



BOLETIN OFICIAL DE LA REGION DE MURCIA

Depósito legal: ML 315/1982

VIÉRCOLES, 7 DE SEPTIEMBRE DE 1994

Número 206

Franqueo concedido número 29/5

SUMARIO

II. Administración civil del Estado

2. Direcciones provinciales de Ministerios

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dirección Provincial de Murcia. Convenio Colectivo de Trabajo para Industria Siderometalúrgica y Tejidos de Redes.	7927
Ministerio de Obras Públicas, Transportes y Medio Ambiente. Solicitada autorización a esta Confederación Hidrográfica del Segura para efectuar en el Azarbe Merancho el vertido de aguas residuales.	7935
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dirección Provincial de Murcia. Convenio Colectivo de Trabajo para Primeras Marcas de Confeitería, S.A.	7936
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dirección Provincial de Murcia. Convenio Colectivo de Trabajo para Industrias Pimentoneras Región de Murcia.	7938
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dirección Provincial de Murcia. Convenios Colectivos de Trabajo para Comercio al por mayor de alimentación.	7941
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dirección Provincial de Murcia. Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC). Expediente número 30/848.	7948

III. Administración de Justicia

Primera Instancia número Uno de Cartagena. Juicio ejecutivo 397/1990.	7949
Primera Instancia número Uno de Cartagena. Juicio de cognición 140/94.	7949
Sala de lo Contencioso Administrativo de Murcia. Recurso 1.023/94.	7949
De lo Social número Cuatro de Murcia. Proceso 472 a 478 de 1994.	7950
De lo Social número Cuatro de Murcia. Proceso 1.323/92.	7950
De lo Social número Cuatro de Murcia. Proceso 116 y 102 de 1994.	7951
De lo Penal número Uno de Cartagena. Juicio oral 422/91.	7951
Primera Instancia número Cinco de Murcia. Autos 99/92.	7952
Primera Instancia número Tres de Molina de Segura. Autos 411/93-A.	7952
Primera Instancia número Dos de Molina de Segura. Autos 28/94-J.	7953
De lo Social número Cinco de Murcia. Autos 135/94.	7953
Primera Instancia e Instrucción número Dos de Almansa (Albacete). Autos 141/89.	7954
Primera Instancia número Uno de Cartagena. Juicio ejecutivo 329/94.	7954
Primera Instancia número Seis de Murcia. Autos 441/94.	7954
Sala de lo Contencioso Administrativo de Murcia. Recurso 1.754/94.	7955
Primera Instancia de Priego (Córdoba). Autos 206/91.	7955
Primera Instancia número Treinta y Dos de Madrid. Autos 832/92.	7955
Primera Instancia e Instrucción número Uno de Caravaca de la Cruz. Autos 30/94.	7956
Primera Instancia número Uno de Cartagena. Juicio ejecutivo 338/94.	7956

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
Aytos. 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 10796

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación Laboral.— Convenios Colectivos

Expediente 48/94

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Industria Siderometalúrgica y Tendidos de Redes Eléctricas, de ámbito provincial, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 9 de agosto de 1994, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales, con fecha 10 de agosto 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 10-8-1994 y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo

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

Murcia, 11 de agosto de 1994.— El Director Provincial, José Antonio Gallego Iglesias. D.G. 27860

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICA Y TENDIDOS DE REDES ELÉCTRICAS.

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1º.— ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL.

El presente convenio Colectivo obliga a las Empresas y Trabajadores del Sector Metal de la Región de Murcia, tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos y almacenaje, comprendiéndose asimismo, aquellas empresas, centros de trabajo o talleres en las que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines de la siderometalúrgica o tareas de instalación, montaje o reparación incluidas en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios.

También será de aplicación el Convenio Colectivo en las Industrias de fabricación de envases metálicos y boterío cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a 0'5 mm., Tendidos de Líneas Eléctricas e Industrias de óptica y mecánica de precisión.

Estarán asimismo afectadas por el Convenio aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo.

Quedarán únicamente excluidas del ámbito del Convenio Colectivo las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

ARTÍCULO 2º.— PERÍODO DE VIGENCIA. ENTRADA EN VIGOR Y PRORROGA.

1º.— La duración del presente Convenio será de dos años, desde 1 de Enero de 1.994 a 31 de Diciembre de 1.995. Su entrada en vigor, en consecuencia, será de 1 de Enero de 1.994, sea cual fuere la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

2º.— Las partes firmantes, dos meses antes de la vigencia temporal del presente Convenio, se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio, sin necesidad de la previa denuncia del vigente.

ARTÍCULO 3º.— COMISIÓN NEGOCIADORA.

La Comisión Negociadora para el próximo Convenio estará compuesta de la siguiente forma:

a) Por los representantes de los Sindicatos, Federación o Confederaciones Sindicales que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros del Comité o Delegados de Personal del ámbito geográfico y funcional a que se refiere el Convenio.

b) Por las Asociaciones Empresariales que cuenten con el diez por ciento de los empresarios y de los trabajadores del Convenio.

ARTÍCULO 4º.— CONDICIONES DE APLICACIÓN, COMPENSACIONES, GARANTÍA "AD PERSONAM" Y DERECHOS SUPLETORIOS.

1º.— 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.

2º.— Los aumentos a las retribuciones en el Anexo I de este Convenio, que puedan producirse en el futuro por disposiciones de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones del cómputo anual, superen las aquí establecidas. La mejora de las restantes condiciones que legal, o reglamentariamente o por acuerdo entre las partes, se pudiera establecer, quedarán integradas en el mismo si las aquí pactadas, individualmente consideradas, no fueran más beneficiosas.

3º.— Si algún trabajador tuviese una suma de devengos superior a la que puedan corresponderle por las nuevas condiciones que se establecen en el presente Convenio, el exceso habrá de serle respetado como condición más beneficiosa, a título exclusivamente personal.

4º.— Vinculación a la totalidad. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y han sido aceptadas ponderándose globalmente.

5º.— Compensación.

Las condiciones convenidas son compensables en su totalidad con las mejoras que anteriormente rigieren por mejora pactada unilateralmente concedida por la empresa o por imperativo legal.

CAPÍTULO II

DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 5º.— La organización del trabajo y la determinación de los sistemas y métodos que han de regularlos en las diferentes actividades y grupos profesionales; es facultad de la Dirección de la Empresa, previa información al Comité y Delegados de Empresa. En consecuencia, debe realizarse de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos (personal, elementos materiales, tiempo, etc.), hasta el límite que

permitan los elementos de que dispongan y la necesaria colaboración del personal.

ARTICULO 6°.- Las empresas que proyecten implantar un sistema de análisis de control de rendimientos personales lo someterán a un periodo de prueba no inferior a cuatro semanas ni superior a ocho. Finalizado dicho periodo de prueba, los representantes de los trabajadores manifestarán su acuerdo o desacuerdo al sistema que se trate de implantar, en el plazo de quince días.

En caso de acuerdo quedará implantado definitivamente dicho sistema.

En caso de desacuerdo, y en el plazo de diez días a partir de la fecha de reclamación, empresas y trabajadores, conjuntamente, tratarán de solucionar las diferencias planteadas, de cuyo resultado se levantará acta.

En caso de avenencia quedará implantado el sistema.

En caso de no avenencia se recurrirá a la Autoridad Laboral, de quien se solicitará designe persona técnica en la materia a fin de que dictamine sobre las diferencias planteadas, con intervención de los técnicos designados tanto por la empresa como por los trabajadores.

La resolución que dicte la Autoridad Laboral, en base al dictamen emitido por el técnico designado, será de obligatorio cumplimiento para empresas y trabajadores.

Hasta tanto no se implante con carácter definitivo el sistema de análisis y control, se entenderá prorrogado el periodo de prueba, durante el cual no se exigirán los rendimientos mínimos establecidos en el sistema a implantar, percibiendo el trabajador las retribuciones pactadas en el presente Convenio.

ARTICULO 7°.- Son facultades de la Dirección de la Empresa:

a) La calificación de los trabajos, según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.

b) Exigir los rendimientos mínimos en los trabajos racionalizados y los normales en los no racionalizados.

c) Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva del trabajador.

d) Señalar los índices de desperdicios y calidad admisible en el proceso de producción.

e) Establecer normas de vigilancia y diligencia en el cuidado y en el manejo de máquinas y utillajes.

f) La realización durante cualquier periodo de la organización del trabajo, de las modificaciones en los métodos, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones, variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, sistemas, utillajes, etc.

g) Regular la adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, procesos de fabricación, cambios de materiales, sustitución y renovación de máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

ARTICULO 8°.- Rendimientos. A los efectos del apartado b) del artículo anterior, los rendimientos mínimos son los que corresponden a la actividad mínima exigible, entendiéndose como tal la de 60 puntos Bedaux, 100 Centesimal, 75 Crea o baremos equivalentes en cualquier otro sistema.

Para determinar la actividad normal en los trabajos no racionalizados, la empresa podrá optar por cualquiera de los sistemas siguientes:

a) Aplicación de cronometraje directo, toma de tiempos, baremo o cualquier otro.

En particular, las empresas integrantes del sector que trabajen productos cuyos fabricantes tengan establecidas tablas de rendimientos para la reparación de los mismos, estas tablas serán de aplicación para la estimación del rendimiento normal, siempre que el utillaje o maquinaria para la realización de estos trabajos sean los adecuados o como mínimo los que determinen los fabricantes de dichos productos.

b) El cociente que resulte de dividir el total de los rendimientos de todos los trabajadores de una misma categoría y especialidad por el número de ellos, obtenido durante un periodo de tiempo no inferior a siete días consecutivos, en caso de disconformidad, será de aplicación el procedimiento establecido en el artículo 6°.

La exigibilidad de dichos rendimientos será potestativa de la Dirección de la Empresa, sin que su no exigencia implique renuncia a ello.

ARTICULO 9°.- Cuando un productor no alcance, por causas imputables al mismo en un periodo de siete días consecutivos o quince alternos al trimestre, los rendimientos definidos en el artículo anterior, podrá ser sancionado por la Empresa, de conformidad con la legislación vigente.

ARTICULO 10°.- Son obligaciones de la Empresa:

a) Informar a los representantes de los trabajadores sobre los cambios de carácter general establecidos en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la Dirección en la materia.

b) Tener a disposición de los trabajadores la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como las tarifas vigentes para las mismas.

c) Establecer y redactar la fórmula para los cálculos de salario, en forma clara y sencilla para que pueda ser comprendido normalmente, cualquiera que sea la medida que se emplee para valorar los rendimientos.

d) Estimular toda iniciativa de cualquier trabajador, encaminada a mejorar y perfeccionar la organización del trabajo.

ARTICULO 11°.- Procedimiento para la implantación, modificación o sustitución de los sistemas de organización de trabajo.

Las empresas que quieran implantar un sistema o que teniendo implantado lo modifiquen por sustitución global de alguna de sus partes fundamentales: el Estudio de métodos, el Estudio de tiempos, el Régimen de Incentivos o la Calificación de los puestos de trabajo, procederán, de la forma siguiente:

a) La Dirección informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores de la implantación o sustitución que ha decidido efectuar.

b) Ambas partes, a estos efectos, podrán constituir una Comisión Paritaria. Dicha Comisión Paritaria, mediante informe que deberá elaborarse en el término máximo de quince días, manifestará su acuerdo o disenterá razonadamente de la medida a adoptar.

c) Si en el término de otros quince días no fuera posible el acuerdo, ambas partes podrán acordar la sumisión a un arbitraje.

d) De persistir el desacuerdo, la implantación o modificación del sistema se ajustará en cuanto a su aprobación, a lo previsto en la legislación laboral vigente.

Los representantes legales de los trabajadores podrán ejercitar iniciativas en orden a variar el sistema de organización establecido.

ARTICULO 12°.- Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior podrá establecerse en los Centros de Trabajo y estará compuesta por un mínimo de dos miembros y un máximo de ocho. La mitad de los miembros procederán de los representantes legales de los trabajadores y ostentarán su representación y serán designados por éstos. La otra mitad será nombrada por la Dirección a quien representarán.

Serán competencias de esta Comisión:

- Las establecidas en el artículo 11 en orden a la implantación o modificación de un sistema de organización del trabajo.

- Conocer y emitir informe sobre los nuevos métodos y sobre los estudios de tiempo correspondientes, previamente a su aplicación.

- Conocer y emitir informe previo a su implantación por la Dirección, en los casos de revisión de Métodos y/o Tiempos correspondientes.

- Recibir las Tarifas de Trabajo y sus Anexos, en su caso.

- Acordar los periodos de aprendizaje y los de adaptación que en su caso se apliquen.

Las partes de la Comisión Paritaria podrán recabar asesoramiento externo.

CAPITULO III

DEL PERSONAL

ARTICULO 13°.- CLASIFICACION PROFESIONAL.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, serán clasificados en Grupos Profesionales.

La nueva estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los Grupos Profesionales establecidos en el Convenio General del Metal.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las tareas básicas más representativas. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior.

La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias, que serían básicas para puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

ARTICULO 14.- DEFINICION DE LOS GRUPOS PROFESIONALES.

En este artículo se definen los Grupos Profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en el ámbito funcional del presente Convenio, dentro de divisiones orgánicas funcionales que podrían ser:

- a) Producción, Mantenimiento y Oficina Técnica (Procesos).
- b) Recursos humanos, Administración, Informática y Organización.
- c) I + D; Calidad del producto.
- d) Comercial.
- e) Servicios Generales.

La enumeración de divisiones orgánicas que antecede tienen un carácter meramente orientativo, pudiéndose, según el tamaño y actividad de la empresa, variar su denominación y aumentar o disminuir el número de divisiones.

Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado Grupo Profesional:

A) Autonomía.- Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

B) Mando.- Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- Grado de supervisión y ordenación de tareas.
- Capacidad de interrelación.
- Naturaleza del colectivo.
- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

C) Responsabilidad.- Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

D) Conocimientos.- Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad de la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

E) Iniciativa.- Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función.

F) Complejidad.- Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como el mayor o menor grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en que se desarrolle la función, ya que influye decisivamente en la valoración de cada factor.

ARTICULO 15.- PERIODO DE PRUEBA.

1.- Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

2.- Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3.- Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá

plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

ARTICULO 16.- ASCENSOS. El sistema a aplicar en materia de ascensos será el previsto en el artículo 23 del Convenio General.

El peón que mediante la practica de una o varias actividades o labores de las específicamente constitutivas de un oficio, de las simplemente requeridas para la atención, entretenimiento y vigilancia de máquinas motrices, operatorias, elementales o semiautomáticas o de las determinativas de un proceso de fabricación o producción que implique responsabilidad directa o personal en su ejecución han adquirido la capacidad suficiente en periodo de tiempo no inferior a noventa días consecutivos o alternos de prácticas en el año para realizar dicha labor o labores con un acabado y rendimiento adecuado y correcto, adquirirá la categoría de especialista.

