

## 3. Profesionales de actividades complementarias.

- 3.1 Encargado.
- 3.2 Oficial de primera
- 3.3 Oficial de segunda

Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no implican la obligación de tener provistas todas ellas si la necesidad y el volumen de la industria no lo requieren.

## CAPITULO IV

INGRESOS, ASCENSOS, ESCALAFONES,  
MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRAFICA, CESES

Artículo 11º.- INGRESOS

El ingreso de los trabajadores, se considerará hecho a título de prueba, cuyo período sea variable según la índole de puestos a cubrir y que, en ningún caso, podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- 1.- Personal empleado.
  - 1.1 Técnicos titulados: Seis meses
  - 1.2 Resto empleados: Tres meses
- 2.- Personal obrero.
  - 2.1 Obreros cualificados: 1 mes
  - 2.2 Peones y aprendices: 15 días

La situación de incapacidad laboral transitoria del trabajador durante el período de prueba no interrumpirá el cómputo de los plazos señalados.

Artículo 12º.- ASCENSOS

Todo el personal de la Empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales de la misma.

Los ascensos se efectuarán de acuerdo con las siguientes normas:

- 1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, tales como Técnicos, Contramaestres, Encargados, Capataces, Jefes de Fabricación, Personal o Ventas, Jefes Administrativos, Delegados, Promotores de Ventas, responsables de Control de Calidad, Cobradores, Conserjes, Vigilantes Jurados y todas aquellas que tengan acceso directo a datos de obligada reserva, serán de libre designación por la Empresa.
- 2. Para el resto de las categorías profesionales, se establece un concurso de méritos, en base a un sistema de cómputo, de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias:

Titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior categoría y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

Artículo 13º.- ESCALAFONES

La Empresa confeccionará y dará a conocer anualmente los escalafones de su personal en dos modalidades diferentes:

- a) General, que agrupará a todo el personal de la Empresa en orden a la fecha de ingreso de cada trabajador.

- b) Especial, que agrupará a los trabajadores clasificados por divisiones orgánicas funcionales y, dentro de éstas, por categorías profesionales.

En la confección de las mismas deberá especificarse: Nombre y apellidos, fecha de nacimiento, fecha de ingreso, categoría profesional, fecha de alta en la categoría y fecha del próximo vencimiento del Complemento de Antigüedad.

El orden de cada trabajador en el escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en la categoría profesional que ostente. En caso de igualdad entre varios trabajadores, decide la antigüedad en la empresa, y si ésta es igual, la mayor edad del trabajador.

Con la misma periodicidad anual, la Empresa publicará los escalafones para conocimiento del personal, que tendrá un plazo de 30 días, a partir de dicha publicación, para reclamar ante la Empresa sobre la situación que en el mismo se le haya asignado.

La Empresa contestará la reclamación en un plazo no superior a sesenta días.

#### Artículo 14º.- MOVILIDAD FUNCIONAL

La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de diferentes categorías profesionales a la suya, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de ocupar una categoría superior, este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial, y otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los cuatro meses, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición en los términos establecidos en el Artº 12.2 de este Convenio. La retribución, mientras se desempeñe el trabajo de superior categoría, será la correspondiente a la misma.

Cuando se trate de una categoría profesional inferior, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses, salvo acuerdo previo entre la Empresa y el trabajador afectado, conservando éste, en todo caso, la retribución correspondiente a su categoría de origen.

En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se acondicionaría según la nueva categoría laboral.

#### Artículo 15º.- MOVILIDAD GEOGRAFICA

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado, podrán efectuarse:

- Por solicitud del interesado.
- Por acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
- Por necesidades del Servicio.
- Por permutas

- Cuando el traslado se efectúe a solicitud del trabajador interesado, previa aceptación de la Empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.
- Si el traslado se realiza por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, se estará a las condiciones pactadas entre ambas partes.
- Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen y no se llegue al acuerdo a que se refiere el apartado anterior, podrá la Empresa llevar a cabo el traslado, siempre que se le garantice al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro

puedan establecerse. La facultad que se concede a la Empresa, solamente podrá ser ejercida con el personal que lleve al servicio de ésta menos de diez años, no afectando esta limitación al personal técnico titulado.

El trabajador trasladado percibirá, en todo caso, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: locomoción del interesado y sus familiares que convivan con él, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres y una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real. La Empresa vendrá obligada así mismo a facilitar al trasladado, vivienda adecuada a sus necesidades en unas condiciones similares a las que hubiere venido disfrutando y, si esto no fuera posible, abonará al trasladado la diferencia de renta.

- Los trabajadores con destino en localidades distintas, pertenecientes a la misma Empresa, y que estuvieren encuadrados en un mismo nivel y categoría profesional, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos de trabajo, a reserva de lo que la Empresa decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del Servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

#### Artículo 16º.- TRASLADO DEL CENTRO DE TRABAJO

En el supuesto de que la Empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad que implique cambio de residencia para los trabajadores y, sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con tres meses de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

- Lugar donde se proyecta trasladar la fábrica
- Posibilidades de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

Los trabajadores afectados tendrán un plazo máximo de 1 mes para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado.

En el caso que la Empresa o hiciere el traslado anunciado, si algún trabajador hubiere realizado gastos justificados con tal fin será indemnizado en los perjuicios ocasionados.

#### Artículo 17º.- CESES

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:

- Personal del grupo Técnico: 2 meses
- Personal del grupo Administrativo: 1 mes
- Personal del grupo Obrero: 15 días

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preaviso 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 aviso.

Habiendo recibido el aviso con dicha antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

#### CAPITULO V

#### JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS, JORNADAS ESPECIALES, DESCANSOS ENTRE JORNADAS, HORAS EXTRAS Y VACACIONES

#### Artículo 18º.- JORNADA LABORAL

El número de horas de trabajo efectivo, en cómputo anual, será, para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo, de 1.800 horas para la vigencia del mismo.

Las referidas jornadas anuales se ajustarán a los horarios que se indican a continuación:

1) Personal a jornada normal:

Lunes a viernes      Sábados

Mañanas      de 8 a 13 horas      (\*)  
Tardes      de 15 a 18 horas

2) Personal a tres turnos rotativos con descanso dominical:

Lunes a Viernes      Sábados

Primer turno      de 6 h. a 14 h.      (\*)  
Segundo turno      de 14 h. a 22 h.  
Tercer turno      de 22 h. a 6 h.

(\*) Al objeto de completar las jornadas efectivas anuales, la Empresa confeccionará anualmente el oportuno calendario, en el que se incluirán los sábados que correspondan en cada caso.

3) Personal a Fuego Continuo:

Este personal seguirá con el sistema actual de trabajo, que consiste en jornada continuada a tres turnos rotativos, de mañana (6 h. a 14 h.), de tarde (14 h. a 22 h.) y de noche (22 h. a 6 h.), respectivamente, incluidos domingos y festivos y con alternancia rotativa de 7 días de trabajo - 2 de descanso, 7 días de trabajo - 2 de descanso y 7 días de trabajo - 3 de descanso.

Al objeto de efectuar una jornada, en cómputo anual, igual a la pactada en este Convenio para todas las categorías, el tiempo devengado de más por los trabajadores en este sistema de trabajo será acreditado por cada trabajador como "descanso compensatorio".

Para los trabajadores que tienen régimen de trabajo a "Fuego Continuo", según se prevé en este apartado, se establece un complemento cuyo importe se refleja en el anexo nº 4, por más de 15 días al mes efectivamente trabajados, en concepto de "Plus de Fuego Continuo", o la parte proporcional a los días efectivamente trabajados.

Asimismo se establece un complemento para los días festivos, no domingos trabajados, consistente en el importe como la hora extra festiva según establece el Anexo III para cada categoría.

4) En el supuesto de que razones técnicas u organizativas hicieran necesario el establecimiento de nuevas normas sobre jornadas y turnos y, en consecuencia la modificación de las establecidas en este apartado, la Empresa se reserva el derecho a llevarlas a efecto, de acuerdo con la legislación vigente.

**Artículo 19º.- DESCANSO DIARIO**

Se establece para el personal de jornada continuada, un descanso diario de 15 minutos. Dicho descanso no podrá ser considerado, bajo ningún concepto, como tiempo efectivo de trabajo.

Como consecuencia, el personal cuya jornada de trabajo sea continuada y no disponga voluntariamente de los 15 minutos de descanso, percibirá la suma recogida en el Anexo nº 4, por cada día que no disfrute del mismo, figurando la cantidad que resulte por este motivo en el recibo de salarios, bajo el concepto de Plus Bocado.

**Artículo 20º.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

1) A todos los efectos, se conviene que para los casos extraordinarios en los que, por necesidades del servicio,

hubiera de trabajarse más horas de las normales establecidas en el Artº 18, se establece como precio fijo para cada una de estas horas y por la vigencia de este Convenio, el importe por categoría que se indica en el anexo nº 3.

2) Con relación a la diferencia que pueda haber en el valor de las horas extraordinarias del anexo nº 3, con respecto al cálculo que establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes manifiestan, que está debidamente compensada por las mejoras y demás condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, por lo que declaran expresamente que no cabe reclamación alguna respecto al cálculo y valoración de las citadas horas extraordinarias, ni individual, ni colectivamente.

La Dirección de la Empresa, informará mensualmente al Comité de Empresa, o Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente. Así mismo, en función de esta información, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, entre las cuales tendrán la consideración de estructurales, las que obedezcan a las siguientes causas:

a) Horas extraordinarias de fuerza mayor, que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia Empresa o terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

b) Horas extraordinarias necesarias por los siguientes motivos:

- Pedidos o periodos punta de producción, cuando estos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes.
- Sustitución de ausencias imprevistas.
- Puesta en marcha y/o parada de máquina.
- Cambios turno.
- Las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial, previstas por la ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción, o bien suponga la imposibilidad de reparar averías, o garantizar la debida puesta en marcha de la máquina.
- Otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

Los trabajadores que devenguen este tipo de horas, podrán optar por compensar dichas horas estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

3) Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, exceptuándose aquellas cuya no realización produzca a la Empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor, contenidos en el apartado 3.a) del presente artículo.

**Artículo 21.- VACACIONES**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, que lleven trabajando en la Empresa, como mínimo un año, disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones. El personal de nuevo ingreso o que cese en el transcurso del año, disfrutará de la parte proporcional que, en relación al tiempo que lleva trabajando, le corresponda.

Las vacaciones se disfrutarán de la forma siguiente:

28 días serán continuados, disfrutándose éstas entre los meses de enero a diciembre de cada año.

Quando por razones económicas, técnicas, productivas, organizativas o cuando las circunstancias del mercado lo exijan, podrá la Empresa fraccionar en dos o más períodos el disfrute de las vacaciones anuales, previa información a los representantes de los trabajadores.

1 día, el 24 de Diciembre.

1 día, el 31 de Diciembre.

En el supuesto que los días 24 y 31 de Diciembre coincidieran en sábado o domingo, la comisión mixta fijará otras fechas de sustitución de éstas.

El cuadro de distribución de vacaciones se expondrá en el tablón de anuncios para conocimiento del personal, dando preferencia en la distribución para el disfrute de las mismas, al más antiguo de la Empresa.

Las vacaciones se retribuirán con el salario medio percibido en jornada normal en los tres meses anteriores a su disfrute (Salario Convenio, Complemento Cantidad y Calidad y Complemento de Asistencia)

No podrán ser acumulados períodos de vacaciones no disfrutados en los años anteriores, salvo, que esta circunstancia haya sido motivada por imperativos del servicio.

Aquellos trabajadores que por encontrarse en situación de I.L.T. no hayan podido disfrutar de sus vacaciones dentro del año natural al que las mismas corresponden, podrán disfrutarlas al año siguiente, en proporción al tiempo efectivo de trabajo realizado en dicho año natural.

## CAPITULO VI

### PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

#### Artículo 22º.- LICENCIA

El trabajador, avisando con la mayor antelación posible, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos, durante el tiempo que a continuación se expone:

- 1.- Quince días naturales en los casos de matrimonio.
- 2.- Dos días por el alumbramiento de la esposa, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
- 3.- Dos días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, conyuges o hermanos, que podrán ampliarse a cuatro, cuando medie necesidad de desplazamiento por esta causa.
- 4.- Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos en la fecha de celebración de la ceremonia.
- 5.- Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
- 6.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.
- 7.- Por el tiempo establecido para disfrute de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

En cuanto a los señalados en los números 1 al 3 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso, según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

#### Artículo 23º.- EXCEDENCIAS

Los trabajadores, con, al menos, un año de servicio en la Empresa, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de 12 meses y no superior a 5 años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que, en ningún caso, se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades de trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora por las disposiciones, se estará a lo dispuesto en las mismas. Podrá concederse excedencia por paternidad siempre que trabajen ambos cónyuges. En cualquier caso, el disfrute de la excedencia por parte de uno de los cónyuges, imposibilitará la excedencia del otro.

El trabajador que no solicite el reintegro antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la Empresa.

Quando el trabajador lo solicite, el ingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría, si no existiese vacante en la categoría propia y si en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar ésta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante de su categoría, o no reintegrarse hasta que se produzca dicha vacante.

Para acogerse a una nueva excedencia, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

#### Artículo 24º.- EXCEDENCIAS ESPECIALES

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo, cualquiera de las siguientes causas:

- a) Nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. Si surgiera discrepancia a este respecto, decidirá la jurisdicción competente.

La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine y otorgará derechos a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reintegro deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese, en el cargo público que ocupaba.

- b) Enfermedad, una vez transcurridos el plazo de baja por incapacidad laboral transitoria y durante el tiempo en que el trabajador percibe prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.
- c) La incorporación a filas para prestar el Servicio Militar con carácter obligatorio o voluntario, por el tiempo mínimo de duración de éste, reservándose el puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar y dos meses más.

#### Artículo 25º.- ASISTENCIA A CONSULTORIO MEDICO

Quando por razones de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de

su jornada laboral, la Empresa concederá sin pérdida de retribuciones el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, en el que deberá constar la hora de entrada y salida del consultorio y sin cuyo requisito no se abonará el tiempo de consulta señalado anteriormente.

#### CAPITULO VII

##### REGIMEN DISCIPLINARIO

###### Artículo 26º.- FALTAS Y SANCIONES

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

###### Artículo 27º.- GRADUACION DE LAS FALTAS

Toda falta cometida por un trabajador, se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

###### Artículo 28º.- FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.- La falta de puntualidad, hasta tres en un mes en la asistencia al trabajo con retraso superior a 5 minutos e inferior a 30 en el horario de entrada.
- 2.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3.- El abandono del servicio sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, ésta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 4.- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5.- Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa.
- 6.- No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
- 7.- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia e domicilio.
- 8.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- 9.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

###### Artículo 29º.- FALTAS GRAVES

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- 1.- Mas de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un periodo de 30 días.
- 2.- Ausencia sin causa justificada por dos días durante un periodo de 30 días.
- 3.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social.

La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave

- 4.- Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
- 5.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 6.- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- 7.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
- 8.- Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- 9.- La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- 10.- Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.
- 11.- La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo uniforme de la Empresa siempre que, por el uniforme pueda identificarse a la Empresa.
- 12.- La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

###### Artículo 30.- FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- 1.- Mas de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
- 2.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- 3.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, y documentos de la Empresa.
- 4.- La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta, desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.
- 5.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.
- 6.- La embriaguez o toxicomanía habituales, si repercute negativamente en el trabajo.
- 7.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
- 8.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto o consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

- 9.- Causar accidentes graves por negligencias o imprudencias.
- 10.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- 11.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento habitual del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno, reconocido por las leyes.
- 12.- El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 13.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
- 14.- El abuso de autoridad por parte de los jefes, será siempre considerado como falta grave. El que lo sufra, lo pondrá inmediatamente en conocimiento del Director de la Empresa.

#### Artículo 31º.- REGIMEN DE SANCIONES

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves, exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta al Comité de Empresa, o Delegado de Personal, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que se imponga.

#### Artículo 32º.- SANCIONES MAXIMAS

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: Desde suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en un grado máximo.

#### Artículo 33º.- PRESCRIPCION

La facultad de la Empresa para sancionar, prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión.

### CAPITULO VIII

#### SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

#### Artículo 34º.

En cuantas materias afecten a Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza

General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por O.M. de 9 de Marzo de 1971, y normativa concordante.

#### Artículo 35º.- SEGURIDAD E HIGIENE

El vigilante de Seguridad e Higiene dispondrá de un ejemplar de todas las normas de Seguridad e Higiene que edite o haya editado la Dirección de la Empresa.

Dichas normas, serán dadas a conocer a todo el personal y permanecerán en sitios visibles a disposición del mismo.

#### Artículo 36º.- PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa dotará a su personal del grupo obrero, subalterno y técnico, de dos prendas de trabajo y calzado de seguridad en el primer año, y posteriormente se entregarán dos prendas al año.

Para poder optar a un nuevo calzado de seguridad, el trabajador tendrá que hacer entrega del que haya tenido en uso y esté estropeado.

El personal vendrá obligado a vestir tales prendas durante la jornada de trabajo, debiendo cuidar de su conservación y limpieza durante la vida de las mismas, hasta cuyo fin serán propiedad de la Empresa.

Cualquier otra prenda de protección que se necesite para realizar determinados tipos de trabajo o en determinadas condiciones, tales como impermeables, botas de agua, pantallas de protección, guantes, etc., deberán ser solicitadas por el productor, en el momento de realizar los trabajos referidos, a su correspondiente mando, quien elaborará el correspondiente vale de almacén. La Empresa se compromete a mantener en su almacén un stock suficiente de tales prendas.

### CAPITULO IX

#### GARANTIAS SINDICALES

#### Artículo 37º.- CREDITO HORARIO

La Empresa concederá a los miembros del Comité de Empresa, o, Delegados de Personal, como representantes de los trabajadores, veinticinco horas mensuales para ejercer sus actividades sindicales, salvo los meses que precisen asistir a Congresos y Seminarios de Formación Sindical, de carácter extraordinario, en cuyo caso el número de horas no podrá exceder de cuarenta mensuales, para uno de ellos.

### CAPITULO X

#### CONDICIONES ECONOMICAS

#### Artículo 38º.- SALARIO CONVENIO

El Salario Convenio a percibir por el personal durante la vigencia de este Convenio, para un rendimiento normal y correcto, es el establecido en el Anexo nº 1.

#### Artículo 39º.- SALARIO BASE

Se acuerda por ambas parte que el "Salario Base" para el presente Convenio es el que se contemplaba en la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas de fecha 26-04-74,, por lo que, a efectos del cálculo de los complementos de Nocturnidad, Penosidad, Antigüedad y cualesquiera otros de tipo personal o de puesto de trabajo, se establece como base del mismo.

**Artículo 40º.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD**

- 1.- Los trabajadores en alta en la Empresa al día 1 de Enero de 1994 acreditarán los importes que a tal fecha tengan reconocidos a título individual bajo el concepto de Antigüedad y que constan en el Anexo II del presente Convenio Colectivo.
- 2.- El trabajador que a la indicada fecha del 1 de Enero de 1994 esté en curso de adquisición de trienio o quinquenio de Antigüedad en el tramo temporal correspondiente, según regulaba el artículo 40º del II Convenio Colectivo de la Empresa, acreditará el nuevo importe a partir de la fecha que proceda, incorporándose este último incremento periódico de trienio o quinquenio al Anexo número II citado en el punto 1 anterior.
- 3.- Dicha garantía es de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puestos de trabajo, categorías profesionales u otras circunstancias análogas, por lo que nadie podrá alegar en su favor la condición más beneficiosa que se establece en este artículo.
- A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo quedará sin efecto alguno la evolución de trienios y quinquenios que regulaba el artículo 40º del II Convenio Colectivo de la Empresa.
- 4.- Los importes a que se refieren los puntos 1 y 2 de este artículo serían compensables y absorbibles por los que la Empresa viniera obligada a abonar en el futuro en el supuesto caso de que por disposición legal, convenio colectivo, imperativo jurisprudencial, resolución administrativa, pacto de cualquier clase, usos y costumbres, o por cualquier otra causa, se estableciera un complemento de Antigüedad y/o vinculación, o cualquier otro de igual o similar naturaleza, fuere cual fuere su denominación, cálculo, aplicación, etc.

**Artículo 41º.- COMPLEMENTO POR CANTIDAD Y CALIDAD**

Se establece un Complemento por Cantidad y Calidad de trabajo, por día efectivamente trabajado, según las cuantías señaladas en el anexo nº 1.

Para tener derecho a dicho Complemento, los productores deberán realizar la cantidad y calidad de producción que, para cada máquina, se señale, salvo que no lo realice por circunstancias que no le sean imputables.

**Artículo 42º.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD**

Todos los trabajadores que comiencen su jornada de trabajo a las 22 horas y hasta las 6 horas del día siguiente, percibirán la cantidad fijada en el anexo nº 4 por día efectivamente trabajado en esta modalidad, o la parte proporcional en el supuesto de que la jornada no fuese completa.

**Artículo 43º.- COMPLEMENTO DE ASISTENCIA**

La cuantía de este Complemento será la que figura en el Anexo nº 1 para cada categoría profesional y se devengará por día efectivamente trabajado.

Para acreditar el derecho a este Complemento, sólo se exigirá la asistencia al trabajo en jornada completa y con puntualidad.