CAPITULO IV

HIGIENE, SALUD LABORAL Y PRENDAS DE TRABAJO

ARTICULO 17.- SERVICIO DE HIGIENE Y ASEO.

Todas las empresas vienen obligadas a instalar los servicios de higiene y aseo personal necesarios, con agua corriente caliente y fría y demás elementos.

ARTICULO 18.- RECONOCIMIENTO MÉDICO.

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio, al contratar trabajadores, vendrán obligados a realizar un reconocimiento médico prelaboral, dándoles información de sus resultados.

Igualmente estarán obligadas a realizar a sus trabajadores un reconocimiento médico anual, salvo para aquellas empresas que por sus características específicas precisen hacerlo cada seis meses.

ARTICULO 19.- CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR MATERNIDAD.

Durante el periodo de gestación, la mujer trabajadora tendrá derecho a cambiar el puesto de trabajo cuando el desempeño de su tarea habitual entrañe peligro para la salud de la madre o del gestante, a cuyo efecto se tendrán en cuenta todos los factores que puedan influir en la salud de los mismos, tanto los referentes a la maternidad del trabajo como a los agentes químicos o físicos del entorno.

ARTICULO 20.- PRENDAS DE TRABAJO.-

Las empresas deberán facilitar a todo el personal de los grupos obreros y profesionales de oficio, técnicos de taller y diques y muelles, un mono completo en el mes de octubre y un mono en el mes de Abril.

Al personal de los grupos subalternos, administrativos, técnicos de oficina, técnicos de laboratorio y oficinas técnicas de la organización del trabajo, una chaquetilla o prenda equivalente en la misma fecha del mes de Abril.

Al personal de limpieza, una bata o guardapolvos.

Al personal femenino, dos batas o prendas equivalentes en las mismas fechas que al personal del grupo de obreros.

Las prendas de trabajo del personal que recibe dos al año, se entenderá con una duración de seis meses cada una, las del resto del personal, un año de duración.

ARTICULO 21.- Las Organizaciones que suscriben este acuerdo, desarrollarán las acciones y medidas en materia de Seguridad y Salud Laboral, que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo, donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas.

Los planteamientos de estas acciones y medidas, deberán estar encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejoramiento de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos en su origen y la participación sindical en los centros de trabajo.

Las empresas deberán dotarse de un PLAN DE PREVENCIÓN en materia de Salud y Seguridad, así como de los servicios necesarios para la realización del mismo, de acuerdo con los criterios reconocidos internacionalmente. Los representantes legales de los trabajadores y/o las Organizaciones firmantes participarán en su elaboración y velarán el cumplimiento de lo anteriormente señalado.

Se podrán establecer para varios centros de trabajo pertenecientes a empresas o sectores de actividades similares dentro de la Industria Siderometalúrgica en cuyo caso participarán las Centrales Sindicales firmantes.

Los trabajadores, sus representantes legales y/o sus organizaciones firmantes participarán en la mejora de las condiciones de trabajo en los lugares donde se desarrolla su actividad laboral. Esta participación se desarrollará de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa al respecto.

Se adecuarán las medidas en la Empresa para potenciar la labor preventiva del Vigilante de Seguridad, facilitándole los medios al respecto. Su designación de no ser ejercido el derecho por el empleador será elegido por los trabajadores.

Se elaborará un plan de emergencia y evacuación que responda a las necesidades de la empresa en función de su actividad laboral, con participación de los representantes legales de los trabajadores.

Las técnicas preventivas deberán ir encaminadas a la eliminación del riesgo para la salud del trabajador desde su propia generación, tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar como en los elementos empleados en el proceso.

Se extremarán las medidas de Seguridad e Higiene en los trabajos especialmente tóxicos y peligrosos, adecuándose las oportunas acciones preventivas.

La formación en materia de salud laboral y el adiestramiento profesional es uno de los elementos esenciales para la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad de los mismos. Las partes firmantes del presente Convenio significan la importancia de la formación como elemento prevencionista, comprometiéndose asimismo a realizarla de forma eficiente.

Ante la realidad que supone la existencia de personas que por sus características especiales, son más susceptibles ante determinados riesgos deberán contemplarse medidas preventivas especiales.

En las empresas con riesgos para la salud de los trabajadores, deberán establecerse las adecuadas protecciones colectivas para la reducción de aquellos, con preferencia respecto a las personales. En todo caso las protecciones personales deberán ajustarse a la legislación vigente.

De acuerdo con las exigencias técnicas de la maquinaria empleada en los distintos procesos industriales, la Empresa deberá realizar de forma eficaz las oportunas acciones de mantenimiento preventivo de las mismas, de forma que contribuya a elevar el nivel de Seguridad y confort en el local de trabajo.

La contaminación del medio ambiente derivada de las instalaciones industriales, afecta por igual a trabajadores y empleadores, por ello, e independientemente de las medidas legales implantadas al respecto, las Empresas deberán dotarse de las adecuadas medidas para evitar dicha contaminación ambiental.

En lo no exactamente previsto en el presente capítulo se estará a lo dispuesto en el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

CAPITULO V

JORNADAS, VACACIONES Y LICENCIAS

ARTICULO 22.- JORNADA DE TRABAJO.-

A) Duración:

La jornada de trabajo para el periodo de vigencia del presente convenio se fija en 1.800 horas de trabajo efectivo.

La jornada de trabajo afectará a todas las categorías profesionales.

Se respetarán las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean más beneficiosas para los trabajadores.

El horario de trabajo será acordado entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores en cada centro de trabajo.

El tiempo de descanso "bocadillo" no será considerado como tiempo de trabajo efectivo. Las empresas que tengan establecidos tiempos de descanso (bocadillo) como tiempo efectivo de trabajo, cuantificarán su duración anual y esta cuantía será deducida de la duración de su jornada actual, a efectos de la determinación de la jornada anual efectiva, que consolidarán desde la entrada en vigor del

presente convenio. De resultar, hecha esta operación, una jornada inferior a la prevista en el presente Convenio, mantendrán dicha jornada.

Ejemplo: Empresa con jornada anual pactada y con "bocadillo" considerado como jornada efectiva, trabajando x días al año.

Jornada anual pactada . . . Días de trabajo x tiempo de bocadillo = jornada efectiva.

Se considerará tiempo efectivo de trabajo las interrupciones motivadas por normativa legal.

B) Distribución:

La jornada de trabajo se establece de lunes a viernes, salvo las empresas que por su actividad de servicios lo precisen, que podrán establecerla de lunes a sábado.

Para adecuarse a las exigencias del mercado, haciendo más productiva la actividad, las empresas dispondrán, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, de 200 horas de cómputo anual, para distribuir irregularmente a lo largo del año, pudiendo superar las nueve horas diarias sin sobrepasar las diez, o las cuarenta semanales, respetándose en todo caso, la jornada máxima de cómputo anual del presente Convenio, y los mínimos de descanso diario y semanal previsto en la Ley, sin perjuicio de la compensación prevista en el artículo 37 del presente Convenio.

Durante el periodo comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre, las empresas, de acuerdo con sus trabajadores, deberán estudiar la posibilidad de establecer la jornada continuada, teniéndose para ello en cuenta las circunstancias de cada empresa.

ARTICULO 23.- VACACIONES.-

Los trabajadores comprendidos en este Convenio tendrán una vacación anual retribuida de 30 días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán durante 21 días naturales ininterrumpidos, siempre que las necesidades objetivas de trabajo de la empresa lo permitan, y preferentemente entre los meses de Junio a Septiembre, atendiendo también a las necesidades de la empresa. El resto de las vacaciones serán convenidas entre la empresa y trabajadores.

La cantidad de 21 días, en su caso, sucesivos e ininterrumpidos, se incrementarán a cuenta de los restantes, cuando el trabajador justifique su necesidad ante la Dirección de la empresa.

Si el trabajador, durante sus vacaciones retribuidas, padeciese una situación de incapacidad laboral transitoria superior a tres días, con internamiento en residencia sanitaria, sin intervención quirúrgica, las mismas se considerarán interrumpidas a partir del tercer día de su ingreso.

En caso de intervención quirúrgica, las vacaciones se considerarán interrumpidas desde el primer día de su ingreso.

La liquidación de las vacaciones se efectuará para el personal que cobre por periodos inferiores al mes anterior del comienzo de las mismas, y se abonarán sobre el salario base más el plus de convenio y la antigüedad.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cualquiera que sea el calendario que se fije, en ningún caso podrá dar lugar a una jornada de trabajo efectivo anual superior a la establecida en el artículo 22 del presente Convenio.

ARTICULO 24.- LICENCIAS.

El trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a permisos retribuidos con el salario contractual o pactado por las siguientes causas:

1º.- Quince días naturales en caso de matrimonio civil o canónico, en primera o sucesivas nupcias, en su caso.

2º.- Cinco días naturales en caso de fallecimiento del conyuge.

3º.- Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos y hermanos, y dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos o hijos políticos.

4º.- Dos días naturales en caso de enfermedad grave de padres, abuelos, hijos y conyuge, y dos días laborables por alumbramiento o aborto de la esposa.

5º.- Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos. Con ocasión de segundas nupcias o sucesivas nupcias de los padres, siempre que no coincidan con días festivos, un día natural.

6º.- Un día por traslado del domicilio habitual.

7°.- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica, especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de trabajo con el de consulta se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificante de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.

En todo caso, previa petición si ello fuera posible, se recomienda a las empresas que faciliten, sin reserva, la asistencia a consulta médica.

8°.- De acuerdo con el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, y en tanto este precepto mantenga su vigencia, las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

9°.- De acuerdo con el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

CAPÍTULO VI

CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 25°.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

La remuneración de todos los trabajadores estará integrada por los siguientes conceptos retributivos:

- a) Salario base del Convenio, por categorías profesionales. Se determina en el Anexo (columna 1)
- b) Plus de Convenio. Se determina en el Anexo (columna 2).
- c) Antigüedad.
- d) Pluses especiales.

ARTÍCULO 26°.- SALARIO BASE DEL CONVENIO, INCREMENTO SALARIAL EN 1.994 Y 1.995 Y REVISIÓN PARA ESTE ÚLTIMO AÑO.

El Salario Base del Convenio es el que corresponde a cada categoría profesional y que queda recogido en la Columna I del Anexo de retribuciones.

Para 1.994 se producirá un incremento del 3% sobre tablas salariales de 1.993.

Para 1.995 el incremento salarial será del 105% del IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado.

En 1.995 se producirá una revisión salarial en la siguiente forma: la diferencia resultante entre el incremento pactado de 1.995 y el IPC real que se produzca en 31 de Diciembre del expresado año, se tendrá en cuenta para determinar los incrementos salariales para el año 1.996, si bien no devengará pago de atrasos.

ARTÍCULO 27°.- PLUS DE CONVENIO.

Con la finalidad de incrementar las percepciones de los productores y retribuir el mayor interés y esfuerzo realizados para la obtención de incrementos de producción en cantidad y calidad, se pacta un plus de convenio, cuya cuantía para las distintas categorías profesionales se recoge en la Columna II del Anexo de retribuciones.

ARTÍCULO 28°.- CONDICIONES DE PERCEPCIÓN, PREMIOS Y PENALIDADES.

El personal que trabaje con rendimientos mínimos en empresas racionalizadas y con rendimiento normal en las restantes, devengarán un plus de Convenio por día efectivamente trabajado y en las vacaciones.

El trabajador que falte al trabajo o que no obtenga el rendimiento normal por causa imputable al mismo, perderá el plus de Convenio de ese día; si en un período mensual las faltas de trabajo sin justificar fueran tres, el trabajador perderá el plus de Convenio correspondiente al mes.

El trabajador que se haga acreedor al plus de convenio durante todos los días laborables de la semana, lo percibirá como premio el sábado de no trabajarse, el domingo y festivos que hubieren en la semana.

El pago de este plus está igualmente condicionado a la puntualidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo, entendiéndose que no concurren dichos requisitos cuando el trabajador sumase cuatro faltas de puntualidad no justificadas en un mes.

ARTÍCULO 29°.- ANTIGÜEDAD.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán un premio por antigüedad en la empresa, consistente en el cinco por ciento del salario base por quinquenio, de conformidad con lo previsto en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 11/1.994, de 19 de Mayo, y en los términos siguientes:

Los trabajadores contratados como fijos a partir de 1 de Enero de 1.994, tendrán derecho a dicha promoción económica hasta un máximo de un quinquenio.

Los trabajadores que con anterioridad a la fecha expresada tuvieran la condición de fijos en plantilla, conservarán con carácter "ad personam" el derecho a percibir cinco quinquenios, como límite máximo, sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

ARTÍCULO 30°.- PLUSES ESPECIALES.

Se abonarán los pluses especiales de nocturnidad, trabajos penosos, tóxicos y peligrosos, cuando procediera. La cuantía de cada uno de ellos será el veinte por ciento del salario base pactado en el presente Convenio, excepto el plus de nocturnidad, cuya cuantía será del veinticinco por ciento. Dichos pluses podrán acumularse cobrandose varios, si procediere, por un mismo trabajo.

ARTÍCULO 31°.- PREMIO DE VINCULACIÓN.

Todos los trabajadores de la Industria Siderometalúrgica que se jubilen durante la vigencia del presente Convenio o sus prórrogas percibirán, la cantidad de tres mil novecientas pesetas por cada trienio trabajado en la empresa, y todo ello con arreglo a la totalidad de años trabajados ininterrumpidamente en dicha empresa, hasta cumplir los 60 años o edad mínima de jubilación.

ARTÍCULO 32°.- DIETAS Y GASTOS DE VIAJE.

Desde la fecha de publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y hasta el 31 de Diciembre de 1.994 la cuantía de la media dieta será 1.272 Ptas. (mil doscientas setenta y dos pesetas) y la dieta completa 3.395 Ptas. (tres mil trescientas noventa y cinco pesetas).

Para 1.995 las dietas se incrementan en el 105% del IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para ese año.

Las cuantías anteriores se aplicarán sea cual fuese la categoría profesional de los trabajadores.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar a todas las categorías profesionales billete de ferrocarril o equivalente de primera clase.

Estas dietas afectarán igualmente a los trabajadores de empresas de Tendidos de Redes Eléctricas.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores.

ARTÍCULO 33°.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias: una de verano y otra de Navidad.