En consecuencia, no se tendrá derecho al complemento, cuando se incurra en retraso a la entrada al trabajo, cuando no se trabaje la jornada completa o cuando se incurra en inasistencia, siempre

que estos retrasos, ausencias o inasistencias sean injustificadas, efectuándose las deducciones al Complemento, según las siguientes escalas:

- a) Retrasos en la entrada al trabajo (siempre superior a 5 m.)
- |                            |                  |
|----------------------------|------------------|
| - Primer retraso en un mes | 1 día de pérdida |
| - Segundo " " "            | 2 días de "      |
| - Tercer " " "             | 3 " "            |
| - Cuarto " " "             | 5 " "            |
| - Quinto " " "             | 8 " "            |
- b) Inasistencia:
- |                           |                                    |
|---------------------------|------------------------------------|
| - Primera falta en un mes | 1 día (además del que ha faltado). |
| - Segunda " " "           | 3 días idem                        |
| - Tercera " " "           | 5 " "                              |
| - Cuarta " " "            | 12 " "                             |
| - Quinta " " "            | 20 " "                             |

A estos efectos, se considerará falta de asistencia, la entrada al trabajo con retraso superior a dos horas.

Toda la retención que haga la Empresa por este concepto, se integrará en un fondo para fines sociales, no pudiendo beneficiarse de dicho fondo, aquellos trabajadores que hubieran incurrido en las retenciones mencionadas.

**Artículo 44º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS Y DE BENEFICIOS**

Las pagas extras de Julio, Navidad, así como la de Beneficios, se pagarán a razón de 30 días, calculándose sobre el Salario Convenio, más antigüedad (caso de devengarse por el productor), en las cuantías señaladas en los correspondientes anexos.

**Artículo 45º.- NOMINAS Y ANTICIPOS**

Todos los haberes que legalmente procedan, serán reflejados en recibo oficial de salarios, que se entregará a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

La nómina tendrá especificados todos los conceptos de pagos de salarios, así como los descuentos que se hagan de cualquier tipo, y deberá hacerse efectiva los días 10 de cada mes siguiente al que la misma corresponda.

Ambas partes acuerdan mantener el actual recibo de salarios.

La Empresa concederá anticipos a cuenta de los salarios devengados en el mes, hasta el 90% de estos, siempre que se solicitado por el trabajador con una antelación de 48 horas.

La nómina se seguirá abonando mediante cheque nominativo, o transferencia bancaria.

**Artículo 46º.- PLUSAS DE DISTANCIA Y COMPENSACION DE INCREMENTOS DE TARIFAS DE TRANSPORTES URBANOS**

Ambos plusas quedan comprendidos en las mejoras pactadas, por lo que no procede liquidación específica y abono de tales conceptos.

**CAPITULO XI****ABSENTISMO****Artículo 47º.-**

Al efecto de la disminución al máximo del absentismo, se establece un premio con carácter mensual, regulándose la percepción del mismo, de acuerdo con las condiciones siguientes:

- 1º) Se designa la cantidad que se refleja en el anexo nº 4, como premio mensual para el conjunto de plantilla, cuando el índice mensual de absentismo, en su cómputo global, alcance el 2'70%

2º) El índice de absentismo se calculará de acuerdo con la fórmula siguiente:

$$\frac{\text{Días Naturales de Ausencia/Plantilla/Mes}}{\text{Días Naturales Teóricos/Plantilla/mes}} = \text{Índice absentismo}$$

"El índice de absentismo es el cociente entre los días naturales de absentismo al mes y los días naturales de dicho período, referidos a toda la plantilla"

3º) Para el cómputo de dichos índices, se tomarán todas las ausencias, exceptuando las vacaciones, permisos por matrimonio y horas sindicales.

4º) El premio por absentismo, solo será percibido en los meses naturales del año, sin que, por lo tanto, tenga dicho concepto repercusión en las pagas extras de Julio, Navidad y Beneficios.

5º) La determinación del citado índice, se hará en base a los días transcurridos entre las fechas de cierre de nómina de un mes, con respecto a la anterior.

6º.- Para la determinación de la cantidad a recibir por este concepto, se tendrá en cuenta las siguientes bases:

- a) A un absentismo superior al 2'70% corresponde 0 pts
- b) A un absentismo igual al 2'70% corresponde 31655 pts.
- c) A cada décima de reducción del citado índice le corresponde la cantidad mensual de 1.507 pts.

7º) La cantidad obtenida mensualmente se repartirá, de forma lineal, entre aquellos trabajadores cuyo índice individual sea inferior al citado 2'70%

**CAPITULO XIII**

**COMISION PARITARIA**

**Artículo 48º.-**

A los efectos de lo previsto en el Artº 85, apartado d) del Estatuto de los Trabajadores, se crea la Comisión Paritaria para las cuestiones de aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.

Estará compuesta por seis miembros, tres en representación de los trabajadores, y tres en representación de la Empresa. Esta Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes en un plazo máximo de un mes.

En el supuesto de que se produzca una falta de acuerdo en dicha Comisión, ambas partes solicitarán la mediación del organismo oficial competente sobre la materia de que se trate.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por mayoría simple de la misma.

**Artículo 49º.- COMPOSICION**

La Comisión Paritaria estará compuesta por las siguientes personas:

**Por la Representación de los Trabajadores:**

- D. Pedro Martínez Meca
- D. José Sánchez Yepes
- D. Pedro Romera Romera

**Suplentes:**

- D. Jesús Ruiz Soto
- D. Benito Jaular Mula

**Por la Representación de la Empresa:**

- D. Fidel López Mediavilla
- D. José María Roncal Berrueto
- D. Ramón Sarria Lara

**Suplentes**

- D. Francisco Fernández Fernández
- D. Alberto Secada Gutierrez

**ANEXO 1**

**TABLAS SALARIALES EN VIGOR A PARTIR DE 1 DE ENERO DE 1994**

CATEGORIAS PROFESIONALES	IMPORTE MENSUAL			TOTAL
	SALARIO CONVENIO	COMPLEMENTO ASISTENCIA	COMPLEMENTO CANT. Y CAL.	
05 DIRECTOR COMERCIAL	150.737	75.369	25.625	251.731
09 SUBDIRECTOR COMERCIAL	134.156	67.832	24.118	226.106
11 JEFE ADMINISTRATIVO 1º	91.951	39.192	24.118	155.261
12 JEFE ADMINISTRATIVO 2º	84.413	33.163	24.118	141.694
13 JEFE DE PERSONAL	91.951	39.192	24.118	155.261
14 LICENCIADO EN PRACTICAS	84.413	33.163	24.118	141.694
17 JEFE DE VENTAS	91.951	39.192	24.118	155.261
18 INGEN. TECN. EN PRACTICAS	91.951	33.163	24.118	149.232
19 DELEGADO DE VENTAS	91.951	39.192	24.118	155.261
20 AYUDANTE TECNICO	84.413	33.163	24.118	141.694
21 ENCARGADO	79.891	27.132	19.596	126.619
22 PROMOTOR DE VENTAS	81.398	27.132	21.103	129.634
27 JEFE CONTROL CALIDAD	79.630	31.279	23.465	134.374
28 MAESTRO INDUSTRIAL	79.891	24.873	19.596	124.359
29 CONTRAMAESTRE	81.398	30.146	19.596	131.141
30 CAPATAZ	78.384	18.842	22.610	119.837
31 OFICIAL ADMINISTRATIVO 1º	81.398	27.132	21.103	129.634
32 OFICIAL ADMINISTRATIVO 2º	78.384	21.103	21.103	120.590
37 JEFE DE FABRICACION	91.951	39.192	24.118	155.261
41 CHOFER	73.861	13.566	22.610	110.037
43 ALMACENERO	76.874	18.089	19.596	114.559
45 LIMPIADORA	59.954	0,00	0,00	59.954
46 PORTERO	70.848	4.523	18.088	93.459
51 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	70.848	7.536	12.060	90.444

IMPORTE DIARIO				
63 OFICIAL 1º OFIC. AUX.	2.638	573	754	3.965,00
64 OFICIAL 2º OFIC. AUX.	2.563	452	754	3.769,00
73 OFICIAL 3º OFIC. AUX.	2.487	301	754	3.542,00
61 PROFESIONAL INDUSTRIA 1º	2.563	452	754	3.769,00
62 PROFESIONAL INDUSTRIA 2º	2.487	301	754	3.542,00
71 AYUDANTE ESPECIALISTA	2.449	264	754	3.467,00
81 PEON	2.412	226	754	3.392,00

ANEXO 2COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD

<u>NOMBRE Y APELLIDOS</u>	<u>ANTIGÜEDAD RECONOCIDA</u>	<u>IMPORTE MENSUAL</u>	<u>CATEGORIAS PROFESIONALES</u>	<u>ANEXO 3</u>			
				<u>H. EXTRA NORMAL</u>	<u>H. EXTRA NOCTURNA</u>	<u>H. EXTRA FESTIVA</u>	<u>H. EXTRA FES. NOC.</u>
Vicente Gutierrez Ontoso	2 Trienios	4.071	12 JEFE ADMINISTRATIVO 2º	1.054,87	1.130,52	0,00	0,00
Benito Jaular Mula	2 Trienios	4.071	31 OFICIAL ADMINISTRATIVO 1º	979,20	1.054,87	1.206,19	1.281,85
Gregorio Gimenez Navarro	2 Trienios	4.071	32 OFICIAL ADMINISTRATIVO 2º	905,01	979,20	1.130,52	1.206,19
Jesús Ruiz Soto	2 Trienios	4.071	51 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	753,69	829,35	979,20	0,00
Diego Sánchez Jimenez	2 Trienios	4.071	29 CONTRAMAESTRE	1.054,87	1.130,52	0,00	0,00
Sabino Urbano Gimenez	2 Trienios	4.071	21 ENCARGADO	1.017,05	1.092,69	1.244,01	1.319,69
José A. Toral Navarro	2 Trienios	4.071	28 MAESTRO INDUSTRIAL	979,20	1.054,87	1.206,19	1.281,85
Juan Sánchez Reinaldos	2 Trienios	4.071	30 CAPATAZ	979,20	1.054,87	1.206,19	1.281,85
Antonio Contreras Romero	1 Trienio	1.998	43 ALMACENERO	905,01	979,20	1.130,52	1.206,19
Pedro Romera Romera	1 Trienio	2.036	41 CHOFER	905,01	979,20	1.130,52	1.206,19
Pedro Martínez Meca	1 Trienio	2.036	46 PORTERO	829,35	905,01	979,20	1.054,87
Tomás Latorre Vela	1 Trienio	1.998	63 OFICIAL 1º OFIC. AUX.	942,82	1.017,05	1.168,36	1.244,01
Juan R. Gimenez Marin	1 Trienio	2.036	64 OFICIAL 2º OFIC. AUX.	905,01	979,20	1.130,52	1.206,19
Francisco Cardenas Simón	1 Trienio	2.036	73 OFICIAL 3º OFIC. AUX.	867,17	942,82	1.092,69	1.168,36
Antonio Romera Plazas	1 Trienio	2.036	61 PROFESIONAL INDUSTRIA 1º	905,01	979,20	1.130,52	1.206,19
José Sánchez Yepes	1 Trienio	2.036	62 PROFESIONAL INDUSTRIA 2º	867,17	942,82	1.092,69	1.168,36
Mariano Mateo Lidón	1 Trienio	1.998	71 AYUDANTE ESPECIALISTA	829,35	905,01	979,20	1.054,87
Antonio Ramirez Navarro	1 Trienio	1.960	81 PEON	829,35	905,01	979,20	1.054,87
Ramón Sarria Lara	2 Trienios	4.522					
Pedro Ahijado Zabala	2 Trienios	6.934					
Pedro Martín Fernández	2 Trienios	4.129					
Ana Portan Rubio	2 Trienios	4.129					
Fermin Mayor Garcia	2 Trienios	4.522					
Alberto Secada Gutierrez	1 Trienio	2.261					