La cuantía de cada una de ellas será de treinta días del salario base más el plus de convenio establecido, y la antigüedad, debiendo hacerse efectivas el día 13 de Julio y el 21 de Diciembre.

En caso de ingreso o cese de personal durante el año, serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año que se otorguen.

ARTÍCULO 34°.- GRATIFICACIONES POR FALLECIMIENTO.

Para el caso de fallecimiento de trabajadores, por causa natural o accidente no laboral, las empresas abonarán a sus familiares el importe de tres mensualidades a razón de salario más plus de Convenio y antigüedad y en el plazo máximo de quince días a contar del óbito.

Esta indemnización excluye la establecida en el Decreto de 2 de Marzo de 1.944.

ARTÍCULO 35°.- INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTE LABORAL.

Las empresas afectadas por este convenio suscribirán una póliza de seguro de sus trabajadores para que, en caso de muerte, gran invalidez o invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivados de accidente laboral, los mismos o sus herederos perciban una indemnización de UN MILLON SETECIENTAS CATORCE MIL

NOVECIENTAS CINCUENTA PESETAS. En caso de incapacidad permanente total para la profesión habitual la indemnización será de UN MILLON TRESCIENTAS NOVENTA Y CINCO MIL SEISCIENTAS CINCUENTA PESETAS. Dicha póliza de seguro se concertará por anualidades durante la vigencia del Convenio, disponiendo las empresas de 30 días desde la publicación del mismo en el BORM, para regularizar los capitales garantizados en las pólizas de seguro que pudieran tener suscritas.

En los supuestos previstos en este artículo, las empresas anticiparán a sus trabajadores o a sus herederos tres mensualidades con cargo a la indemnización que éstos deban percibir como beneficiarios de la póliza de seguro concertada, reintegrándose las empresas de dicho importe una vez que se haga efectiva la indemnización.

Las empresas quedan obligadas a facilitar a los representantes de los trabajadores una fotocopia de la póliza suscrita a estos efectos.

ARTICULO 36.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA.

El trabajador que causara baja por enfermedad percibirá de la empresa, desde la fecha de publicación del Convenio en el BORM, un complemento que se calculará sobre el salario base, plus de Convenio y antigüedad.

Este complemento será, en caso de enfermedad, del veinte por ciento desde el octavo al vigésimo día, ambos inclusive, y del veinticinco por ciento a partir del vigésimo primero. Caso de accidente laboral, el complemento será del veinticinco por ciento a partir del segundo día. En caso de hospitalización o internamiento la empresa completará a partir del cuarto día el veinte por ciento sobre los conceptos anteriormente citados.

En cualquier caso, los cuatro primeros días de baja los abonará la empresa íntegramente y por una sola vez al año.

ARTICULO 37.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1.- Horas extraordinarias habituales: supresión.

2.- Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

3.- Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las diversas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

El valor de la hora extraordinaria será equivalente al 1'40 de la hora ordinaria. La Dirección de la empresa, de acuerdo con las necesidades objetivas de producción o de prestación de servicios podrá abonar las horas extraordinarias o compensarlas mediante descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, con los topes que se pacten previamente con los representantes de los trabajadores en cada Centro de Trabajo.

Cálculo para el valor de la hora extraordinaria.

(Salario base + Plus Convenio + antigüedad) x 425 + Plus especiales

1.800

= Valor hora ordinaria x 1'40 = hora extraordinaria

La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados,

la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

ARTICULO 38.- PERIODO DE LIQUIDACION DE NOMINAS.

La liquidación de devengos del personal obrero se efectuará computándose meses naturales completos. Los productores que lo deseen podrán solicitar un anticipo mensual de sus haberes.

Las empresas podrán renunciar a este sistema de liquidación de haberes.

ARTICULO 39.- PERIODO DE CARENCIA PARA EL ABONO DE LAS DIFERENCIAS ECONOMICAS DEL PRESENTE CONVENIO.

Las empresas afectadas por el presente Convenio vienen obligadas a regularizar las diferencias económicas que pudieran existir, como consecuencia de la aprobación del presente Convenio, de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera.

CAPITULO VII

ACCION SINDICAL

ARTICULO 40.- DERECHOS SINDICALES.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo sin perturbar la actividad normal de la empresa, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma o causa de su afiliación o su actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica interrumpa el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean tableros de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones previamente a la Dirección o titularidad del centro.

Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en las Estatutos del Sindicato.

ARTICULO 41.- DELEGADOS SINDICALES.

Las Centrales Sindicales podrán en aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores y cuando posean los mismos una afiliación superior al quince por ciento de aquellas nombrar un Delegado que ostentará la representación de la Central Sindical.

El Sindicato que alegue poseer derecho de hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta acto seguido, al citado Delegado su condición de representantes del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los estatutos de la Central Sindical a quien represente.

Serán funciones de los Delegados Sindicales:

1.- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

2.- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comité Paritarios, con voz y sin voto siempre que tales Organos admitan previamente su presencia.

3.- Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar el sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenio Colectivo y por el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

4.- Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al Sindicato.

5.- Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus consecuencias.

6.- Podrán recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera las horas de trabajo.

7°.- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecer dentro de la empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8°.- En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto, al procedimiento se refiere ajustarán su conducta a la normativa vigente.

9°.- En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a mil trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

10°.- Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias:

ARTICULO 42°.- CUOTA SINDICAL.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expondrá con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o Libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la representación de la Central Sindical en la Empresa, si la hubiere.

ARTICULO 43°.- EXCEDENCIAS.

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

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

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

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

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

El reingreso deberá solicitarse por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria.

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

ARTICULO 44°.- PARTICIPACION EN LAS NEGOCIACIONES EN CONVENIOS COLECTIVOS.

A los trabajadores designados como miembros de la Comisión Negociadora de los Convenios, ya sean representantes sindicales o no, les serán concedidos permisos retribuidos por sus empresas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

ARTICULO 45°.- COMITÉS DE EMPRESAS.

1°.- Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las Leyes se reconocen a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

-Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y venta de su entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la empresa.

-Anualmente conocer y tener a su disposición el Balance, Cuentas de Resultados, la Memoria y, en el caso de que las empresas revistan la forma de sociedad por acciones o participaciones de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

-Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

-En función de la materia de que se trate:

1) Sobre la implantación y revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración del puesto de trabajo.

2) Sobre la fusión, absorción o modificación del estatuto jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3) El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

5) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

-Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes:

-La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

-Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa la capacidad procesal como Órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados primero y segundo del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial de todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo, por que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2°.- Garantías:

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa, o restantes Delegados de Personal, y el Delegado del Sindicato al que pertenezcan, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempleo de sus representaciones.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Los representantes de los trabajadores podrán acumular estas horas de la siguiente forma:

-En las empresas, cuyo número de representantes sea igual o inferior a cinco, podrán acumular el total de horas disponibles en cualquiera de ellos.

-En aquellas empresas, con Comités compuestos por más de cinco miembros, cualquiera de ellos podrá acumular hasta el cincuenta por ciento del total de las disponibles.

Respecto al uso de estas horas, se observará lo siguiente:

1) No podrán disponer de más de seis jornadas consecutivas.

2) Excepcionalmente, y con motivo de la celebración de elecciones sindicales, podrán disponerse de hasta dos semanas consecutivas.

Caso de no poder disponer de horas suficientes, en este caso concreto, las empresas deberán anticipar hasta las horas que le correspondiesen en los dos meses siguientes.

3) En las empresas en que exista un único representante de los trabajadores, éste podrá disponer en cada momento de las horas no utilizadas en los dos meses anteriores.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de designación de Delegado de Personal o miembro del Comité como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comité como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

f) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras Entidades.

ARTICULO 46.- PRACTICAS ANTISINDICALES.-

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales se estará a lo dispuesto en las Leyes.

CAPITULO VIII

CLAUSULAS ESPECIALES

ARTICULO 47.- MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO.

Las partes firmantes del presente Convenio han examinado los posibles efectos sobre el empleo de un sistema que permita la jubilación anticipada con el cien por cien de los derechos pasivos de los trabajadores que cumplan los sesenta y cuatro años, y la simultánea contratación por parte de las empresas de trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de Desempleo, en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se pacten mediante contrato de igual naturaleza, de los que se sustituyan.

Como consecuencia, y habiéndose promulgado a estos efectos el Real Decreto-Ley 14/81, de 28 de Agosto, los firmantes recomiendan a empresas y trabajadores que mediante el correspondiente acuerdo, utilicen este sistema de fomento de empleo, en tanto mantenga su vigencia la citada disposición.

Cualquier diferencia en la interpretación o aplicación de esta medida deberá ser sometida a conocimiento de la Comisión Paritaria de Interpretación y Arbitraje.

ARTICULO 48.- CONTRATOS DE APRENDIZAJE.

De conformidad con lo establecido en el apartado f, punto 2, artículo 3, de la Ley 10/94, de 19 de Mayo, sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, la retribución mes del aprendiz, será la siguiente: Aprendiz menor de 18 años: 38.000 pesetas. Aprendiz mayor de 18 años: durante el primer año, 50.000 pesetas; durante el segundo año, 55.000 pesetas; durante el tercer año, 61.000 pesetas.

Esta retribución entrará en vigor a partir de la fecha de publicación del presente Convenio en el BORM.

Para 1.995, los anteriores salarios se incrementarán en el 105% del I.P.C. previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado.

ARTICULO 49.- CONTRATOS EVENTUALES.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así los exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán celebrarse con una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

ARTICULO 50.- ECONOMIA SUMERGIDA.

Las partes firmantes tienen conciencia clara del perjuicio que se está ocasionando a las empresas que cumplen escrupulosamente sus obligaciones fiscales y sociales, generándose una competencia desleal que incide en importante proporción sobre los costes y por ende en el nivel de empleo.

Por todo ello las partes se comprometen a velar porque las empresas se sitúen en igualdad de condiciones en orden a sus obligaciones fiscales y de cotización a la Seguridad Social, de tal forma que sea el mercado y la calidad del servicio los que establezcan la diferenciación correspondiente.

ARTICULO 51.- CLAUSULA DE INAPLICACION SALARIAL.

El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este Convenio tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad.

Las empresas deberán comunicar a los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto, a sus trabajadores, las razones justificativas de tal decisión, dentro de un plazo de 15 días, contados a partir de la fecha de publicación del Convenio, para el primer año de vigencia. Igual plazo se aplicará en su caso, para el segundo año. Se tendrá en cuenta las previsiones anteriores para los años de vigencia del Convenio.

Una copia de dicha comunicación se remitirá a la Comisión Paritaria del Convenio.

Las empresas deberán aportar la documentación necesaria (Memoria explicativa, Balances, Cuenta de resultados, Cartera de pedidos, Situación financiera, Planes de futuro), en los 10 días siguientes a la comunicación.

Dentro de los 10 días naturales posteriores, ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial, la forma y plazo de recuperación del nivel salarial, teniendo en cuenta, asimismo, sus consecuencias en la estabilidad en el empleo.

Una copia del acuerdo de remitirá a la Comisión Paritaria.

Para los casos en que no exista acuerdo en el seno de la empresa, la Comisión Paritaria tendrá prevista y nombrada una Corte de Arbitraje, integrada por 3 miembros, que resolverá todos los casos en que exista desacuerdo.

En estos casos la Comisión Paritaria enviará la copia del acuerdo a la Corte de Arbitraje en el plazo máximo de 10 días, que resolverá en el plazo de 15 días a contar desde la fecha de recepción.

Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzados por los representantes de los trabajadores y la empresa, ratificados por la Comisión Paritaria, y los Laudos Arbitrales, serán irrecurribles y ejecutivos.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

ARTICULO 52.- FORMACION PROFESIONAL CONTINUA.

El futuro del sistema productivo español depende, en buena medida, de la cualificación y optimización del empleo de la población activa, tanto de los trabajadores como de los propios empresarios.

Estas necesidades de una formación profesional de calidad, se ven ostensiblemente más acentuadas en el sector de empresas pequeñas del metal, donde la necesidad de los cambios tecnológicos obliga a una renovación de la

cualificación de los trabajadores cada vez más rápida y especializada, en beneficio de ellos mismos y de la mayor competitividad de la empresa.

También hay que tener en cuenta que la filosofía en materia de formación continua, se basa en que no sea el Estado, sino las propias empresas y organizaciones que organizan la formación, las que administran los fondos destinados a la misma, revirtiendo en ellas las cantidades aportadas a tal fin.

En consecuencia, las partes firmantes de este Convenio conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores del sector, suscriben y se adhieren al acuerdo nacional que en materia de formación continua suscrito por C.E.O.E., C.E.P.Y.M.E. CC.OO., U.G.T. y el Gobierno de fecha 16 de Diciembre de 1.992.

Las Organizaciones representadas en este Convenio nombrarán una Comisión Paritaria para la Formación Profesional Continua.

ARTICULO 53º.- ESTIMULO PARA LA JUBILACION ANTICIPADA.

Aquellos trabajadores que reuniendo los requisitos legales para poder anticipar su jubilación, una vez cumplidos los sesenta años, comunicarán su deseo a la empresa en tal sentido, a fin de que ésta se preste a su conformidad. En este supuesto, los trabajadores percibirán las siguientes cantidades, en función de la edad en que se jubilen:

- A los 60 años, 209.000 pesetas.
- A los 61 años, 182.000 pesetas.
- A los 62 años, 156.000 pesetas.
- A los 63 años, 130.000 pesetas.
- A los 64 años, 104.000 pesetas.

El presente pacto tendrá vigencia máxima de tres años, y siempre y cuando se mantengan las vigentes disposiciones legales que regulan la jubilación anticipada.

ARTICULO 54º.- COMISION DE INTERPRETACION Y ARBITRAJE.-

Se constituye una Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio, que será presidida rotativamente entre los componentes de la Comisión Negociadora, designándose cuatro por los empresarios y otros tantos por los trabajadores.

La Comisión celebrará, al menos, una reunión bimensual ordinaria en la primera semana de los meses pares de 1.993, y tantas extraordinarias como soliciten cualquiera de las partes.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- a) Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este Convenio, debiendo emitir dictámen sobre ellos.
- b) Evacuar los informes que sobre este Convenio solicite la Autoridad Laboral o la Magistratura de Trabajo.
- c) Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento de acuerdo con lo establecido en este Convenio.
- d) Vigilar y hacer cumplir en sus propios términos las cláusulas de este Convenio, tomando a este objeto las medidas que sean necesarias.
- e) Determinar los módulos sobre las horas extraordinarias que han de aplicarse.

La Comisión recabará, en su caso, de los organismos oficiales, los asesoramiento técnicos que estime necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

Ambas partes podrán acudir a las reuniones acompañados de sus asesores, que tendrán voz pero no voto.