ANEXO 4OTROS CONCEPTOS SALARIALES

PLUS BOCADILLO.....	243,00 PTS/DIA
PLUS TURNO NOCHE.....	755,00 PTS/NOCHE
PLUS RELEVO CONTINUO.....	9.000,00 PTS/MES
PLUS ABSENTISMO CON 2,70%...	31.655,00 PTS
CADA DECIMA.....	1.507,00 PTS

Número 10581

**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación Laboral.— Convenios Colectivos

Expediente 43/94

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Manipulado y Envasado de Tomate Fresco, de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 21 de julio de 1994, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales, con fecha 25 de julio 1994, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, así como por las Instrucciones recibidas de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales,

**ACUERDA****Primero**

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección Provincial, con fecha 25-7-1994 y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

**Segundo**

Disponer su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

Murcia, 27 de julio de 1994.— El Director Provincial,  
José Antonio Gallego Iglesias. D.G. 26956

**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO MANIPULADO Y ENVASADO DE TOMATE FRESCO.****CAPITULO I****Artículo 1.- Ambito territorial.**

El presente Convenio será de aplicación obligatoria en la Región Murciana.

**Artículo 2.- Ambito funcional.**

El presente Convenio obliga a las empresas en aquellos centros de trabajo que se dediquen al manipulado y envasado de tomate fresco, como actividad mayoritaria, así como a otros manipulados de productos hortícolas que se puedan realizar en los citados centros de trabajo.

**Artículo 3.- Duración y vigencia.**

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1.1.94. La duración del Convenio será desde el 1.1.94 al 31.12.95.

**Artículo 4.- Denuncia y prórroga.**

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con 30 días como mínimo de antelación a la fecha de su vencimiento, caso de no ser denunciado se considerará prorrogado por un año en su articulado, excepto la tabla que será negociada por las partes.

**Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas y derechos supletorios.**

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

b) Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este Convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado.

c) Con carácter supletorio y en lo no previsto en este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la Legislación General Laboral, Ordenanza Laboral de Comercio y Disposiciones complementarias.

**CAPITULO II****JORNADA, LICENCIA Y DESCANSOS****Artículo 6.- Jornada de trabajo.**

La jornada laboral será de 40 horas semanales, de lunes a las 14 horas del sábado. Se considerará no laborable las horas comprendidas entre las 00'00 y las 09'00 horas de las mañanas del sábado y a partir de las 14 horas de ese día. De trabajarse antes de las 09'00 horas, se considerarán extraordinarias las horas trabajadas. En aquella jornada cuya duración por la mañana exceda de cinco horas, se concederá un descanso de 20 minutos para el bocadillo, que será de cuenta del trabajador. Por el contrario, cuando en jornada de tarde, ésta termine después de las 20 horas, y siempre que exceda en más de 10 minutos, se concederá idéntico descanso de 20 minutos, pero éste será retribuido por las empresas y computado como de trabajo efectivo.

Se garantiza un mínimo de tres horas y media diarias de trabajo en los llamamientos al mismo. De no trabajar tales horas, salvo fuerza mayor, se abonarán las tres horas y media.

Durante cuatro meses al año, elegidos por las empresas se podrán efectuar hasta 5 horas de trabajo que excedan de las 40 semanales o de las 9 diarias, que tendrán la consideración de extraordinarias y que se abonarán con el recargo del 50% sobre el valor de la hora normal.

Las horas extraordinarias que se efectúen en la tarde del sábado a partir de las 14 horas y las realizadas en domingos y festivos se abonarán con el recargo del 75% sobre el valor de la hora normal.

Las empresas notificarán a los representantes legales de los trabajadores la fecha de realización de la jornada mensual excepcional de los 4 meses indicados, con al menos tres días de antelación de cada mes donde se puedan realizar esas 5 horas extras semanales a valor del 150% de la hora normal.

**Artículo 7.- Subsidio de desempleo.**

Las empresas se comprometen al cumplimiento de la legislación vigente en cuanto al subsidio de desempleo y a las modificaciones que puedan surgir durante la vigencia de este Convenio.

**Artículo 8.- Licencias.**

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar y ausentarse del

trabajo con derecho a remuneración, por los motivos y durante el tiempo que a continuación se señala:

a) Durante tres días, ampliables hasta otros tres más cuando el trabajador tenga que realizar algún desplazamiento, en caso de alumbramiento de la esposa, justificándose la necesidad de dicho desplazamiento.

b) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

c) En los casos de enfermedad del cónyuge, padres o hijos del trabajador, las empresas concederán hasta tres días de licencia, previa petición y posterior justificación de la gravedad de aquella.

d) En caso de fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o hermanos, se concederán igualmente tres días de licencia retribuidas y si el fallecimiento tuviese lugar en localidad distinta a la del trabajador, se concederán hasta cinco días con justificación de dicha circunstancia.

e) En caso de matrimonio, las empresas darán a sus trabajadores quince días de licencia retribuida con independencia de las vacaciones.

Los trabajadores fijos discontinuos y los contratados a tiempo parcial indefinido con antigüedad inicial en la empresa superior a tres campañas, tendrán derecho a las licencias de los fijos en las mismas condiciones que éstos. En todo caso para tener derecho a la licencia retribuida tendrían que estar en activo en el momento del hecho causante.

Los trabajadores eventuales tendrán derecho a esas licencias siempre que estuvieran en activo en el momento de la solicitud de la licencia retribuida, y hubieran trabajado en la empresa al menos 90 días en el año inmediatamente anterior.

Tanto en un caso como en otro, en el supuesto de que no hubieran trabajado esas campañas o ese número de días, se tendrá derecho a la licencia, aunque no sea retribuida.

#### **Licencia retribuida para asuntos propios**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de una licencia especial no retribuida de tres días naturales al año, que pueden solicitarse de forma continua o alterna, y con un preaviso a las empresas de al menos cuatro días de antelación a la fecha del disfrute. Tal licencia se entiende que es para asuntos propios del trabajador y las empresas vendrán obligadas a concederlos, siempre que las peticiones no alcancen al 8% de la plantilla activa en el momento de la petición, excluyendo del cómputo del porcentaje indicado a los trabajadores en I.L.T., maternidad, excedencias y licencias. Las peticiones se concederán en función al orden cronológico de la petición, salvo que las mismas afecten al proceso productivo, en cuyo caso habría que consensuar las mismas con los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

#### **Artículo 9.- Vacaciones.**

Los trabajadores fijos afectados por este convenio disfrutará de una vacación anual retribuida al salario base más antigüedad, equivalente a treinta días naturales. Los fijos discontinuos, los contratados a tiempo parcial indefinido y los eventuales llevan prorrateado el importe de esos treinta días de vacaciones en el salario-hora que figura en la tabla anexa.

#### **Artículo 10.- Excedencias.**

Sin perjuicio de lo establecido en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa concederá excedencia voluntaria por un plazo comprendido entre uno y cinco años, a los trabajadores fijos, fijos discontinuos y contratados a

tiempo parcial indefinido, que con antigüedad superior a dos años lo soliciten, pero con obligación de readmisión obligatoria al puesto de trabajo dentro de los seis meses siguientes a la finalización de aquella, siempre y cuando que este tipo de excedencia afecte tan sólo a uno de cada 50 trabajadores de la plantilla, y se concederá con carácter rotatorio, de modo que hasta que no se cumpla la del excedente no se concederá otra.

### **CAPITULO III**

#### **CONDICIONES ECONOMICAS**

##### **Artículo 11.- Salario base.**

El salario base que percibirán los trabajadores acogidos a este Convenio es el que figura en el anexo salarial. Para los trabajadores fijos discontinuos, contratados a tiempo parcial indefinido y eventuales, se fija un salario-hora que también se especifica en el anexo y en el que se incluyen las partes proporcionales de vacaciones, pagas extras, domingos y festivos.

##### **Artículo 12.- Pagas extraordinarias.**

Se abonarán a los trabajadores acogidos al presente Convenio, dos pagas de 30 días de salario más antigüedad si procede. El abono a los trabajadores fijos se hará en las fechas de 15 de Julio y 22 de Diciembre. Asimismo y de acuerdo con la Ordenanza de Comercio, se establece una paga de beneficios de 30 días de salario base más antigüedad, que deberá percibirse antes del 16 de marzo de cada año, con el mismo cómputo de prorrateo para los no fijos que para las pagas de Julio y Diciembre.

##### **Artículo 13.- Plus de nocturnidad.**

Se fija un plus de nocturnidad del 25 por 100 de salario base, para aquellos trabajos que se efectúen entre las 22 y las 6 horas, que se cobrará con independencia del recargo por horas extraordinarias, salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

##### **Artículo 14.- Antigüedad.**

La antigüedad de los trabajadores fijos se regulará por lo establecido en el art. 38 de la Ordenanza de Comercio, si bien el abono de cuatrienios será en la cuantía del 5,25% del salario base.

Los trabajadores fijos discontinuos consolidarán en concepto de antigüedad, cuatrienios al 5,25% de su salario base, computándose un cuatrienio por cada 950 días de trabajo efectivo en la empresa, sin que haya establecido interrupción en su vinculación a la misma por causas imputables al trabajador.

Los cuatrienios ya computados en base a anteriores convenios colectivos, permanecerán invariables.

Los trabajadores fijos o fijos discontinuos que estén en trámite de adquisición del tramo temporal correspondiente al siguiente cuatrienio, cuando lo alcancen, lo consolidarán, pero quedará congelado en el importe que correspondiera en el momento de la consolidación y sin que a partir de ese momento puedan acumular más cuatrienios.

Los trabajadores fijos o fijos discontinuos que aún no hubieran consolidado ningún cuatrienio a la fecha de inicio de la vigencia del presente Convenio, podrán consolidar un máximo de dos cuatrienios, en cuyo momento quedará congelado el importe correspondiente y no podrán acumular más cuatrienios.

Salvo a efectos exclusivos de llamamientos y ceses, no podrán acumular antigüedad ni devengar el importe de la misma los trabajadores, cualquiera que sea su forma de contratación, que hubieran iniciado su relación laboral en la

empresa el 1.1.94; es decir que estos trabajadores no tendrán derecho al plus de antigüedad establecido en este artículo.

**Artículo 15.- Horas extraordinarias.**

Se abonarán en la forma y con los recargos establecidos en los dos últimos párrafos del art. 6 del presente Convenio.

**Artículo 16.- Dietas y desplazamientos.**

Los trabajadores desplazados por la empresa en comisión de servicios, fuera de la localidad donde esté situado su centro de trabajo, serán compensados en los gastos procedentes que justifiquen, salvo que el nuevo centro de trabajo esté ubicado en localidad donde el trabajador tenga su domicilio.

**CAPITULO IV**

**CONDICIONES SOCIALES**

**Artículo 17.- Póliza de seguro.**

La empresa compensará hasta 1.650.-pts. a cada trabajador fijo, fijo discontinuo o contratado a tiempo parcial indefinido, por la suscripción de la póliza de seguro para cubrir el riesgo de muerte, invalidez permanente total o absoluta, cuya contratación será de exclusiva cuenta del trabajador, siendo indispensable para el pago de la cantidad mencionada, justificar ante la empresa la formalización de la póliza, bien directamente o a través de la Compañía de Seguros.

**Artículo 18.- Contrato de trabajo.**

Los trabajadores fijos discontinuos mantendrán sus contratos de trabajo en las formas y condiciones establecidas en la legislación anterior, y concretamente en el art. 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, art. 11 del R.Decreto 2.104/84, de 21 de Noviembre, antes de su derogación y modificación respectiva, y disposiciones complementarias de aquellos.

Los contratados a tiempo parcial indefinido y eventuales, lo serán por escrito, teniendo la empresa la obligación de hacerlo por triplicado ejemplar y entregar después de firmado, una copia al trabajador y otra a la Oficina de Empleo correspondiente, debiendo figurar en el contrato que se suscriba las condiciones en que ha sido contratado. Estos contratos son los aprobados de acuerdo con la legislación vigente, con las peculiaridades establecidas, tanto para uno como para otro, en el art. 20 del presente Convenio.

**Artículo 19.- Documentación sobre trabajadores.**

En el plazo de quince días, a contar desde la fecha la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, este Convenio, las empresas que no lo hubieran efectuado, según el anterior Convenio, vendrán obligadas a exponer una listas de los trabajadores fijos discontinuos y contratados a tiempo parcial indefinido, en las que figurará la antigüedad inicial de éstos a efectos de llamamiento, con obligación del trabajador de presentar a la empresas las quejas relativas a su antigüedad en la misma, si hubiera motivo para ello, en el plazo de quince días a contar desde la fecha de la publicación de las listas. La empresa dispondrá de un plazo de quince días para resolver la reclamación planteada. La misma obligación existirá en todas las empresas para los trabajadores fijos. Las listas se renovarán, con iguales requisitos anualmente, a efectos de inclusión de los nuevos contratados.

**Artículo 20.- Clasificación de los trabajadores según su permanencia en la empresa.**

Por razón de la permanencia al servicio de la empresa, los trabajadores se clasificarán en fijos, fijos discontinuos, contratados a tiempo parcial indefinido, eventuales, interinos y aprendices.

Se considerarán fijos quienes realicen actividades que por su naturaleza tienen carácter normal y permanente en la empresa.

Son fijos discontinuos los que fueron contratados de acuerdo con el art. 15.6. del E.T. y art. 11 de R.Decreto 2.104/84, de 21 de Noviembre, que mantendrán sus condiciones laborales "ad personam" de acuerdo con aquellas disposiciones legales antes de ser derogadas o modificadas.

Contratados a tiempo parcial indefinido. Se regirán por las disposiciones establecidas en el art. 4 de la Ley 10/94, de 19 de Mayo, BOE 23.5.94.

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad de contratación serán llamados y cesados al trabajo de acuerdo con sus antigüedad o tiempo de permanencia en la empresa y en función de su especialidad.

Se incluirán a efectos de llamamiento y cese en la lista de fijos discontinuos y a continuación de aquellos, no pudiendo prestar servicio ningún trabajador de estas condiciones si previamente no han sido llamados al trabajo los fijos discontinuos de su especialidad.

Eventuales. Los trabajadores que se contraten bajo esta modalidad, bien sea por acumulación de tareas, exceso de pedidos, circunstancias de la producción o mercado, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, deberán suscribir el correspondiente contrato con duración máxima de 180 días dentro del período de 1 año, pero serán llamados al trabajo y lógicamente retribuidos, exclusivamente los días en que sean precisos sus servicios a la empresa dentro del período pactado, y ello por posibilitarlo el apartado b) del num.1, del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores.

La contratación sucesiva de estos trabajadores durante tres años consecutivos, dará lugar a que a la fecha de terminación del tercero adquieran la condición de trabajadores a tiempo parcial indefinido, por lo que a partir de esa fecha se regularán de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior.

Interinos. Son trabajadores interinos los que ingresen en la empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador fijo, en servicio militar, excedencia especial, enfermedad o situación análoga. Dicho trabajador tendrá que ser contratado por escrito.

Aprendices. Son los contratados de acuerdo con lo establecido en el apartado 2 del art. 3 de la Ley 10/94, de 19 de Mayo, sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, si bien habrán de celebrarse entre mayores de 16 años y menores de 21 años, siendo la duración máxima del contrato la de tres años.

Sólo se podrá celebrar este tipo de contrato para trabajos administrativos, técnicos y de mecánica.

**Artículo 21. Llamamiento y cese al trabajo.**

Los trabajadores fijos discontinuos, deberán ser llamados cuando la empresa, en uso de su facultad discrecional de gestión de negocio, decida iniciar su actividad por orden de antigüedad, en cada especialidad, y cesarán en el trabajo en orden inverso al de su llamamiento, por finalización de campaña o en su caso, cuando por falta de materia prima, situación comercial, etc., se suspenda temporalmente la actividad en los almacenes, siempre teniendo en cuenta lo que disponía la legislación que los regulaba a efectos de preferencia de los trabajadores considerados como fijos discontinuos.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial indefinido tendrán el mismo sistema de llamamiento y cese que los fijos discontinuos, pero siempre irán a continuación de éstos a los citados efectos de llamamiento y cese dentro de cada especialidad.

La empresa facilitará al trabajador que lo solicite y al término de cada campaña o en el plazo que reglamentariamente se determine, un certificado acreditativo de los días efectivamente trabajados durante la misma.

#### Artículo 22.- Comedores.

Para la instalación de comedores en las empresas se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

#### Artículo 23. Premio a la jubilación.

Los trabajadores que se jubilen voluntariamente y de mutuo acuerdo con la empresa, percibirán de ésta las gratificaciones que a continuación se indican y para cuyo abono deberán estar en activo al momento de la jubilación y haber prestado servicios en la empresa en los diez años anteriores a la solicitud:

A los 60 años: 10 mensualidades

A los 61 años: 8 mensualidades.

A los 62 años: 6 mensualidades.

A los 63 años: 4 mensualidades.

A los 64 años: 2 mensualidades.

A los 65 años: 1 mensualidad.

Se establece la jubilación obligatoria de los trabajadores regidos por el presente Convenio, a los 65 años, siempre que al cumplimiento de dicha edad, tengan cubierto el período de carencia para causar derecho a la pensión de jubilación.

#### Artículo 24.- Hoja de salarios.

Las empresas entregarán obligatoriamente la hoja oficial de salarios en la que constarán todos los datos exigidos por la Ley.

#### Artículo 25.- Finiquito.

Para la firma del documento por el cual el trabajador declara extinguida voluntariamente su relación laboral con la empresa, éste podrá asesorarse de sus representantes sindicales. Dicho documento será de color rosa.

#### Artículo 26.- Ropa de trabajo.

Las empresas entregarán dos prendas de trabajo a sus trabajadores, así como guantes.

#### Artículo 27.- Fiestas locales.

El disfrute de las fiestas locales se llevará a cabo en los días en que consten las fiestas en la localidad donde esté ubicado el centro de trabajo. No obstante para aquellos trabajadores con residencia distinta a la del centro de trabajo, una vez llegadas las fiestas patronales de su localidad habitual, podrán disfrutarlas aunque sin derecho a la percepción del día o días festivos, aunque deberán asistir al trabajo si son llamados en los días de fiestas locales del lugar del centro de trabajo, percibiendo entonces remuneración normal.

#### Artículo 28.- Desplazamientos.

La jornada laboral empieza y termina en el almacén de manipulado y envasado de tomate y otros productos hortícolas..

En el caso de los trabajadores que vengán prestando sus servicios para la empresa y tengan que efectuar desplazamientos desde su lugar habitual de residencia, la empresa habrá de garantizar el transporte para dicho personal en medios de locomoción adecuados con todas las contingencias

cubiertas (seguro de viajeros, etc..), siendo dicho transporte a cuenta de la empresa, salvo que ésta, cuando afecte a pocos trabajadores, sustituya esta obligación por el abono a cada trabajador de la suma de 21 y 22 pts. por kilómetro que exceda de los dos primeros a partir del punto de partida, tanto a la ida como al regreso al lugar de trabajo, cualquiera que fuese el medio de lesionasen empleado por el trabajador, en uno u otro año de vigencia.

#### Artículo 29.- Trabajadoras embarazadas.

Las empresas procurarán dar ocupación a las trabajadoras embarazadas en un puesto de trabajo en función a las disponibilidades de las mismas, que sea más cómodo para dicha situación.

#### Artículo 30.- Pinches o aspirantes.

Estos trabajadores, no los aprendices, pasarán a cobrar el salario del peón o encajadora, marcadora, estriadora, empaquetadora, a partir de los 90 días naturales de su primer contrato de trabajo.

#### Artículo 31.- Accidente de trabajo.

Las empresas completarán hasta el 100% de la base reguladora diaria a los trabajadores que causen baja por I.L.T. derivada de accidente de trabajo, a partir del primer día de baja y mientras persista la situación de I.L.T.

### CAPITULO V

#### Artículo 32.- Derechos sindicales.

Los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa gozarán durante la vigencia del Convenio, de los derechos y garantías reconocidos actualmente por la legislación vigente, que entre otras cosas son las siguientes:

- A) Ser informados de los despidos y sanciones por faltas graves y muy graves impuestos a los trabajadores.
- B) Ser informados por la empresa de la iniciación de un expediente reestructuración de plantilla.
- C) Asesorar a los trabajadores cuando así lo soliciten en la firma de los contratos laborales y finiquitos.
- D) Intervenir en la negociación colectiva cuando sean nombrados miembros de la Comisión Negociadora por los trabajadores o sus sindicatos.
- E) Disponer del crédito de horas establecido al respecto en el Estatuto de los Trabajadores, con arreglo a las siguientes matizaciones:

- Podrán utilizarlas mediante simple y previo aviso a la empresa con toda la antelación que le sea posible y justificando su destino con igual antelación si se puede, y en todo caso, con justificación posterior del tiempo invertido.