Esta Comisión quedará integrada por los siguientes miembros:

Parte Social:

Por CC.OO.: Jesús López Hernández, Juan Martínez Saura.
Por U.G.T.: Matías Giner Bravo, Juan José Pina Pujante.

Parte económica: Mariano Ros Muñoz, Francisco Balsalobre Guzmán, José Luis Carrasco Zaragoza, Joaquín Barberá Blesa.

Disposición Transitoria Primera.

Los atrasos que se deriven de las retribuciones que se establecen en el presente Convenio, serán satisfechos

a partir de la firma del Convenio, y en cualquier caso, antes de los treinta días siguientes al de su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

Disposición Transitoria segunda:

Para 1.994 las horas disponibles del cómputo anual, serán las resultantes de aplicar el número de horas previstas como flexibles en el artículo 22 del presente Convenio al tiempo que reste hasta 31 de Diciembre, contando a partir del día siguiente de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Disposición Derogatoria.

El presente Convenio deroga el anterior suscrito con fecha 27 de Septiembre de 1.993 y publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de fecha 3 de Noviembre del mismo año, cuya inscripción y publicación fue ordenada por la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social con fecha 14 de Octubre del expresado año.

Disposición final primera.

En lo no regulado expresamente en este Convenio, ambas partes acuerdan someterse a lo previsto en el Convenio General del Metal.

Disposición final segunda.

La concurrencia entre este Convenio y el Convenio General del Metal se resolverá en beneficio de lo dispuesto en este último, siempre que la colisión afecte al contenido normativo general.

Número 10776

MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS, TRANSPORTES Y MEDIO AMBIENTE

Confederación Hidrográfica del Segura

1.—Anuncio:

Por el señor Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Santomera (Murcia) ha sido solicitada autorización a esta Confederación Hidrográfica del Segura para efectuar en el Azarbe Merancho, a través de la Rambla de Santomera, el vertido de las aguas residuales procedentes de la nueva estación depuradora de aguas industriales municipal.

Las características finales que presentarán las aguas vertidas serán el resultado de aplicar previamente a las mismas el tratamiento depurador que se describe en el proyecto que ha presentado el peticionario; cuyo proyecto, redactado por encargo del Pleno del Ayuntamiento de Santomera de fecha 1 de marzo de 1991, en sesión extraordinaria celebrada en primera convocatoria, está suscrito —en abril de 1991— conjuntamente por el Ingeniero Industrial don Juan María Sánchez Sánchez.

Esta Confederación Hidrográfica del Segura, en base a lo dispuesto en el artículo 86 de la vigente Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, acuerda un periodo de información pública por plazo de treinta días, a fin de que cuantos tengan interés en el asunto puedan examinar el expediente en estas oficinas y alegar lo que estimen procedente. Referencia del expediente: RAV (098)-10/93.

2.—Domicilio del peticionario: Ayuntamiento de Santomera. Plaza Borreguero Artés, número 1. 30140-Santomera (Murcia).

3.—Término municipal donde se ubican las obras: Santomera (Murcia).

4.—Solicitud de declaración de utilidad pública o de imposición de servidumbre: No hay.

Murcia, 19 de julio de 1994.—El Secretario General, Gerardo Cruz Jimena.

Número 10359

**MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL****Dirección Provincial de Murcia****Ordenación Laboral. Convenios colectivos. Expte.: 36/94**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Primeras Marcas de Confitería, S.A., de ámbito de empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 6.5.94, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales, con fecha 13.7.94, de conformidad con lo dispuesto en el art. 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 1.985.

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 13 de julio de 1994 y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo:

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

Murcia, a 20 de julio de 1994.- El Director Provincial, José Antonio Gallego Iglesias.

En Cartagena, a las doce treinta horas del día 6 de Julio de mil novecientos noventa y cuatro, en la sala de juntas de la empresa "Primeras Marcas de Confitería, S.A." (Primacosa) se reúne la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de trabajo de la misma, compuesta por D. José García Conesa y D. Carlos González Samper, en representación de la Empresa, y en representación de los trabajadores, por el Comité de Empresa, constituido por D. Juan Conesa García, D. Juan Pedro Aliaga Agüera, D. Antonio Veas Perán, Dña. Julia Buendía Romera, Dña. Querubina Hernández Vivancos, actuando de secretario, por acuerdo unánime de los miembros de la Comisión, el último citado.

Abierta la sesión, el secretario procede a la lectura del citado convenio, resultado de precedentes deliberaciones entre las partes, para su conocimiento y aprobación, en su caso.

Termina la lectura por el Secretario, el Convenio es aprobado por unanimidad de conformidad con el siguiente texto:

Artículo unico

Mantener íntegramente en sus propios términos el Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Antonio Zamora, S.A., publicado en el B.O.R.M. nº 149 del lunes 29 de junio de 1992, salvo los artículos 2, 34, 35, 36, 38, 59 y los anexos I y II, que quedarán redactados como sigue:

Artículo 2.- Ambito Temporal

El Presente convenio colectivo entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Región de

Murcia. No obstante, sus efectos salariales se retrotraerán al 1 de enero de 1994.

Su duración será de un año, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 1994.

La denuncia del convenio, en su caso, habrá de hacerse antes de los tres meses últimos del periodo de vigencia, mediante comunicación escrita del solicitante a la otra parte.

De no mediar denuncia, tanto la parte obligacional como la normativa quedaran expresamente derogadas el 31.12.94.

Artículo 34 .- Plus de Actividad.

Todos los trabajadores percibirán en concepto de Plus de Actividad la cantidad mensual de 24.102 de pesetas, por mes completo de trabajo.

Artículo 35 .- Plus de Asistencia.

Todos los trabajadores percibirán en concepto de Plus de Asistencia la cantidad de 617 pesetas por día efectivo de trabajo; no devengándose, en consecuencia, las festividades de ámbito nacional, las de la Comunidad Autónoma de Murcia, así como sábados y domingos.

Artículo 36 .-

Todos los trabajadores percibirán en concepto de Plus de Transporte Urbano la cantidad de 308.- pesetas por día efectivo de trabajo; no devengándose, en consecuencia, las festividades de ámbito nacional, las de la Comunidad Autónoma de Murcia, así como sábados y domingos.

Art.38.- Jornada

El número de horas normales de trabajo para el presente año se establece en 1816 horas y 30 minutos. La jornada diaria no podrá exceder de nueve horas, y se distribuirá de forma que el sábado quede totalmente libre. Cuando lo exijan las necesidades de la Empresa, ésta podrá implantar sistema de turnos continuados, informando el Comité de Empresa como trámite previo a la solicitud de autorización, que corresponde a la Delegación de Trabajo.

Quedan excluidos del régimen de jornada legal los porteros que disfruten en el centro de trabajo de casa-habitación, así como los vigilantes que tengan asignado el cuidado de una zona limitada con casa-habitación dentro de ella, siempre y cuando no se le exija una vigilancia constante.

Los porteros, guardas y vigilantes no comprendidos en el caso del párrafo anterior, podrán trabajar hasta un máximo de setenta y dos (72) horas a la semana, con el abono a prórrata de su jornal diario de las que excedan de la jornada normal.

En cuanto a la jornada continuada, la Empresa y el Comité de Empresa, de mutuo acuerdo fijarán la fecha de inicio y terminación, así como el sistema de recuperación de las horas no trabajadas con motivo del establecimiento de tal jornada continuada.

Art. 59.-

Sin perjuicio de las atribuciones de la jurisdicción competente para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente convenio, se constituye una Comisión Paritaria, que estará integrada por:

En representación de la empresa:
D. José García Conesa, Director de Personal
D. Carlos González Samper, Asesor.

En representación de los Trabajadores:
D. Juan Conesa García.
D. Juan Pedro Aliaga Aguera..
D. Antonio Veas Peran.
Dña. Julia Buendía Romera.
Dña. Querubina Hernández Vivancos.

Oficios Auxiliares

Oficial técnico	3.416.-
Oficial de 1 "A"	3.002
Oficial de 1	2.692.-
Oficial de 2	2.485.-

ANEXO II

Retribución anual por categorías en razón a las 1816 horas y 30 minutos efectivas de trabajo (Primaconsa).

ANEXO I

Tabla de salarios (Primaconsa)

Categorías	Salario Mensual	Diario
Técnicos		
Gerente	310.598.-	
Jefe Superior	279.537.-	
Técnico superior	170.828.-	
Jefe de departamento	155.299.-	
Técnico medio	139.767.-	
Técnico especialista	124.238.-	
Ayudante de laboratorio	90.074.-	
Administrativos		
Jefe Superior	279.537.-	
Técnico superior	170.828.-	
Jefe de departamento	155.299.-	
Técnico medio	139.767.-	
Jefe de Oficina	124.238.-	
Jefe de Sección	111.815.-	
Oficial 1 gestión	111.815.-	
Oficial 1	102.498.-	
Oficial 2	90.074.-	
Auxiliar	74.542.-	
Comerciales		
Jefe Superior	279.537.-	
Técnico Superior	170.828.-	
Jefe de departamento	155.299.-	
Técnico medio	139.767.-	
Jefe de servicio	124.238.-	
Promotor	102.498.-	
Subalternos		
Vigilante jurado	77.648.-	
Responsable	80.755.-	
Subalterno de 1	74.542	
Subalterno de 2	71.437.-	
Auxiliar subalterno	68.331	
Limpiadora		2.071.-
Profesionales de Oficio		
Capataz		3.727.-
Encargado de sección		3.416.-
Oficial de 1 "A"		3.002
Oficial de 1		2.692.-
Oficial de 2		2.485.-
Oficial de 3		2.381.-
Ayudante		2.278.-
Peón		2.071.-

Categorías	Total anual
Gerente	5.175.194.-
Técnicos	
Jefe Superior	4.709.272.-
Técnico superior	3.078.641.-
Jefe de departamento	2.845.703.-
Técnico medio	2.612.732.-
Tecnico especialista	2.379.794.-
Ayudante de laboratorio	1.867.327.-
Administrativos	
Jefe Superior	4.709.272.-
Técnico superior	3.078.641.-
Jefe de departamento	2.845.703.-
Técnico medio	2.612.732.-
Jefe de Oficina	2.379.794.-
Jefe de Sección	2.193.447.-
Oficial 1 gestión	2.193.447.-
Oficial 1	2.053.690.-
Oficial 2	1.867.327.-
Auxiliar	1.634.356.-
Comerciales	
Jefe Superior	4.709.272.-
Técnico Superior	3.078.641.-
Jefe de departamento	2.845.703.-
Técnico medio	2.612.732.-
Jefe de servicio	2.379.794.-
Promotor	2.053.690.-
Subalternos	
Vigilante jurado	1.680.947.-
Responsable	1.727.554.-
Subalterno de 1	1.634.356.-
Subalterno de 2	1.587.782.-
Auxiliar subalterno	1.541.191.-
Limpiadora	1.458.365.-
Profesionales de Oficio	
Capataz	2.212.009.-
Encargado de sección	2.070.757.-
Oficial de 1 "A"	1.882.323.-
Oficial de 1	1.741.007.-
Oficial de 2	1.646.790.-
Oficial de 3	1.599.686.-
Ayudante	1.552.573.-
Peón	1.458.365.-

Oficios Auxiliares

Oficial técnico	2.070.504.-
Oficial de 1 "A"	1.882.323.
Oficial de 1	1.741.007.-
Oficial de 2	1.646.790.-

Número 10360

**MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL****Dirección Provincial de Murcia**

Ordenación Laboral. Convenios colectivos. Expte.: 38/94

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Industrias Pimentoneras Región de Murcia, de ámbito de empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 4.7.94; y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales, con fecha 18.7.94, de conformidad con lo dispuesto en el art. 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 1.985.

Esta dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales

A C U E R D A :**Primero:**

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección Provincial, con fecha 18 de julio de 1994 y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo:

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

Murcia, a 25 de julio de 1994.- El Director Provincial, José Antonio Gallego Iglesias.

Artículo 1.- Ambito de Aplicación.

1- El presente Convenio Colectivo Sindical, afectará a todas las Industrias recogidas en la Reglamentación Nacional de Trabajo de las Industrias Pimentoneras.

2- También afectará al personal de los secaderos de pimientos correspondientes a las industrias comprendidas en el apartado anterior.

3- Su ámbito de aplicación será el de la Región de Murcia.

4- El presente Convenio Colectivo es de obligada aplicación para todas las empresas y trabajadores de la Industria Pimentonera, con exclusión de cualquier otro que pueda pactarse durante el periodo de vigencia.

Artículo 2.- Vigencia.

La duración del presente Convenio Colectivo será de 12 meses a partir de su publicación en el B.O.R.; no obstante, las partes pactan, que a efectos económicos, estará en vigor a partir del día 1 de enero de 1994; excepto lo contenido en el artículo 21, cuyo efecto económico entrará en vigor a partir de su publicación en el B.O.R.

Artículo 3.- Condiciones más beneficiosas y efectos supletorios.

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

2- Los aumentos de las retribuciones contenidas en este Convenio que puedan producirse en el futuro por disposiciones de general aplicación, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en este Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí establecidas.

3- Se respetarán las condiciones más beneficiosas, que con carácter general tengan establecidas las empresas a la entrada en vigor de este convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores.

4- Con carácter supletorio y complementario será de aplicación la Reglamentación Nacional de Trabajo de la Industria Pimentonera de fecha 31 de marzo de 1949 y, las disposiciones de carácter general.

Artículo 4.- Jornada de Trabajo.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a sábados, de tal forma que ningún día se puedan realizar más de nueve horas.

Como norma general para la jornada continuada, será de 40 horas semanales.

El personal afectado por este Convenio realizará la jornada intensiva durante tres meses, en el periodo comprendido entre el 15 de mayo y el 31 de agosto.

Las empresas podrán elegir la fecha de comienzo de dicho periodo, y en caso de necesidad para estos meses, las empresas, de acuerdo con sus trabajadores, acordarán si dicha jornada de 35 horas semanales se realiza de forma partida.

Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se estableciera una jornada inferior a la aquí pactada, tan pronto se publicara en el B.O.E. y, entrara en vigor, la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá a instancia de cualquiera de las partes al objeto de adecuar y distribuir la misma de acuerdo con las necesidades de la empresa y los trabajadores. La jornada intensiva será de 35 horas.

Artículo 5.- Vacaciones.

El personal sujeto a este Convenio tendrá derecho al disfrute de un periodo de 30 días naturales de vacaciones.

Los turnos de vacaciones se programarán de común acuerdo entre empresas y trabajadores.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho en ese año al disfrute de la parte proporcional de vacaciones que le correspondan, y el personal que cese por cualquier causa tendrá derecho a una compensación en metálico correspondiente a la parte proporcional de vacaciones no disfrutadas.