- Utilizarlas, no sólo en diálogo con la empresa, sino además en todas aquellas actividades de gestión ante los organismos públicos directamente relacionados con su función representativa y también para asistir a las reuniones que el sindicato convoque, tanto decisorias como informativas, como las de carácter formativo,

siempre y cuando unas y otras estén directamente relacionadas con su función representativa y directamente contribuyan a su formación para mejor ejercicio de su condición de representantes. No podrán ser utilizadas esas horas en reuniones o actividades a las que asistan por su simple condición de afiliados a un sindicato o por ostentar un cargo directivo del mismo.

- Las horas sindicales que se realicen dentro de la jornada de trabajo, se considerarán como de trabajo efectivo.

F) Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa podrán acumular hasta el 30% de las horas sindicales mensuales del resto de los representantes de los trabajadores de su Sindicato que las cedan y previa notificación de tal cesión a la empresa.

G) Dispondrán de un tablón de anuncios donde con independencia de las notas o anuncios que ponga la empresa de cualquier índole, incluidos los datos relativos a cotización, podrán insertar disposiciones legales publicadas en Decretos, Leyes, Ordenes Ministeriales o Boletín Oficial de la Provincia o del Estado, relativas a materias laborales o sindicales.

En relación a este tablón de anuncios, las empresas vendrán obligadas a insertar en el mismo las listas de altas y bajas del personal que a diario se produzcan.

H) La Empresa facilitará a los Comités de Empresa y Delegados de Personal información sobre la necesidad de realizar horas extras y estructurales.

**CAPITULO VI**

**Artículo 33.- Comisión Paritaria**

Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Paritaria mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio.

Estará compuesta por tres miembros representantes de los trabajadores, adscritos a las centrales sindicales firmantes del Convenio y tres de los empresarios, miembros todos de la Comisión Negociadora del Convenio.

La Comisión Paritaria mixta estará asesorada por los técnicos que ambas partes soliciten. Será convocada a petición de cualquiera de las partes con siete días de antelación y será presidida por la persona que ambas partes designen.

La Comisión Paritaria queda compuesta por tres miembros de la Central Sindical U.G.T., tres miembros de la central CC.OO. y seis miembros de la Asociación de empresarios.

**Artículo 34.- Clausula 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 según las previsiones.

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 máximo de 30 días desde la publicación del Convenio en el BORM. De no existir representantes de los trabajadores, la empresa formulará directamente la petición de 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 dos últimos ejercicios.
- c) Propuesta salarial alternativa y posible pacto de recuperación.

Las partes podrán alcanzar acuerdo en el plazo de 15 días que podrá 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 lograra un acuerdo se someterá la cuestión a arbitraje. El árbitro será designado por la Comisión Paritaria en el plazo de 15 días a partir de la fecha de la resolución, donde se constate el desacuerdo.

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 irrecurribles y ejecutivos.

**DISPOSICION TRANSITORIA.-**

Para el primer año de vigencia del presente Convenio, es decir el año 1.994, se incrementarán las tablas salariales de 1.993 en un 3'75% sin revisión, siendo las que aparecen establecidas en el Anexo II del presente Convenio.

Los atrasos derivados de dicho incremento se abonarán por las empresas durante el mes de Septiembre de 1.994.

Para el segundo año de vigencia del Convenio, los salarios que se pactan son los que resulten de aplicar a los de 1.994, el IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1.995, más un punto, sin revisión.

**ANEXO I**

**TABLA DE RENDIMIENTOS MINIMOS**

(Promedios de confección)

<u>Tomate a granel</u>	<u>Platos/h.</u>
Calibre "M".....	38
Calibre "MM".....	34
Calibre "MMM".....	28
Llenado en chorro.....	35
<u>Tomate</u>	<u>Empaquetado</u>
Calibre "GG".....	37
Calibre "G".....	31
Calibre "M".....	27
Calibre "MM".....	23
Calibre "MMM".....	18

1) Estas cantidades se refieren a platos de madera y cartón.

2) A las empresas que tengan pactadas tablas de rendimiento entre ellas y sus trabajadores, no les será de aplicación la que se pacta en este Convenio.

3) La tabla de rendimientos será de aplicación en todas las empresas, salvo en aquellas que su grado de mecanización no lo permita y las incluidas en el anterior apartado.

4) La realización de éstos rendimientos queda supeditada a unas condiciones normales de trabajo y un volumen suficiente de productos en cada uno de los puestos de trabajo.

Si no se dan estas circunstancias y ello supusiera rendimientos por debajo de los pactados, en ningún caso podrán disminuirse los salarios que figuran en la tabla anexa.

## TABLA DE SALARIOS DEL 1-1-94 al 31-12-94

## TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS, A TIEMPO PARCIAL INDEFINIDO Y EVENTUALES

CATEGORIAS	SALARIO H.	SALARIO H. EXTRA	SALARIO H. EXTRA
	BRUTO.	BRUT. 50% Recarg.	BRUT. 75% Recr.
Peón, encajadora, auxiliar, estriadora empaquetadora y empapeladora.....	573.-	859.-	1.003.-
Carpintero, montador, tapador.....	573.-	859.-	1.003.-
Encargado/a Sección.	573.-	859.-	1.003.-
Pínche 16/17 años....	478.-	717.-	836.-

Salario Regulador: 3.820.-  
 Salario base día: 2.292.-  
 Salario base hora: 344.-

## TRABAJADORES FIJOS

CATEGORIAS	SALARIO		REMUNER. ANUAL	H. ANUAL TRAB.
	MES BRUTO	ANUAL		
Aspirante 16/17 años...	54.425.-	816.375.-	1.826 h.27*	
Peón.....	69.687.-	1.045.305.-	"	
Ayudante y Especialista	70.672.-	1.060.080.-	"	
Oficial 3ª y Aux. Admvo.	71.660.-	1.074.900.-	"	
Oficial 2ª y conductor..	72.568.-	1.088.520.-	"	
Oficial 1ª y ofc. admvo. conductor mecanico.....	73.474.-	1.102.110.-	"	
Encargado Sección.....	74.375.-	1.115.625.-	"	
Técnicos y asimilados...	75.663.-	1.134.945.-	"	
Aprendices menores.....	54.425.-	816.375.-	"	
Aprendices mayores 18 añ.	59.233.-	888.495.-	"	

Número 10665

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

## Dirección provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales de Murcia

Visto el expediente presentado para el Convenio Colectivo de Trabajo para Trabajadores de Fincas Urbanas, de ámbito provincial, suscrito por la Comisión Mixta Paritaria del mismo, con fecha 18 de julio de 1994, en cuya acta se hace constar que habiendo aparecido publicado en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia", de fecha 15 de abril de 1994, el cual había sido registrado en esta Dirección provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales, con fecha 10 de marzo de 1994, se puede apreciar en esta publicación unos errores sobre cotización a la Seguridad Social del Complemento del artículo 40, los cuales se rectifican por el acta de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Co-

lectivo de Trabajo que nos ocupa, y lo cual motiva el presente "acuerdo", a efectos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3. de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales,

## ACUERDA:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales, con notificación a la Comisión Mixta Paritaria, de este Convenio Colectivo de Trabajo.

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

Murcia, 28 de julio de 1994.—El Director provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales, José Antonio Gallego Iglesias.

(D.G. 26958)

En la ciudad de Murcia, siendo las 19,30 horas del día 18 de julio de 1994, se reúne la Comisión Paritaria establecida en el artículo 44 del Convenio Colectivo de Empleados de Fincas Urbanas publicado en el "B.O.R.M." número 85 de 15 de abril del presente año, con la asistencia por la parte social de don Ginés Mármol Castillo, don José Blanco Nicolás y don Isaías Rubio Rosillo, asistidos por don Juan José Lázaro Fernández y por la parte económica de don Felipe López Alarcón y don Leopoldo Navarro Quílez, a fin de deliberar sobre el carácter no cotizante del complemento en especie fijado en el artículo 40 del mencionado Convenio Colectivo.

A la vista de la impugnación de la Dirección provincial de Trabajo y Seguridad Social, del citado artículo 40 y consultada la necesaria jurisprudencia y normativas vigentes, la Comisión Paritaria acuerda considerar que la correcta interpretación de la normativa vigente establece la cotización a la Seguridad Social del Complemento establecido en el artículo 40. Igualmente se acuerda dar traslado del presente acuerdo a la Dirección provincial de Trabajo y Seguridad Social, así como establecer el carácter retroactivo de dicha actualización a fecha 1 de enero del presente año.

Y para que surta los efectos oportunos durante la vigencia del Convenio se levante este acta dando traslado de la misma a la Dirección provincial de Trabajo y Seguridad Social para su registro y posterior publicación en el "B.O.R.M."

### III. Administración de Justicia

Número 10588

#### DE LO SOCIAL NÚMERO UNO DE MURCIA

##### EDICTO

Doña María Ángeles Arteaga García, Secretaria del Juzgado de lo Social número Uno.

Hago saber: Que en este Juzgado se tramita proceso número 782/93, seguido a instancia de Francisco Gómez Lorenzo, contra INSS, Tesorería General de la Seguridad Social y Cerámica Contreras, S.A., sobre varios Seguridad Social, habiendo recaído la siguiente:

##### Sentencia

En la ciudad de Murcia a veinticinco de julio de mil novecientos noventa y cuatro.

Antecedentes de hecho ....  
Fundamentos Jurídicos ...

##### Fallo

Que estimando la demanda interpuesta por don Francisco Gómez Lorenzo, contra la empresa Cerámicas Contreras, S.A., e Instituto Nacional de la Seguridad Social, declaro que la base reguladora de la pensión de jubilación del actor es de 84.930 pesetas y consecuentemente condeno a la empresa Cerámicas Contreras, S.A., a que constituya capital coste de renta en cuantía suficiente para el abono de las diferencias que resulten de aplicar la nueva base y condeno al INSS a que anticipando el pago, abone al demandante pensión conforme a dicha base ahora fijada con efectos de 23-10-92, con mejoras y revalorizaciones reglamentarias sin perjuicio de reponerse de la empresa.

Se absuelve a la Tesorería Territorial de la Seguridad Social.

Notifíquese esta sentencia a las partes y hágaseles saber que contra la misma cabe recurso de suplicación para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, en el plazo de cinco días, a contar del siguiente al de su notificación anunciándolo ante este Juzgado, y obliga al ente gestor a presentar certificación acreditativa de que comienza el pago de la prestación y de que lo proseguirá durante la tramitación del recurso, y designar un domicilio en la sede la referida Sala del citado Tribunal a efectos de notificación, para dar cumplimiento a lo establecido por el artículo 195 de la vigente L.P.L.