Artículo 6.- Licencias.

El trabajador, avisándolo con la debida antelación, justificándolo y acreditándolo debidamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresa:

a) Durante 15 días en caso de matrimonio.

b) Durante 3 días en los casos de muerte o enfermedad grave de los padres, cónyuges e hijos del trabajador.

Durante 2 días en los casos de muerte o enfermedad grave de los abuelos o nietos del trabajador y, por alumbramiento de la esposa. En caso de intervención quirúrgica se ampliará a otros 3 días para cualquiera de los supuestos. (Licencia máxima será de 6 y 5 días respectivamente)

c) En los casos previstos en el apartado b) de este artículo, el tiempo de ausencia se ampliará hasta 3 días cuando el trabajador necesite realizar al efecto, un desplazamiento al menos de 50 kilómetros. (Licencia máxima será de 6 y 5 días respectivamente)

d) Para el resto de las licencias se estará a lo dispuesto en el artículo 37, apartado 3 de la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7.- Festividades

Con independencia de lo previsto en el Calendario Laboral de la Provincia, será festivo no recuperable el segundo día de la Pascua Navideña.

Artículo 8.- Antigüedad

Consistirá en cuatro trienios al 5% y, cuatrienios sucesivos al 5%, sobre el Salario Base del Convenio.

Artículo 9.- Gratificaciones extraordinarias

Las empresas abonarán a su personal en concepto de gratificaciones extraordinarias, una mensualidad en julio y, otra en Navidad, del Salario Base, Antigüedad y, Plus de Convenio. Estas gratificaciones son las referidas en el artículo 31 de la Ley 8/80 de 10.3.80, del Estatuto de los Trabajadores.

El personal que esté realizando el servicio militar, tendrá derecho a las citadas gratificaciones.

Estas gratificaciones extraordinarias se computarán por semestres y, su abono se realizará en día 15 de julio y, el día 20 de diciembre respectivamente.

El personal que cese o ingrese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la gratificación extraordinaria más próxima, devengada y, no percibida.

Artículo 10.- Participación en Beneficios.

Los trabajadores afectados por este Convenio, percibirán en concepto de participación en beneficios, una mensualidad del Salario Base, Antigüedad y, plus convenio; esta paga, se hará efectiva en dos entregas, una el 15 de marzo y, otra el 15 de octubre.

Artículo 11.- Plus de Actividad

Tiene carácter mensual, es cotizable a la Seguridad Social y, no influirá ni afectará para el cálculo de cualquier otra retribución o prestación, como pudieran ser, antigüedad, gratificaciones extraordinarias, etc...

Para el año 1994, queda fijado en 3.334.- pesetas mensuales.

Artículo 12.- Dietas.

Se establece para los trabajadores afectados por este convenio con categoría de viajante, una dieta completa de 7.629.- pesetas y, una media dieta de 4.307.- pesetas. La media dieta se percibirá cuando el personal afectado pueda pernctar en su domicilio.

El resto del personal que tenga que desplazarse del centro de trabajo por cuenta e interés de la empresa, percibirá los gastos justificados.

Artículo 13.- Pluses

1.- Se establece un plus por trabajos nocturnos consistente en el 25 % de aumento sobre el salario base. Se excluye del mencionado plus salarial, al personal de vigilancia que realice su función durante la noche.

2.- Se establece un plus de convenio de carácter mensual y, cuyo importe figura en la tabla salarial anexa al presente convenio colectivo.

Artículo 14.- Prendas de Trabajo.

Las empresas facilitarán a su personal dos prendas de trabajo consistentes en dos monos o buzos para los hombres y, dos batas para las mujeres.

Artículo 15.- Premio por dedicación.

En el momento en que por razón de la edad se jubile un trabajador, recibirá de la empresa como Premio de Dedicación, el importe de dos meses de salario real que disfrute en aquel momento, siempre que su vínculo a la empresa sea de 10 a 20 años consecutivos y, tres meses cuando

rebase los 20 años en la misma empresa.

Artículo 16.- Ayuda por jubilación.

Las empresas afectadas por este convenio, concederán un complemento por jubilación a aquellos trabajadores que con 15 años de antigüedad en la misma empresa se jubilen voluntariamente durante la vigencia del presente Convenio. Su cuantía será la que se especifica en la siguiente escala:

60 años	8 mensualidades
61 años	7 mensualidades
62 años	6 mensualidades
63 años	5 mensualidades
64 años	4 mensualidades

Para su percepción habrá de solicitarse de común acuerdo con la empresa, en el plazo de 3 meses con anterioridad al cumplimiento de la edad correspondiente.

Esta ayuda por jubilación es incompatible con el premio por dedicación que establece el artículo 15º del presente convenio colectivo.

Artículo 17.- Complemento por enfermedad profesional o accidente de trabajo.

Todo trabajador que como consecuencia de accidente de trabajo, o enfermedad profesional, cause baja en el trabajo, percibirá con cargo a la empresa la diferencia entre el subsidio que abone la entidad aseguradora y el salario real, a partir del día de la baja.

Artículo 18.- Acción sindical en la empresa.

Los representantes sindicales gozarán en las empresas de las atribuciones y garantías que en consideración a su cargo les otorga la Legislación vigente en materia, entre otras cosas, de información, contratación de personal, seguridad e higiene en el trabajo, etc.

Para el desempeño de su cometido en las funciones relacionadas con su cargo, los delegados de personal electos tendrán un mínimo de 15 horas mensuales retribuidas, según el Título II de la Ley de 8/80 de 10.3.1980 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19.- Retribuciones.

Se considerarán retribuciones al conjunto de percepciones salariales y devengos extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

Artículo 20.- Salario base.

El salario base del personal afectado por este convenio colectivo, es el que se determina en la Tabla salarial anexa al presente convenio colectivo, quedando establecido así para las diversas categorías.

Artículo 21.- Indemnización por muerte o invalidez absoluta para el trabajador.

Las empresas cubrirán el riesgo de muerte o

incapacidad absoluta para el trabajo; derivadas ambas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, suscribiendo al efecto una póliza con la entidad aseguradora que estimen conveniente, en la cuantía de 3.000.000.- pesetas para los casos mencionados, (muerte o incapacidad absoluta para el trabajo). En caso de concurrencia de ambas situaciones, el trabajador afectado, solamente percibirá la cantidad de 3.000.000.- pesetas.

Comisión Paritaria mixta.

Ambas partes negociadoras, acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente convenio colectivo.

Tabla salarial año 1994

Categorías	Salario Base	Ret.Annual
Gerentes, Directores Gerentes y Administradores	124.214.-	2.068.218.-
Técnico titulado	117.174.-	1.962.618.-
Técnico no titulado	112.008.-	1.885.128.-
Jefe administrativo	112.008.-	1.885.128.-
Jefe de personal	112.008.-	1.885.128.-
Oficial 1ª administrativo	105.699.-	1.790.493.-
Oficial 2ª administrativo	101.880.-	1.733.208.-
Oficial 2ª laboratorio	98.906.-	1.688.598.-
Especialista laboratorio	95.117.-	1.631.763.-
Auxiliar laboratorio	94.227.-	1.618.413.-
Auxiliar administrativo	94.227.-	1.618.413.-
Viajante	105.699.-	1.790.493.-
Telefonista	94.227.-	1.618.413.-
Aspirante 18-20 años	90.404.-	1.561.068.-
Aspirante 16-18 años	82.752.-	1.446.288.-
Maestro extractora	112.008.-	1.885.128.-
Maestro molinero	101.425.-	1.726.383.-
Oficial extractora	3.510.-	1.802.058.-
Mecánico	3.510.-	1.802.058.-
Electricista	3.510.-	1.802.058.-
Oficial molinero y Oficial 1ª Auxiliares	3.220.-	1.670.108.-
Conductor carnet clases C y D	3.220.-	1.670.108.-
Peón especialistas y oficial 2ª auxiliares	3.127.-	1.627.793.-
Peón extractora	3.093.-	1.612.323.-
Conductor carnet clase B	2.945.-	1.544.983.-
Ayudante mecánico	2.945.-	1.544.983.-
Ayudante electricista	2.945.-	1.544.983.-
Peón, conserje, ordenanza, vigilante, aux.femenino, empaquetadora, y mujer de limpieza	2.945.-	1.544.983.-

Para todas las categorías:

Plus convenio	11.000.-
Plus actividad	3.334.-

Número 10582

**MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL****Dirección Provincial de Murcia**

Ordenación Laboral. Convenios colectivos. Expte.: 38/94

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Comercio al por mayor de alimentación, de ámbito de empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 30.6.94, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales, con fecha 21.7.94, de conformidad con lo dispuesto en el art. 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 1.985.

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 21 de julio de 1994 y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo:

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

Murcia, a 21 de julio de 1994.- El Director Provincial, José Antonio Gallego Iglesias.

CAPITULO I**Ámbito de Aplicación****Artículo 1.- Ámbito funcional**

Las presentes normas obligarán a todas las empresas y trabajadores de la Región de Murcia que se dediquen a la actividad de "Mayoristas (Almacenistas) de Alimentación" y estén comprendidas dentro del ámbito de la Ordenanza Laboral de Comercio, aprobada por Orden de 24 de julio de 1971.

Artículo 2.- Ámbito personal

Quedan sometidos a las estipulaciones de este Convenio, todas las empresas y los trabajadores que presten servicio en ellas y resulten afectadas por sus normas. Se exceptúan únicamente, las actividades reseñadas en el artículo 1º.3 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Ley 8/1980, de 10 de marzo.

Artículo 3.- Ámbito territorial.

Las disposiciones del presente convenio regirán en todo el territorio de la Región de Murcia.

Artículo 4.- Ámbito temporal.

4.1.- Vigencia: este convenio, entrará en vigor el día 1 de enero de 1994 y se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 1994.

4.2.- Prórroga: extinguido el plazo de vigencia de este convenio, se entenderá prorrogado por períodos anuales siempre que cualquiera de las partes no proceda a su denuncia.

CAPITULO II**Revisión y denuncia****Artículo 5.- Revisión y denuncia.**

La denuncia del convenio se hará con antelación de un mes a su vencimiento, remitiendo copia a la Autoridad Laboral a efectos de registro.

Caso de no denunciarse, el convenio será prorrogado de año en año en todos sus artículos, salvo en los salarios, que se revisarán, mediante negociación por la Comisión paritaria.

CAPITULO III**Naturaleza de las condiciones pactadas.****Artículo 6.- Naturaleza de las condiciones pactadas**

Las mejores condiciones que vengán disfrutando los trabajadores afectados por el presente Convenio, podrán ser absorbidas por los beneficios que el mismo concede, pero subsistirán las condiciones más beneficiosas que ahora existen en lo que rebase a lo acordado en el convenio. Se respetarán las situaciones personales que globalmente sean del pacto en su contenido económico, manteniéndose estrictamente "ad personam".

CAPITULO IV**Organización del trabajo****Artículo 7.- Absentismo.**

Ambas partes consideran necesaria la actuación encaminada a la reducción del absentismo laboral.

El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dicha verificación podrá determinar la pérdida de los derechos económicos establecidos a cargo de la empresa para dicha situación.

A los fines de un debido control del absentismo, las empresas remitirán trimestralmente a la Comisión Paritaria un parte donde se contengan las faltas al trabajo, incluso las justificadas, realizadas por los trabajadores.

El trabajador que no justifique su ausencia del trabajo

habrá de recuperar el tiempo de jornada no realizada, no percibirá la remuneración total correspondiente a la ausencia. Las bajas por enfermedad, asistencia a consultas médicas, etc., deberán estar acreditadas mediante parte médico oficial.

El párrafo anterior se entiende establecido con independencia de lo regulado en la Ordenanza de Trabajo respecto a faltas y sanciones por ausencia injustificada al trabajo.

Artículo 8.- Plantilla.-

Las empresas afectadas por el presente Convenio, quedan obligadas ante la Delegación Provincial de Trabajo y ante los Sindicatos aquí presentes, a remitir, en el plazo de un mes contado a partir del día en que se publique el presente Convenio en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia", relación del personal con expresión completa de la categoría profesional de cada uno de los trabajadores.

A estos efectos, la Asociación Empresarial remitirá una circular recordatoria a sus asociados.

CAPITULO V

Comisión Paritaria

Artículo 9.- Organización de la Comisión Paritaria

La comisión de interpretación estará compuesta por tres vocales de la Comisión Deliberadora de los trabajadores y otros tres de la misma Comisión de los empresarios, actuando como presidente la persona que las partes consignent. También se citará, para el caso de que sea necesario por ausencia de titular, los correspondientes suplentes.

Ambas representaciones podrán incorporar a la Comisión los asesores y técnicos idóneos para cualquier planteamiento que se derive de la interpretación y aplicación del presente Convenio.

La comisión paritaria podrá reunirse o actuar a petición de alguna de las partes, en cualquier lugar del territorio provincial, previo acuerdo de sus miembros.

Para dar validez a los acuerdos de esta Comisión, será necesario la paridad entre las representaciones de trabajadores y empresarios asistentes.

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

Artículo 10.- Comisión Paritaria.

La comisión elegida tendrá como misión específica la siguiente:

a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

b) Arbitraje en la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio y en los supuestos previstos concretamente en el texto.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado

d) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia del Convenio

f) Cualquier otra que, en su caso, determine la legislación vigente.

g) Estudio y autorización, en su caso, sobre las solicitudes de descuelgue que sean interesadas por las empresas.

h) Elaboración de planes de formación continua.

Artículo 11.- Funciones delegadas.

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

Artículo 12.- Procedimiento

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

CAPITULO VI

Tiempo de Trabajo

Artículo 13.- Jornada

La jornada laboral será la semanal de 40 horas, equivalente a 1802 horas al año de trabajo efectivo realizado de lunes a sábado en jornada partida.

Cada dos sábados los trabajadores tendrán derecho a descansar la mañana de un sábado, sin disminución de la jornada actual antes mencionada. Para ello, los empresarios, de acuerdo con sus trabajadores, establecerán los turnos a realizar para que la mañana del sábado sea trabajada y los trabajadores disfruten del descanso de la mañana del sábado cada dos de éstos. De esta forma, habrán dos semanas en que se trabaje 38 horas que serán compensadas con otras en que la jornada será de 42 horas.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las 6 de la mañana salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo es nocturno por su propia naturaleza tendrá una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25 % sobre salario base.

Artículo 14.- Licencias.