Así por esta mi Sentencia, la pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación en forma a la parte Cerámica Contreras, S.A., que últimamente tuvo su domicilio en esta localidad, y en la actualidad se encuentra en ignorado paradero, expido el presente para su inserción y publi-

cación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" y en el tablón de anuncios de este Juzgado, haciéndole saber que las próximas notificaciones se verificarán en Estrados de este Juzgado.

En Murcia, a veintiocho de julio de mil novecientos noventa y cuatro.—La Secretaria Judicial, María Ángeles Arteaga García.

Número 10595

#### PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO DOS DE CIEZA

##### EDICTO

Doña María Carmen Torres Buitrago, Juez del Juzgado, Juez del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número Dos de Cieza y su partido.

En virtud de lo acordado en resolución de esta fecha dictada en juicio de faltas, seguido en este Juzgado con el n.º 441/87, por una falta de imprudencia, por medio del presente se notifica a don David Caballero Rivero y doña Ángeles Caballero Rivero, con último domicilio conocido calle San Juan, 14 de Serranillós (Ávila), la Sentencia dictada en los mismos, cuyo encabezamiento y fallo son del siguiente tenor literal:

Doña Pilar Rubio Berna, Juez de Instrucción número Dos de esta ciudad, los presentes autos de juicio de faltas, registrados con el n.º 441/87, y seguidos por presunta falta de imprudencia, siendo las partes en el mismo el Ministerio Fiscal, en representación de la acción pública, don Gregorio Arribas Zapatero y don Ubaldo Puche Rodríguez, como implicados, don David Caballero Rivero y doña María Ángeles Caballero Rivero como perjudicados y doña María Antonia Arribas Zapatero como R.C.S.

Fallo. Que debo condenar y condeno a los solos efectos civiles a Ubaldo Puche Rodríguez a que indemnice a doña Antonia Arribas Zapatero en la cantidad de 126.996 pesetas, a que ascienden los daños causados en su vehículo y a don David Caballero Rivero en 6.000 pesetas, por cada uno de los días que tardó en sanar de sus lesiones que se acreditará en ejecución de sentencia con la RCD de la Cía. de Seguros Mapfre con cargo a la póliza n.º 289860770711.

Notifíquese la presente resolución de acuerdo con el artículo 248.4 de la LOPJ.

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación a los implicados, expido la presente para su inserción en el "Boletín Oficial del Estado".—La Juez, Carmen Torres Buitrago.—La Secretaria.

Número 10697

**SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO  
DE MURCIA**

Don José Luis Escudero Lucas, Secretario de lo Contencioso Administrativo de Murcia.

Por el presente anuncio que se publicará en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia",

Hace saber: Que por don Damián Montoya Martínez, en nombre y representación de Yataro Promociones, S.A., se ha interpuesto recurso contencioso-administrativo contra el Ayuntamiento de Murcia, versando el asunto sobre expediente de apertura.

Y en cumplimiento de lo prevenido en los artículos 60 y 64 de la vigente Ley reguladora de esta Jurisdicción, se hace público, para que sirva de emplazamiento a las personas que, con arreglo a los artículos 29 (párrafo 1, apartado b), y 30 de la indicada Ley, estén legitimadas como parte demandada y de las que tuvieren interés directo en el mantenimiento de la resolución recurrida y quisieren intervenir en el procedimiento como parte codemandada o coadyuvante de la Administración.

Dicho recurso ha sido registrado bajo el número 1.783/1994.

Dado en Murcia a 27 de junio de 1994.— El Secretario, José Luis Escudero Lucas.

Número 10628

**PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN  
SAN JAVIER****EDICTO**

Doña María Dolores Parra Martín, Juez del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción de San Javier y su partido.

Hace saber: Que en este de mi cargo se siguen autos de juicio de faltas n.º 23/93 sobre lesiones, tráfico, en los que con fecha 4-agosto-1994 se ha acordado citar por edictos a Teljan Kuljetusay cuyo actual domicilio o paradero se desconoce, a fin de que el próximo día quince de septiembre de 1994, y horas las 10,40 de su mañana comparezca ante este Juzgado al objeto de asistir a la celebración del correspondiente juicio oral, pudiendo verificarlo con asistencia de Abogado, y con los medios de prueba de que intente valerse, con apercibimiento de cuanto preceptúan los artículos 962 y 970 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal y de que en caso de incomparecencia le parará el perjuicio a que hubiere lugar en Derecho.

Y para que tenga lugar lo acordado y sirva de citación en forma del denunciado, expido el presente en San Javier, a 4 de agosto de 1994.—El Juez de Instrucción, María Dolores Parra Martín.—El Secretario.

Número 10629

**PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN  
SAN JAVIER****EDICTO**

Doña Dolores Parra Martín, Juez del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción de San Javier y su partido.

Hace saber: Que en este de mi cargo se siguen autos de juicio de faltas: 23/93 sobre lesiones y daños tráfico, en

los que con fecha 4-agosto-1994 se ha acordado citar por edictos a Borgsten Cay Paul cuyo actual domicilio o paradero se desconoce, a fin de que el próximo día quince de septiembre de 1994 y hora las 10,40 de su mañana comparezca ante este Juzgado al objeto de asistir a la celebración del correspondiente juicio oral, pudiendo verificarlo con asistencia de Abogado, y con los medios de prueba de que intente valerse, con apercibimiento de cuanto preceptúan los artículos 962 y 970 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal y de que en caso de incomparecencia le parará el perjuicio a que hubiere lugar en Derecho.

Y para que tenga lugar lo acordado y sirva de citación en forma del denunciado, expido el presente en San Javier, a 4 de agosto de 1994.—La Juez, María Dolores Parra Martín.—El Secretario.

Número 10634

**PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN  
NÚMERO CUATRO DE CARTAGENA****EDICTO**

Don Miguel Ángel Beltrán Aleu, Magistrado Juez de Primera Instancia e Instrucción número Cuatro de Cartagena.

Hago saber: Que en juicio ejecutivo n.º 135/93, seguido en este Juzgado a instancia de Banco Bilbao Vizcaya, S.A., representado por el Procurador señor Rodríguez Monje contra don Antonio Martínez Rodríguez y doña Manuel Madrid Ibarz, sobre reclamación de 998.900 pesetas de principal más 300.000 pesetas presupuestadas para intereses legales y costas, por providencia del día de la fecha se ha acordado la notificación del procedimiento a los ignorados herederos del primero de ellos y que se dictó sentencia de remate con fecha 23-11-94, continuando en lo sucesivo este pleito contra la herencia yacente de don Antonio Martínez Rodríguez y doña Manuel Madrid Ibarz.

Y para que sirva de notificación en forma a los ignorados herederos de don Antonio Martínez Rodríguez, expido y firmo el presente en Cartagena a dieciocho de abril de 1994.—El Magistrado Juez, Miguel Ángel Beltrán Aleu.—El Secretario.

Número 10641

**PRIMERA INSTANCIA  
NÚMERO DOS DE CARTAGENA****EDICTO**

El Secretario del Juzgado de Primera Instancia número Dos de los de Cartagena.

Hace saber: Que en el juicio ejecutivo, número 552/1993, promovido por Banco Bilbao Vizcaya, S.A., contra Prom. Cons. El Pedruchillo La Manga, S.A., José Hernández Sánchez y Antonia Gutiérrez Vicente, en reclamación de 2.713.600 pesetas, se ha acordado por providencia de esta fecha, citar de remate a dicha parte demandada, Prom. Cons. El Pedruchillo La Manga, S.A., cuyo domicilio actual se desconoce, para que en el término de nueve días se persone en los autos, y se oponga si le conviniere, habiéndose practicado ya el embargo de sus bienes sin previo requerimiento de pago, dado su ignorado paradero. De no personarse le parará el perjuicio a que hubiere lugar en Derecho.

Dado en Cartagena a veintitrés de mayo de mil novecientos noventa y cuatro.—El Secretario.

Número 10598

**INSTRUCCIÓN  
NÚMERO OCHO DE CARTAGENA**

**EDICTO**

Don Eduardo Sansano Sánchez, Magistrado-Juez del Juzgado de Instrucción número Seis de Cartagena, en sustitución de doña Pilar Rubio Berna, Magistrada-Juez titular del Juzgado de Instrucción número Ocho de Cartagena.

Por medio del presente edicto, hago saber: Que en este Juzgado se sigue ejecutoria 11/94 dimanante del juicio de faltas 29/93 en la que se ha dictado la siguiente resolución:

Diligencia de ordenación del Secretario Sr. Solano Barreto.

En Cartagena, a veinticinco de julio de mil novecientos noventa y cuatro. Visto el estado de la presente ejecutoria y el escrito de la Policía Local de Cartagena comunicando el paradero desconocido y la no inscripción en el Padrón Municipal de José Antonio Ros Cayuela, cítese a éste por edictos para que comparezca en este Juzgado el día 5 de septiembre de 1994 a las 11,00 horas con apercibimiento de que si no lo hiciere, se archivará la presente causa.

Así lo ordeno, doy fe.

Y para que conste y sirva de notificación y publicación en legal forma en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia", a José Antonio Ros Cayuela expido y libro el presente, que firmo y sello en Cartagena, a veinticinco de julio de mil novecientos noventa y cuatro.—El Magistrado-Juez, Eduardo Sansano Sánchez.—El Secretario.

Número 10599

**PRIMERA INSTANCIA Y FAMILIA  
NÚMERO TRES DE MURCIA**

**EDICTO**

Juan Bautista García Florencio, Secretario del Juzgado de Primera Instancia número Tres de Murcia.

En virtud de lo acordado en resolución de esta fecha en demanda de separación, instada por doña Ana María Solano Peñas, representado por el Procurador don José Antonio Luna Moreno, contra don Jerónimo López Espada, se ha dictado Sentencia cuyo encabezamiento y parte dispositiva es del tenor y literal siguiente:

En la ciudad de Murcia a cinco de julio de mil novecientos noventa y cuatro.

El Ilmo. Sr. don Antonio López-Alanis Sidrach Magistrado-Juez de Primera Instancia número Tres de la misma, habiendo visto los presentes autos de separación matrimonial seguidos en este Juzgado con el número 1.203/93 a instancia de doña Ana María Solano Peñas, mayor de edad, casado, vecino de Murcia, con domicilio en, representado por el Procurador don José Antonio Luna Moreno y defendido por el Letrado don José Antonio Luna Moreno y defendido por el Letrado don Antonio García Mendoza, contra don Jerónimo López Espada, mayor de edad, vecino de Arrecife-Lanzarote, con domicilio en Coronel Bens, 44-3

derecha, habiendo sido declarado en rebeldía; y ... Fallo: Que desestimando la demanda formulada por el Procurador don José Antonio Luna Moreno, en nombre y representación de doña Ana María Solano Peñas, contra su cónyuge don Jerónimo López Espada, demandado en situación procesal de rebeldía; debo declarar y declaro no haber lugar a decretar la separación interesada, por incompetencia de este Juzgado y sin entrar en el fondo del asunto. Sin hacer expresa imposición de costas. Así por esta mi sentencia, la pronuncio, mando y firmo. Antonio López-Alanis Sidrach, firmado y rubricado.

Y para que sirva de notificación en legal forma a don Jerónimo López Espada, expido el presente que firmo en Murcia a veintiocho de julio de mil novecientos noventa y cuatro.—El Secretario Judicial, Juan Bautista García Florencio.

Número 10601

**PRIMERA INSTANCIA Y FAMILIA  
NÚMERO TRES DE MURCIA**

**EDICTO**

Juan Bautista García Florencio, Secretario del Juzgado de Primera Instancia número Tres de Murcia.

En virtud de lo acordado en resolución de esta fecha en demanda de separación, instado por doña María Martínez Sánchez, representado por el Procurador don Juan de Hita Lorente, contra don Antonio Javaloy Pintado, se ha dictado la Sentencia cuyo encabezamiento y parte dispositiva es del tenor y literal siguiente:

En la ciudad de Murcia a dieciocho de julio de mil novecientos noventa y cuatro.

El Ilmo. Sr. Don Antonio López-Alanis Sidrach Magistrado-Juez de Primera Instancia número Tres de la misma, habiendo visto los presentes autos de separación matrimonial seguido en este Juzgado con el número 1.588/93 a instancia de doña María Martínez Sánchez, gozando del beneficio de justicia gratuita, mayor de edad, casado, vecino de Sangonera la Seca, con domicilio en Dr. Fléming, 13, representada por el Procurador don Antonio García Medina, contra don Antonio Javaloy Pintado, mayor de edad, en paradero desconocido, habiendo sido declarado en rebeldía, y siendo parte el Ministerio Fiscal; y ... Fallo: Que estimando la demanda de separación matrimonial formulada por el Procurador don Juan de Hita Lorente, en nombre y representación de doña María Martínez Sánchez, contra su cónyuge don Antonio Javaloy Pintado demandado en situación procesal de rebeldía; y siendo parte el Ministerio Fiscal, debo acordar y acuerdo la separación legal del matrimonio contraído por los mencionados esposos el día 6 de enero de 1983, en la localidad de Murcia, se ratifican las medidas acordadas con carácter provisional, con todos los efectos legales inherentes, sin hacer expresa imposición de costas. Notifíquese al demandado rebelde la presente resolución en la forma prevenida por la Ley, a no ser que se solicite la notificación personal por la parte contraria; y, una vez firme esta sentencia comuníquese de oficio al Registro Civil de Murcia en donde consta inscrito el matrimonio, mando y firmo. Antonio López-Alanis Sidrach. Firmado y rubricado.

Y para que sirva de notificación en legal forma a don Antonio Javaloy Pintado, expido el presente que firmo en Murcia a veintiocho de julio de mil novecientos noventa y cuatro.—El Secretario, Juan Bautista García Florencio.

## IV. Administración Local

Número 10406

### RICOTE

Vista la publicación realizada en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" número 196, de fecha 26 de agosto de 1994, con el número 10406, se observa que el edicto de anuncio de subasta de este Ayuntamiento contiene errores y omisiones que es preciso rectificar:

Donde dice: "Plazo de proposiciones 12.691.112 pesetas a la baja"; debe decir: "Plazo de proposiciones. Veinte días hábiles a partir de su publicación en el "B.O.R.M.".

Omite "Precio de licitación 12.691.112 pesetas a la baja".

El plazo de presentación de proposiciones comenzará a partir de la publicación del presente anuncio de corrección de errores.

Ricote, 31 de agosto de 1994.—El Alcalde accidental, Constantino Sánchez Moreno.

Número 10922

### CARTAGENA

#### EDICTO

Por haber solicitado Iberdrola, S.A. (Exp. CL 205/94 MJ), licencia para instalación de ampliación subestación transformadora, en Ctra. Cabo de Palos al Albuñón, P.K. 0,6.

Se abre información pública por el plazo de diez días para que los interesados en este expediente puedan examinar el mismo en el Negociado de Licencias de este Excmo. Ayuntamiento y formular las alegaciones que estimen convenientes.

Cartagena, 30 de agosto de 1994.—El Alcalde, José Luis Fernández Lozano.

Número 10769

### LORQUÍ

#### EDICTO

Solicitado por Hierros y Recuperaciones de Lorquí, S.L., la devolución de la garantía definitiva que tiene constituida para la adjudicación de una parcela de terreno en el Polígono Industrial de Lorquí, se hace público para que, en el plazo de quince días puedan presentarse reclamaciones.

Lorquí a 29 de julio de 1994.—El Alcalde, Antonio Carbonell Manzano.

Número 10768

### MURCIA

#### Gerencia de Urbanismo

#### ANUNCIO

#### Aprobación del Proyecto de expropiación de terrenos destinados a zona verde junto a la Acequia Nelva. (Gestión-Expropiaciones. Expte. 866/94)

El Pleno de este Ayuntamiento, en su sesión del día 30 de junio de 1994, ha aprobado el Proyecto de expropiación de terrenos destinados a zona verde junto a la Acequia Nelva, conforme a las previsiones establecidas al efecto en el Plan General de Ordenación Urbana de Murcia.

La presente expropiación afecta a las siguientes parcelas, con indicación de su número, titular, superficie, y estado:

—Parcela número 1. Corporación Financiera de la Región de Murcia. 1.318,50 metros cuadrados. Sin edificaciones ni plantaciones.

—Parcela número 2. Don Ricardo Martínez-Moya Asensio. 3.455,14 metros cuadrados. Terreno sin plantaciones, sobre el que existe una edificación del antiguo arrendatario rústico.

—Parcela número 4. Don Ricardo Martínez-Moya Asensio. 5.243,82 metros cuadrados. Terreno sin plantaciones ni edificaciones.

—Parcela número 5. Don Manuel Manzano Martínez y hermanos. 1.126,82 metros cuadrados. Terreno sin plantaciones ni edificaciones.

—Parcela número 6. Don Ángel Fernández Manzano y otra. 1.722,28 metros cuadrados. Terreno sin plantaciones ni edificaciones.

—Parcela número 7. Doña Ángeles Hilla Díaz. 1.984,57 metros cuadrados. Terreno sin plantaciones ni edificaciones.

—Parcela "A". Don José Barba Soto. Terreno sin plantaciones, sobre el que existe una vivienda, cuadra, cobertizo y pozo.

Lo que se somete a información pública por plazo de quince días, a contar del siguiente al de la inserción de este anuncio en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia", durante el cual los intereses podrán conocer el contenido del expediente en la Gerencia de Urbanismo y formular las alegaciones que estimen oportunas en orden a la rectificación de posibles errores en los datos de la parcela, de su titular, de su estado material o legal, o sobre la procedencia de la expropiación.

Murcia, 22 de julio de 1994.—El Teniente Alcalde de Urbanismo e Infraestructuras.

## V. Otras disposiciones y anuncios

Número 10902

### COMUNIDAD DE REGANTES ASCOY-BENIS Y CARRASQUILLA

CIEZA (Murcia)

#### Junta General Extraordinaria

Por medio de la presente se le convoca a usted a Junta General Extraordinaria, que se celebrará el próximo día 6 de septiembre de 1994 (martes), a las 19,30 horas en primera convocatoria y a las 20 hora en segunda, en el salón de actos de la Cámara Agraria, sita en la calle de Pérez Cervera, con arreglo al siguiente

#### ORDEN DEL DÍA

1.º—Lectura del acta de la sesión anterior, para su aprobación, si procede.

2.º—Modificación de los Estatutos y aprobación, si procede, para elevar a definitivo la aprobación de la impulsión del río Segura por medio de la Acequia del Horno.

3.º—Aprobación de la aportación económica para la financiación de la obra ya realizada y hacer las necesarias con objeto de llevar el agua a los comuneros dependientes de la elevación de Benis.

4.º—Comunicación e información de la resolución de la Confederación Hidrográfica del Segura sobre la impugnación presentada por don Antonio Marín Salmerón y otros, referidos a la Junta General Ordinaria de fecha 25-2-94.

5.º—Autorización al señor Tesorero de esta Comunidad para excluir de los Padrones de derramas las deudas de la familia Peñapareja y Lucentum.

Cieza, 20 de agosto de 1994.—El Presidente de la Comunidad de Regantes de Ascoy-Benis y Carrasquilla.

Número 10911

### COMUNIDAD DE REGANTES CAMPOTÉJAR

MOLINA DE SEGURA (Murcia)

El Presidente de la Comunidad de Regantes de Campotéjar, convoca a todos los Comuneros de esta Comunidad a Asamblea General Extraordinaria que se va a celebrar en los locales sociales de la Comunidad, sitos en Tinajón, s/n. (junto a las oficinas), el día 25 de septiembre próximo, a las 8,30 horas de la mañana en primera convocatoria y a las 9 en segunda convocatoria con el siguiente orden del día:

1.—Aprobación de la fórmula de adjudicación de las obras de la tubería de NEASA y sistema de financiación.

2.—Informe sobre la situación de las obras en curso y las próximas a realizar.

3.—Puesta en conocimiento de la Asamblea de la situación de los pozos construidos y acuerdos a adoptar sobre los terrenos adquiridos por esta Comunidad.

En Tinajón, s/n., Molina de Segura a 29 de agosto de 1994.—El Presidente.—El Secretario.

Número 10793

### CÁMARA OFICIAL DE COMERCIO INDUSTRIA Y NAVEGACIÓN DE CARTAGENA

#### Periodo voluntario de cobranza

De conformidad con lo dispuesto por los artículos 12, 13 y 14 de la Ley 3/1993, de 22 de marzo, Básica de Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación, se pone en conocimiento de las personas naturales y jurídicas que ejerzan actividades comerciales e industriales en la demarcación de esta Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación que queda abierto el periodo voluntario de cobranza de la cuota obligatoria sobre el Impuesto de Actividades Económicas, rendimiento neto de actividades empresariales sujetos al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas e Impuesto sobre Sociedades.

El pago en periodo voluntario se efectuará dentro de los plazos siguientes:

Liquidaciones notificadas entre los días 1 y 15 de cada mes, hasta el día 5 del mes siguiente.

Liquidaciones notificadas entre los días 16 y último de cada mes, hasta el día 20 del mes siguiente.

El pago podrá efectuarse en las oficinas de la Cámara de Comercio, Plaza Castellini, número 5, o en las entidades señaladas en la correspondiente notificación.

Finalizado el periodo de pago sin haber satisfecho la deuda, se iniciará el procedimiento de apremio a través de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, con los recargos e intereses legales correspondientes.

El Secretario General, Ramiro Alonso Gutiérrez.