En los supuestos taxativamente previstos en el art. 56 de la vigente Ordenanza de Trabajo de Comercio, el trabajador percibirá durante su ausencia, dentro del margen que para estas señala dichos preceptos, su salario de convenio, compuesto de salario base, antigüedad y pluses.

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

- a) durante 17 días naturales en caso de matrimonio
- b) durante 3 días en caso de muerte o enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos; si se trata de hermanos la licencia será de un día, prorrogable a tres días en caso de desplazamiento fuera de la Región.
- c) durante 3 días hábiles por alumbramiento de esposa y prorrogable a 2 días en caso de desplazamiento fuera de la Región.
- d) para el resto de los familiares, o sea, abuelos nietos, padres, hijos y hermanos políticos por muerte o enfermedad gravísima de los mismos, un día y, en caso de desplazamiento fuera de la provincia, dos días.
- e) tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) el tiempo empleado en consulta a médico de cabecera tendrá la misma consideración que la Ley establece para consultas a médico especialista.

Artículo 15.- Vacaciones

El personal sujeto al presente convenio tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales en dos períodos de 15 días ininterrumpidos, incrementándose al salario base, la antigüedad que proceda y pluses que correspondan mensualmente en la tabla de salarios.

Los turnos de vacaciones se programarán entre el comité de empresa o delegados de personal y la dirección, debiéndose hacer dicha programación antes del 31 de marzo de cada año; las vacaciones se disfrutarán preferentemente los meses de verano.

Los trabajadores tendrán conocimiento del periodo de disfrute de sus vacaciones con dos meses de antelación al comienzo de las mismas.

Las vacaciones se habrán de programar y disfrutar dentro del año natural que corresponda y si algún trabajador no las disfrutara en dicho período tendrá derecho a disfrutarlas el siguiente año junto a una bolsa de vacaciones de 5.564 ptas.

CAPITULO VII

Retribuciones

Artículo 16.- Incremento económico.

Este convenio ha sufrido un incremento consistente en el cuatro por cien respecto de las condiciones económicas contenidas en el anterior convenio. La actualización de salarios se efectuará en la nómina del mes de agosto de 1994 y los atrasos en la del mes de septiembre del mismo año.

Artículo 17.- Salario base

Es la retribución que se establece por el presente Convenio y que se refleja en la tabla de salarios adjunta.

Artículo 18.- Promoción económica o premio por antigüedad.

Con efectos desde el día uno de julio de 1994, la

percepción por promoción económica también llamada premio por antigüedad quedará, regulada de la forma siguiente:

Será respetada y reconocida por las empresas el importe de las cantidades que hasta el día treinta de junio de 1994 vinieran percibiendo los trabajadores por el concepto de premio de antigüedad.

A partir del día uno de julio de 1994, los trabajadores fijos percibirán 5.000 ptas por cada 8 años de servicio en la empresa y hasta un máximo de tres plazos o períodos de 8 años.

Artículo 19.- Gratificación extraordinaria.

Las pagas extraordinarias de verano y Navidad, serán abonadas por las empresas los días 10 de julio y 20 de diciembre y consistirán en 30 días del salario base más antigüedad.

Artículo 20.- Gratificación por beneficios.-

Las empresas establecen en favor de su personal un régimen de gratificación por beneficios, que consistirá en 30 días de salario base de convenio más antigüedad, siendo abonada antes del 15 de marzo.

Artículo 21.- Expoliación.

La indemnización por quebranto de moneda se pactará de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador. En caso de promotores de ventas, autoventas y personal que asiduamente realice gestiones de cobro por las empresas, suscribirá una póliza por expoliación que cubra la recaudación en efectivo de 527.800.- pesetas por día.

Artículo 22.- Dieta y kilometraje.-

El personal que se le confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abone 1.221 pesetas diarias por media dieta y 2.402 pesetas por dieta completa. Caso de que los gastos excedan de la media o dieta completa, el exceso será abonado por la empresa previa justificación. Esto sin perjuicio de que los trabajadores se acojan con su empresa a cualquier otra forma que les resulta más beneficiosa.

Las empresas y sus trabajadores, a través de sus representantes legales afectados por este artículo, negociarán directamente le precio del kilómetro del vehículo propio, garantizándole un mínimo de 19 pesetas por kilómetro. Dicho mínimo absorberá los gastos del vehículo que hasta la fecha se satisfacía por la empresa. Si en el transcurso del vigente convenio hubiera una alteración en los precios del carburante, tanto en alza como en baja, se reunirá la Comisión Paritaria para la negociación de dichas altas o bajas.

Artículo 24.- Horas extraordinarias.-

Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 75 por 100 sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempo equivalente de descanso retribuido, dentro de los 15 días siguientes a su realización.

Artículo 25.- Otras retribuciones.

Todo aquel trabajador que realice además de su trabajo otro de categoría profesional distinta a la suya, pactará con la empresa la retribución a percibir por la realización de dichos trabajos.

CAPITULO VIII**Definición de categorías profesionales****Artículo 26.- Grupos profesionales.**

Se reconocen los siguientes grupos profesionales.

Grupo 1.- Personal técnico titulado.

Grupo 2.- Personal mercantil técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho.

Grupo 3.- Personal administrativo técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho.

Grupo 4.- Personal de servicio y actividades auxiliares.

Artículo 27.- Definición de las categorías profesionales.

Grupo 1.- Personal titulado:

Titulado grado superior: es el empleado que, en posesión de un título de grado superior, reconocido como tal por los órganos competentes de la Administración pública, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa, funciones propias y características de su titulación, pero sin sujeción a aranceles.

Titulado de grado medio: es el empleado que, en posesión de un título de grado medio, reconocido como tal por los órganos competentes de la Administración pública, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa, funciones propias y características de su titulación, en las condiciones ya especificadas para el título de grado superior. Se incluye en este apartado el ayudante técnico sanitario que, en posesión del correspondiente título, realiza las funciones que el mismo le faculta, al servicio del personal de la empresa y bajo dependencia de ésta.

Grupo 2.- Personal mercantil técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho.

Director: es el empleado que, a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la finalidad de la empresa, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

Jefe de personal: es el empleado que, dependiente de la Dirección y siguiendo las directrices de la misma, está al frente del personal de la Empresa, desarrolla las normas para la perfecta organización y distribución del trabajo, cuya vigilancia y seguimiento le corresponde, en cualquiera de los centros que esta tenga, así como la selección de personal, análisis del rendimiento del mismo, concesión de licencias y vacaciones, propuestas de premios y sanciones, etc.

Jefe de división: es el empleado que, a las órdenes del director coordina y ejecuta, bajo su responsabilidad, cuantas normas se dicten para la adecuada organización de la división a su cargo.

Jefe de compras o ventas: es el empleado que, dependiente de la Dirección siguiendo las órdenes de sus jefes superiores y con el grado de conocimiento suficiente, realiza funciones de gestión de compra y venta seleccionando artículos, asesoramiento comercial sobre mercancías o

servicios que son objeto de la empresa.

Jefe de sucursal o supermercado: es el empleado que está al frente de un centro de trabajo, ejerciendo por delegación funciones de dirección y responsabilizándose de la correcta aplicación de las políticas generales y de las normas operativas dictadas por sus superiores para el funcionamiento de dicho centro sucursal.

Jefe de almacén: es el que está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marcado de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a las secciones, a sucursales, el cumplimiento de los pedidos, la ordenación de los muestrarios etc.

Encargado: es el empleado que, a las órdenes de sus superiores, dirige, coordina, organiza y se responsabiliza de las actividades de una parte de la división o sucursal de la que pertenece. Podrá ejercer como jefe de establecimiento si la entidad o características lo exigen.

Personal mercantil propiamente dicho:

viajante: es el empleado que, al servicio exclusivo de la empresa, habitualmente realiza trabajos según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento, pudiendo ser empleado en funciones complementarias de su actividad y coherentes con su categoría, fuera del tiempo dedicado a los viajes.

Autoventas: es el trabajador responsable de la venta directa de la mercancía que transporta, facturando y cobrando a la misma.

Dependiente mayor: es el empleado mayor de 25 años con una experiencia de 5 años en categoría de nivel inferior, encargado de realizar las ventas y su cobro con conocimientos prácticos de los artículos que le están confiados, en forma que pueda orientar al público en sus compras. Cuidará el recurso de mercancías para proceder a su reposición en tiempo oportuno, así como de su etiquetado, orden y limpieza. Poseerá los conocimientos elementales de cálculo mercantil para efectuar las ventas. Informará a sus superiores de las incidencias en la venta. Podrá ostentar mando por delegación sobre un grupo de dependientes, así como orientar la actividad mercantil en un área reducida de la sala de ventas.

El dependiente mayor con más de 5 años de antigüedad en dicha categoría, percibirá un 10 por 100 sobre el salario del convenio.

Dependiente de más de 22 años: es el empleado mayor de 22 años que, cumpliendo el requisito de haber realizado un período máximo de dos años, bien como aprendiz, bien como ayudante de dependiente, participa en las operaciones de venta, orientando a los clientes en los sistemas de libre elección, podrán realizar funciones de empaquetado y cobro de los artículos vendidos y colaborará en el recuerdo de las mercancías, orden, marcaje y limpieza de los artículos, informará a sus superiores de las incidencias producidas en la venta.

El dependiente de más de 22 años con más de 5 años de antigüedad en dicha categoría, percibirá un 10 por 100 sobre el salario del convenio.

Ayudante: es el empleado mayor de 18 años, que auxilia al dependiente en la realización de la función de ventas.

Aprendices y aspirantes de 1º y 2º año: son los empleados de nuevo ingreso en la empresa que realizan funciones complementarias y de aprendizaje propias de un grupo profesional y las categorías del mismo que le sean asignadas. La labor de aprendizaje no supondrá la ejecución de tareas marginales o discriminatorias.

El periodo de aprendizaje durará hasta los 18 años. Clasificándose aprendiz de 1º año de 16 a 17 años y de 2º de los 17 a 18 años.

Grupo 3.- Personal administrativo técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho:

Jefe Administrativo. Es el empleado que, provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección y vigilancia de todas las funciones administrativas de la empresa que las tenga organizadas y distribuidas en varias secciones, tales como correspondencia, publicidad, etc.

Secretario. Es el empleado que, a las órdenes inmediatas de un superior realiza funciones de carácter administrativo, despachacorrespondencia ordinaria, concierta entrevistas, archiva, etc.

Contable, cajero y taquimecanógrafo. Se incluye en esta categoría los contables y cajeros no comprendidos en las categorías profesionales del grupo administrativo, así como el taquimecanógrafo en idiomas que tome 100 palabras por minuto, traduciendo directamente y correctamente en y minutos.

Oficial Administrativo. Es el empleado que, en posesión de conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieren propia iniciativa para desarrollar las funciones de administración general, preparación de estudios económicos, registros contables, redacción de correspondencia, liquidación de seguridad social, confección de nóminas, etc.

Auxiliar Administrativo. Es el empleado que con más de 18 años, que con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de trabajos propios de esta categoría, en las siguientes funciones: Redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para la liquidación de intereses o impuestos, mecanografía, etc., y los taquimecanógrafos que sin llegar a velocidad exigida a la categoría de taquimecanografía, alcancen un mínimo de 80 palabras por minuto, traduciendo en 6. El auxiliar administrativo con más de 5 años de antigüedad en la categoría, percibirá un 10 por 100 sobre el salario del convenio.

Operador de máquinas contables. Es quien tiene como principal misión, manejar alguno de los diversos tipos de máquinas de procesos de datos contables o máquinas auxiliares y que por su complejidad requiere poseer conocimientos sobre sus técnicas y sistemas.

Auxiliar de caja. El empleado mayor de 18 años, en posesión de conocimientos teóricos y prácticos necesarios, similares a los de auxiliar administrativo, realiza el cobro de las ventas al contado, la revisión de talones de caja, redacta facturas y recibos y ejecuta cualesquiera otras operaciones semejantes. El auxiliar de caja con más de 5 años de antigüedad en la categoría, percibirá un 10 por 100 sobre el salario del convenio.

Operador. Es el administrativo cuya actividad principal en la jornada laboral es la de introducir datos, aun

cuando no tenga titulación.

El operador con más de 5 años de antigüedad en la categoría, percibirá un 10% sobre el salario del convenio.

El auxiliar administrativo que sea promovido a la categoría de operador no perderá el 10% que ostentará por el transcurso de cinco años en la condición de auxiliar administrativo.

Programador. Es el empleado que, desarrolla un programa a partir de un cuaderno de carga con especificaciones muy generales. Documenta su trabajo y determina la técnica de codificación óptica a utilizar. prepara los datos para pruebas y supervisar los resultados. Pone el programa a punto hasta que los resultados sean íntegramente aceptados por la empresa.

A efectos salariales se le asignará la categoría de jefe de Sección.

Grupo 4.- Personal de servicios y actividades auxiliares:

Escaparataista. Es el empleado que, con el máximo grado de especialización en su profesión, tiene asignada como función principal y preferente la ordenación de interiores, escaparates y vitrinas, pudiendo ser auxiliado en su trabajo por uno o varios ayudantes.

Cortador. Es el empleado que, en posesión de los conocimientos precisos corta toda clase de prendas y artículos, incluso por medidas directas del cliente.

Jefe de taller. Es el empleado que, a las órdenes directas de un encargado superior, está al frente de un grupo de profesionales de oficio con mando sobre los mismos y que dispone convenientemente el buen orden del trabajo y disciplina, debiendo orientar a su personal en las funciones de su cometido y trasladar a su superior el informe sobre las particularidades técnicas que sean necesarias.

Profesional de oficio. Es el empleado que, con una experiencia al menos de tres años en el puesto de profesional, ejecuta trabajos que por su grado de perfección y responsabilidad, requieren un completo conocimiento de su oficio, así como una práctica depurada adquirida en el desarrollo de su labor.

Se comprende en esta categoría los ebanistas, carpinteros, barnizadores, electricistas, mecánicos, pintores, etc.

Se exceptúan los conductores de vehículos de motor, los cuales se considerarán oficiales de primera cuando tuvieran conocimientos suficientes para efectuar pequeñas reparaciones de mecánica y de segunda, en caso contrario.

Se adscribirán a la categoría de 1ª o de 2ª quienes, respectivamente, trabajen o no en iniciativas y responsabilidad propia, según el grado de esmero en la realización de su cometido y rendimiento.

Mozo especializado. Es el trabajador mayor de 22 años que se dedica a trabajos concretos y determinados que, son constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquellos. Entre dichos trabajos puede comprenderse el de enfardar o embalar con las operaciones preparatorias de disponer embalajes y elementos precisos y con las complementarias de reparto y facturación, cobrando y sin

cobrar las mercancías que transporte, pesar las mercancías y cualesquiera otras semejantes.

Mozo. Es el trabajador mayor de 18 años que efectúa el transporte, carga y descarga de las mercancías dentro o fuera del establecimiento y por procedimientos manuales o mecánicos hace o deshace los paquetes.

Los mozos de almacén a los cuatro años de antigüedad en una categoría, pasarán a la de mozo especializado y percibirán un 6% del salario a los 4 años de antigüedad en dicha categoría.

Telefonistas. Es el trabajador que, en una centralita telefónica establece las comunicaciones con el interior y el exterior y transmitiendo cuantos mensajes reciba.

Cobrador. Es el trabajador mayor de edad que tiene como ocupación principal realizar cobros y pagos fuera del establecimiento, pudiendo ser dedicado a otras tareas administrativas del departamento de caja, cuando no realice la habitual de cobrar.

Ordenanza. Es el trabajador mayor de 18 años con la misión de hacer recados, recoger y entregar la correspondencia, atender los ascensores y otros trabajos de índole análoga, pudiendo tener a su cargo el teléfono y realizar trabajos de oficina rudimentales, tales como franqueo, cierre de correspondencia, copia de las cuentas, ayudas a apuntar partidas, etc.

Vigilante. Es el trabajador mayor de edad que tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna, dentro o fuera de las dependencias de la empresa. En general, tendrá las mismas obligaciones que el vigilante jurado, pero sin las atribuciones concedidas por las leyes para aquel titular.

Personal de limpieza. Son los trabajadores que se ocupan del aseo y limpieza de los locales.

CAPITULO IX

Artículo 28.- Enfermedad y accidentes.

En caso de enfermedad o accidente de trabajo, el trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria, percibirá, con cargo a la empresa y por período máximo de 12 meses, el salario que le corresponda por el presente convenio, con los incrementos a que hubiera lugar con razón al mismo.

La empresa descontará de los mismos, durante dicho período, las prestaciones que correspondan por el Régimen General de la Seguridad Social.

El trabajador dará cuenta a la empresa de aquellas incidencias que hubieran ocurrido y pudieran dar lugar a accidente laboral.

Artículo 29.- Muerte o invalidez derivada de accidente.

Las empresas afectadas por este convenio suscribirán una póliza suficiente de seguro a favor de sus trabajadores, para asegurar los riesgos de invalidez absoluta, gran invalidez y muerte derivada de accidente, tenga este o no el carácter de laboral, de alguno de sus trabajadores por una cuantía de 3.291.600 pesetas. Este artículo entrará en vigor a los 90 días de estar firmado el presente convenio.

Artículo 30.- Ayuda por deficientes psíquicos.

Los trabajadores que tengan a su cargo a padres, hijos o cónyuges deficientes psíquicos, invidentes o sordomudos que no tengan instrucción y así lo acrediten, sin perjuicio de las prestaciones que tengan fijadas o establezcan las empresas, percibirán una ayuda mensual de 8.197.- ptas.

La subnormalidad amparada en este artículo, será la que venga derivada por una situación de debilidad mental y oligofrenia causante en el paciente de un estado de invalidez absoluta para toda clase de trabajos.

Artículo 31.- Complemento por jubilación.

Las empresas concederán un complemento por jubilación a aquellos trabajadores con 15 años de antigüedad a su servicio, que se jubilen durante la vigencia del presente convenio.

Su cuantía se determinará en función de la siguiente escala.

Por jubilación voluntaria:

60 años	10 mensualidades
61 años	9 mensualidades
62 años	8 mensualidades
63 años	6 mensualidades
64 años	6 mensualidades
65 años	5 mensualidades

Dichas mensualidades serán calculadas sobre base más antigüedad y pluses de la tabla salarial.

La percepción de este complemento habrá de ser solicitada en el plazo de tres meses desde el cumplimiento de la edad reglamentaria y haber cesado en el trabajo.

Las empresas podrán fraccionar el abono de este premio en varias entregas hasta un máximo de seis meses siguientes al de la jubilación.

Artículo 32.- Reposición de prendas.

Según el artículo 86 de la Ordenanza, a los trabajadores que proceda se les proveerá obligatoriamente, por parte de las empresas, de dos juegos de prendas de verano y dos juegos de prendas de invierno, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las empresas y los trabajadores, en el número indicado que se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente, al menos, en la mitad de las mismas.

Artículo 33.- Compra de productos en la empresa.

Las empresas facilitarán a sus trabajadores las compras de productos que comercializan con un máximo de 52.760 pesetas mensuales por trabajador, según costo escandallo real y de acuerdo entre ambas partes en la forma de suministro, almacén, punto de venta, día y hora.

Artículo 34.- Ayuda por defunción.

En caso de fallecimiento de un trabajador con dos años de antigüedad en la empresa, ésta queda obligada a

satisfacer a su esposa o a los representantes legales de sus hijos menores el importe de tres mensualidades, integradas por el salario base más antigüedad y pluses de la tabla salarial.

Artículo 35.- Retirada de permiso de conducir.

Los conductores o viajantes que debido a alguna infracción estando al servicio de la empresa les retiren el carnet de conducir, las empresas estarán obligadas a darles un puesto de trabajo adecuado, respetándole su categoría profesional durante el tiempo que tenga el carnet retirado.

Se exceptúan aquellos casos en que la sanción de retirada de permiso de conducir lo sea por plazo superior a 6 meses y en aquellas sanciones en que la retirada del permiso estén motivadas por causas de alcoholismo o drogadicción.

Artículo 36.- Jubilación a los 64 años.

Los trabajadores afectados por este convenio, con la aceptación y acuerdo previo de sus empresas, podrán hacer uso de los derechos establecidos por el Real Decreto-Ley 14/81, de 20 de agosto, y Real Decreto 2.705/1981, de 19 de octubre, sobre jubilación especial a los 64 años.

Para ejercitar este derecho, los trabajadores habrán de obtener, previamente, de sus empresas la aceptación de esta especial forma de jubilación, la que deberá constar por escrito en las dos disposiciones mencionadas, especialmente los que hacen referencia a la sustitución del trabajador por otro, titular del derecho o cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo.

CAPITULO X

Acción sindical

Artículo 37.- Acción sindical.

Tendrán la consideración de representantes sindicales en el seno de la empresa los delegados de personal, los comités de empresa y los que por disposición legal se establezcan.

Sus funciones serán las establecidas en las leyes, pudiéndose señalar entre otras:

Intervenir en la programación de vacaciones.

Ser informados de despidos y sanciones impuestas a trabajadores.

Intervenir en las deliberaciones sobre cuantía de horas extraordinarias.

Ser informados por la empresa de la iniciación de un expediente de reestructuración de plantilla y proceder al respecto.

Intervenir en la firma de contratos laborales cuando así lo soliciten los trabajadores.

Vigilar el cumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene.

Ser informados de las plantillas y escalafones.

Intervenir en la negociación colectiva.

Podrán intervenir en la modalidad del personal en las condiciones dispuestas en la Ordenanza Laboral.

Dentro de los órganos de trabajo, los responsables de cada sección podrán recibir sugerencias del personal a su cargo por mediación de sus representantes legales para el mejor funcionamiento de la empresa.

En cuanto a las horas sindicales se podrán acumular dichas horas de delegados de personal o miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes correspondientes a la misma central sindical, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Artículo 38.- Mujer trabajadora.

La mujer trabajadora en la situación de parto tendrá derecho a una suspensión por baja de 16 semanas distribuidas conforme a su criterio.

Artículo 39.- Promoción y formación profesional en el trabajo.

El trabajador que tenga acreditada su asistencia a cursos oficiales autorizados por el Ministerio de Educación, tendrá permiso para ausentarse del centro de trabajo una hora antes de la finalización de la jornada.

Esta licencia solo podrá afectar al 20 % de la plantilla.

La empresa podrá exigir justificante de esta asistencia durante la duración del curso.

El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes así como a una preferencia a elegir turno de trabajo que sea compatible con sus estudios.

Artículo 40.- Cláusula de descuelgue.

Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente Convenio no serán de aplicación para aquellas empresas que acrediten descensos, en términos reales, de la facturación o de los resultados de los dos últimos ejercicios, correspondiendo, en tal supuesto, el mantenimiento del mismo nivel retributivo del Convenio anterior.

Aquellas empresas que se encuentren en estas circunstancias, solicitarán este derecho de la Comisión Paritaria del Convenio, que se reunirá en el plazo de 15 días y resolverá en otro mismo plazo sin posibilidad de recurso.

CAPITULO XI

Disposiciones finales

Primera.- En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza Laboral de Comercio vigente y demás legislación aplicable.

Segunda.- Vinculación a la totalidad. En el supuesto de que la autoridad laboral estimara que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros advierten a la jurisdicción competente, al objeto de subsanar las supuestas anomalías, como quiera que este convenio en su redacción actual constituye un todo orgánico indivisible, al

sentenciarse su modificación en todo o en parte, se tendrá por totalmente ineficaz, debiéndose reconsiderar su contenido íntegramente por la Comisión Deliberadora.

Disposición Derogatoria.- De conformidad con las facultades reconocidas en el artículo 2º de la Ley 11/1994 de 19 de mayo, ambas partes acuerdan derogar los artículos 16 del Convenio Colectivo del que es objeto esta revisión, así como el 84 de la Ordenanza Laboral de Comercio, aprobada por Orden de 24.07.1971, quedando sin efecto, por tanto, lo relativo a la percepción de gratificaciones durante el cumplimiento del servicio militar.

CAPITULO XII

Disposiciones adicionales

Primera.- En cumplimiento a lo dispuesto en el número 5 del artículo 25 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo, se hace constar que la remuneración total anual para las distintas categorías profesionales vinculadas por este convenio es la siguiente, en función a las 1826 horas y 27 minutos de trabajo:

Categoría profesional	Pesetas
Mozo especializado	1.475.089.-
corredor de plaza	1.559.906.-
oficial administrativo	1.559.906.-
conductor 1ª	1.559.906.-

Segunda.- Adhesión a este convenio.

Las empresas mayoristas de alimentación que, a su vez, tengan establecimientos de venta al detalle que lo deseen, podrán adherirse, al presente convenio previo acuerdo con sus trabajadores mediante escrito a la autoridad competente.

Tercera.- Composición de la Comisión Paritaria.

Titulares de la Comisión por parte Empresarial: D. Antonio Martínez Barba, D. Juan Antonio Pellicer y D. Serafín Franco Alcantud.

Titulares de la Comisión por las Centrales Sindicales: U.G.T. : D. Juan José García Martínez, CC.OO.: D. Antonio Vera Clemente, U.S.O: Dª María José Morales Vizcaino.

Tabla Salarial

Categoría	salario base
Director	164.345.-
Jefe de Personal	125.613.-
Jefe de Compras y Ventas	125.613.-
Jefe de Sucursal	121.026.-
Jefe de Almacén	113.430.-
Encargado General	119.083.-
Viajante y Promotor de Ventas	105.924.-
Autoventas	105.896.-
Corredor de Plaza	103.994.-
Dependiente Mayor	103.994.-
Dependiente de más de 22 años	100.221.-
Ayudante	96.451.-
Conductor con carnet de 1ª	103.994.-
Conductor con carnet de 2ª	100.221.-
Mozo Especializado	98.339.-
Mozo	96.451.-
Limpiador/a	96.451.-
Jefe Administrativo	119.083.-

Categoría	salario base
Contable	111.544.-
Jefe de Sección	109.654.-
Taquimecanógrafa en Idiomas	105.884.-
Oficial Administrativo	103.994.-
Auxiliar Administrativo	96.451.-
Operador	99.896.-
Cobrador	96.451.-
Aspirante de 16 años	46.822.-
Aspirante de 17 años	62.967.-
Auxiliar	96.605.-
Auxiliar de Caja	91.679.-
Guarda	98.339.-

Contratos de Formación

De 16 a 17 años	35.169.-
De 17 a 18 años	46.422.-
De 18 a 20 años	74.239.-

Contratos en prácticas

Se le aplicará la remuneración atribuida en la categoría profesional en razón a la cual esté realizando las prácticas.

Y no habiendo mas asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las trece horas del día que en cabeza la presente, que firman los asistentes en prueba de conformidad de su contenido.

Número 10795

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Murcia

Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC)

ANUNCIO

En cumplimiento de lo dispuesto en el número 4 del artículo cuarto de la Ley Orgánica 11/85 de Libertad Sindical y artículo cuarto del Real Decreto 873/77, y a los efectos pertinentes, se hace público que en este servicio, a las 13 horas del día 4 de agosto de 1994, han sido depositados los estatutos de la organización profesional denominada Asociación de Transportistas de Jumilla (ASTRAJU), expediente número 30/848, cuyos ámbitos, territorial y personal, son: Regional de empresarios.

Firman el acta de modificación de los estatutos de esta organización: Pascual Sánchez Vicente y otros.

III. Administración de Justicia

Número 10394

PRIMERA INSTANCIA NÚMERO UNO DE CARTAGENA

EDICTO

El Secretario del Juzgado de Primera Instancia número Uno de Cartagena,

Hace saber: Que en este Juzgado de mi cargo, bajo el número 397/1990, se sigue procedimiento de juicio ejecutivo a instancia de don Ramón Marsal Minguela, representado por el Procurador don Alejandro Lozano Conesa, contra don Juan Ríos Rubert, don Antonio Gallego Martínez, don José Antonio Rubert Campos y contra don Adelino Álvarez Vázquez en reclamación de cantidad, en cuyos autos se ha acordado sacar a la venta en primera y pública subasta, por término de veinte días y precio de su avalúo los siguientes bienes inmuebles embargados en el procedimiento:

Urbana. Número Uno. Vivienda protegida tipo "A" situada en la planta baja de la casa n.º 15 de la calle 18 llamada hoy de Ramón y Cajal, del Grupo de los Cuatro Santos del término municipal de Cartagena. Finca inscrita en el Registro de la Propiedad n.º 2 de Cartagena en el libro 63, folio 113, finca n.º 7.242, 4.900.000 pesetas.

La subasta se celebrará el próximo día veinte de octubre a las 11,00 horas de su mañana, en la Sala de Audiencia de este Juzgado, sito en calle Ángel Bruna, Palacio de Justicia, 3.ª planta, de esta ciudad, bajo las siguientes condiciones:

1.— El tipo de remate será de 4.900.000 pesetas, sin que se admitan posturas que no cubran las dos terceras partes de dicha suma.

2.— Para tomar parte en la subasta deberán consignar previamente los licitadores el veinte por ciento del tipo del remate en la mesa del Juzgado o establecimiento que se destine al efecto.

3.— Sólo el ejecutante podrá hacer posturas a calidad de ceder a un tercero.

4. Podrán hacerse posturas por escrito, en pliego cerrado, desde el anuncio de la subasta hasta su celebración, depositando en la mesa del Juzgado, junto con aquél, el veinte por ciento del tipo del remate.

5. Para el supuesto de que resultare desierta la primera subasta, se señala para que tenga lugar la segunda el próximo quince de noviembre, a las 11,00 horas, en las mismas condiciones que la primera, excepto el tipo del remate que será el setenta y cinco por ciento del de la primera; y, caso de resultar desierta dicha segunda subasta, se celebrará una tercera, sin sujeción a tipo, el día catorce de diciembre, también a las 11,00 horas, rigiendo para la misma las restantes condiciones fijadas para la segunda. Si algún día de los señalados para la celebración de las subastas fueran inhábiles, la subasta se celebrará en el primer día hábil siguiente,

en el mismo lugar y hora señalados.

Dado en Cartagena, a veintidós de julio de mil novecientos noventa y cuatro.—El Magistrado Juez.—El Secretario.

Número 10841

PRIMERA INSTANCIA NÚMERO UNO DE CARTAGENA

EDICTO

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

Hace saber: Que en el juicio de cognición, número 140/94, promovido por el Banco Exterior de España, S.A., representado por el Procurador señor López Palazón, contra don Jorge Francisco Fontcuberta Romero y contra don Enrique de la Cruz Ribera y esposas, éstas a los solos efectos del artículo 144 del Reglamento Hipotecario, en reclamación de 231.762 pesetas, he acordado por providencia de esta fecha, emplazar al demandado don Enrique de la Cruz Ribera y esposa a efectos artículo 144 del R.H., cuyo domicilio actual se desconoce, para que en el término de nueve días se persone en los autos y conteste la demanda con apercibimiento de Ley.

Dado en Cartagena, a seis de julio de mil novecientos noventa y cuatro.—El Secretario.

Número 10866

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 el Letrado señor Martínez Talavera, en nombre y representación de Aborica, S.L., se ha interpuesto recurso contencioso-administrativo contra Dirección General de Telecomunicaciones versando el asunto sobre expte. sancionador CI/S 0771/92.

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 1.023/1994.

Dado en Murcia a 12 de abril de 1994.—El Secretario, José Luis Escudero Lucas.

Número 10721

**DE LO SOCIAL
NÚMERO CUATRO DE MURCIA****EDICTO**

Doña María Dolores Nogueroles Peña, Magistrada del Juzgado de lo Social número Cuatro de Murcia.

Hago saber: Que en este Juzgado se tramita proceso número 472 a 478, de 1994, seguido a instancia de Dolores Jiménez Panalés y siete más, contra Divinter, S.L. y FOGASA, sobre despido, habiendo recaído la siguiente

Sentencia

En la ciudad de Murcia a 2 de agosto de 1994.

Antecedentes de hecho...

Fundamentos jurídicos...

Fallo

Estimo las demandas interpuestas por Dolores Jiménez Panalés, José Antonio Rodríguez Abad, Carmen Nadal López, Francisco Romero Asunción, Ginés Alfonso Atienza Gaona, José Jiménez García, Guillermo Fabragat Ruiz y Juan Planes Rosique, frente a Divinter, S.L. y a Fondo de Garantía Salarial, declaro improcedente el despido acordado por la empresa demandada, así como la extinción de la relación laboral existente entre las partes con efectos desde la fecha de la presente sentencia, y condeno a la empresa demandada a que abone a los actores, en concepto de indemnización, las cantidades que seguidamente se dirán y los salarios de trámite, dejados de percibir, desde la fecha del despido a la de la presente resolución.

—Dolores Jiménez Panalés: 3.408.342 pesetas.

—José Antonio Rodríguez Abad: 2.517.049 pesetas.

—Carmen Nadal López: 985.355 pesetas.

—Francisco Romero Asunción: 2.135.090 pesetas.

—Ginés Alfonso Atienza Gaona: 1.198.486 pesetas.

—José Jiménez García: 706.964 pesetas.

—Guillermo Fabragat Ruiz: 1.316.581 pesetas.

—Juan Planes Rosique: 1.216.050 pesetas.

El Fondo de Garantía Salarial, en su caso, responderá subsidiariamente en los supuestos legalmente establecidos:

Notifíquese la presente sentencia a las partes, a las que se hará saber que contra la misma podrá interponer recurso de señalización, para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, dentro de los cinco días siguientes a su notificación, anunciándolo ante este Juzgado de lo Social.

Se advierte además a las partes que deberán hacer constar en los escritos de interposición del recurso, así

como en el de impugnación del mismo, un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, a efectos de notificación, artículo 195 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Y en cuanto a la condenada al pago, que para hacer uso de este derecho, deberá ingresar la cantidad de 25.000 pesetas, en la cuenta establecida al efecto en el Banco Bilbao Vizcaya, número 3095.000.67.0472.94, así como la cantidad objeto de condena a que el fallo se contrae en la misma oficina, cuenta número 3095.0000.65.0472.94, acreditándolo mediante los correspondientes resguardos.

Así por esta mi sentencia, la pronuncio, mando y firmo.—El Magistrado-Juez.—El Secretario Judicial.

Y para que sirva de notificación en forma a la empresa Divinter, S.L., que tuvo su domicilio en esta provincia y en la actualidad se encuentra en ignorado paradero, expido el presente para su inserción y publicación en el tablón de anuncios de este Juzgado y en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

En Murcia a 2 de agosto de 1994.—El Secretario Judicial, Fernando Cabadas Arquero.

Número 10722

**DE LO SOCIAL
NÚMERO CUATRO DE MURCIA****EDICTO**

Doña María Dolores Nogueroles Peña, Magistrada del Juzgado de lo Social número Cuatro de Murcia.

Hago saber: Que en este Juzgado se tramita proceso número 1.323/92, seguido a instancia de Sonia Nicolás García, contra Emilio José Torres García, sobre salarios, habiendo recaído la siguiente

Sentencia

En la ciudad de Murcia a 31 de junio de 1994.

Antecedentes de hecho...

Fundamentos jurídicos...

Fallo

Estimo la demanda interpuesta por Sonia Nicolás García, frente a Emilio José Torres García y a Fondo de Garantía Salarial, condeno a la empresa demandada a que abone a la actora la cantidad de 400.040 pesetas.

El Fondo de Garantía Salarial, en su caso, responderá subsidiariamente en los supuestos legalmente establecidos.

Notifíquese la presente sentencia a las partes, a las que se hará saber que contra la misma podrá interponer recurso de señalización, para ante la Sala de lo Social del Tribunal

Superior de Justicia de Murcia, dentro de los cinco días siguientes a su notificación, anunciándolo ante este Juzgado de lo Social.

Se advierte además a las partes que deberán hacer constar en los escritos de interposición del recurso, así como en el de impugnación del mismo, un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, a efectos de notificación, artículo 195 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Y en cuanto a la condenada al pago, que para hacer uso de este derecho, deberá ingresar la cantidad de 25.000 pesetas, en la cuenta establecida al efecto en el Banco Bilbao Vizcaya, número 3095.000.67.01323.92, así como la cantidad objeto de condena a que el fallo se contrae en la misma oficina, cuenta número 3095.0000.65.1323.92, acreditándolo mediante los correspondientes resguardos.

Así por esta mi sentencia, la pronuncio, mando y firmo.—El Magistrado-Juez.—El Secretario Judicial.

Y para que sirva de notificación en forma a la empresa Emilio José Torres García, que tuvo su domicilio en esta provincia y en la actualidad se encuentra en ignorado paradero, expido el presente para su inserción y publicación en el tablón de anuncios de este Juzgado y en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

En Murcia a 30 de junio de 1994.—La Secretaria Judicial, Victoria Juárez Arcas.

Número 10724

DE LO SOCIAL NÚMERO CUATRO DE MURCIA

EDICTO

Doña María Dolores Noguerols Peña, Magistrada del Juzgado de lo Social número Cuatro de Murcia.

Hago saber: Que en este Juzgado se tramita proceso número 116 y 102, de 1994, seguido a instancia de Jesús y Fernando Pérez Navarro, contra Edificaciones de Alcantarilla, S.L., y FOGASA, sobre cantidad, habiendo recaído la siguiente

Sentencia

En la ciudad de Murcia a 8 de agosto de 1994.

Antecedentes de hecho...

Fundamentos jurídicos...

Fallo

Estimo las demandas interpuestas por Jesús Pérez Navarro y Fernando Pérez Navarro, frente a Edificaciones de Alcantarilla, S.L. y a Fondo de Garantía Salarial, condeno a la empresa demandada a que abone a los actores las cantidades siguientes:

—A Jesús Pérez Navarro: 637.500 pesetas.

—A Fernando Pérez Navarro: 641.430 pesetas.

El Fondo de Garantía Salarial, en su caso, responderá subsidiariamente en los supuestos legalmente establecidos.

Notifíquese la presente sentencia a las partes, a las que se hará saber que contra la misma podrá interponer recurso de señalización, para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, dentro de los cinco días siguientes a su notificación, anunciándolo ante este Juzgado de lo Social.

Se advierte además a las partes que deberán hacer constar en los escritos de interposición del recurso, así como en el de impugnación del mismo, un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, a efectos de notificación, artículo 195 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Y en cuanto a la condenada al pago, que para hacer uso de este derecho, deberá ingresar la cantidad de 25.000 pesetas, en la cuenta establecida al efecto en el Banco Bilbao Vizcaya, número 3095.000.67.0116.94, así como la cantidad objeto de condena a que el fallo se contrae en la misma oficina, cuenta número 3095.0000.65.0116.94, acreditándolo mediante los correspondientes resguardos.

Así por esta mi sentencia, la pronuncio, mando y firmo.—El Magistrado-Juez.—El Secretario Judicial.

Y para que sirva de notificación en forma a la empresa Edificaciones de Alcantarilla, S.L., que tuvo su domicilio en esta provincia y en la actualidad se encuentra en ignorado paradero, expido el presente para su inserción y publicación en el tablón de anuncios de este Juzgado y en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

En Murcia a 8 de agosto de 1994.—El Secretario Judicial, Fernando Cabadas Arquero.

Número 10799

DE LO PENAL NÚMERO UNO DE CARTAGENA

Don José Manuel Virtus Ladrón de Guevara, Secretario en funciones del Juzgado de lo Penal número Uno de Cartagena.

Hago saber: Que en este Juzgado se tramita el juicio oral número 422/91, por un delito de robo contra Francisco Galindo Jiménez, y desconociéndose el actual paradero del testigo don José García Martínez, nacido el 19-3-27, en Orihuela (Alicante), con D.N.I. 22.873.501, hijo de Manuel y de Paula y con último domicilio conocido en Subida al Cabezo, 5, de Santa Lucía (Cartagena), por el presente se cita al mencionado testigo de comparecencia ante este Juzgado de lo Penal número Uno, sito en calle Ángel Bruna, 1.ª planta, del Palacio de Justicia de Cartagena, para la celebración de juicio el día 22-9-94, a las 10.45 horas, haciéndole las previsiones legales, de que de no comparecer le parará el perjuicio a que hubiere lugar en Derecho.

Cartagena, 11 de agosto de 1994.—El Secretario Judicial.

Número 10750

**PRIMERA INSTANCIA
NÚMERO CINCO DE MURCIA****EDICTO**

Don José Abenza Lerma, Secretario del Juzgado de Primera Instancia número Cinco de Murcia.

Que en este Juzgado de mi cargo y con el número 99/92, se tramitan autos de juicio de cognición, a instancia de Mapfre Finanzas, S.A., representado por la Procuradora doña Luisa Flores Bernal, contra don Pedro Iniesta Noguera y esposa a efectos artículo 144 R.H., sobre reclamación de 165.178 pesetas por tasación de costas, en los que por providencia de esta fecha se ha acordado sacar a la venta en primera, segunda y tercera subasta pública, por término hábil de veinte días, los bienes embargados al demandado, que al final se describirán, bajo las siguientes

Condiciones:

Primera: Para el acto del remate se ha señalado en primera subasta el día 18 de octubre de 1994; en segunda subasta, el día 18 de noviembre de 1994, y en tercera subasta, el día 20 de diciembre de 1994; las que tendrán lugar en la Sala de Audiencia de este Juzgado, sito en el Palacio de Justicia, Ronda de Garay, a las doce horas.

Segunda: Para tomar parte en la subasta, los licitadores deberán consignar, al menos, sobre la mesa del Juzgado o en el establecimiento destinado al efecto, una cantidad igual al veinte por ciento del valor de los bienes que sirva de tipo de cada subasta y para la tercera no inferior al veinte por ciento de la segunda; pudiendo hacer usos del derecho que les concede el artículo 1.499 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Tercera: No se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes del precio que rija cada subasta salvo en la tercera.

Cuarta: Sólo el ejecutante podrá hacer postura a calidad de ceder el remate a un tercero.

Quinta: Las cargas anteriores y las preferentes, si las hubiere, al crédito del actor, continuarán subsistentes, estimándose que el rematante las acepta y se subroga en ellas, sin que se destine a su extinción el precio que se obtenga en el remate; que los títulos de propiedad, suplidos por certificación del Registro, se encuentran de manifiesto en la Secretaría del Juzgado, debiendo los licitadores conformarse con ellos, sin que puedan exigir otros.

Sexta: El tipo de la primera subasta será la valoración de los bienes, hecha por el perito; para la segunda subasta será el 75 por 100 de la valoración de los bienes, y la tercera subasta se saca sin sujeción a tipo.

Séptima: Entiéndase que de ser festivo alguno de los anteriores señalamientos, las subastas se celebrarán el siguiente día hábil a la misma hora, y que el presente edicto servirá de notificación en forma de dichos señalamientos a la parte ejecutada, caso de no poderse llevar a efecto la misma personalmente.

Bienes objeto de subasta:

Urbana. Ocho: Vivienda en primera planta alzada sobre la baja o de tierra, del edificio que forma parte, sito en

término de Murcia, Sangonera la Verde, Plaza del Generalísimo. Tiene una superficie total construida de ciento diez metros y treinta y un decímetros cuadrados. Es de tipo E. Linda: derecha entrando, patio de luces y medianería; izquierda, calle de Aljibe; fondo, patio de luces y medianería, y frente, vivienda de tipo D de esta planta. Inscrita al libro 130, folio 56, finca número 11.020, del Registro de la Propiedad de Murcia número Seis. Y valorada a efectos de subasta en 4.000.000 de pesetas.

Dado en Murcia a 11 de julio de 1994.—El Juez.—El Secretario, José Abenza Lerma.

Número 10751

**PRIMERA INSTANCIA
NÚMERO TRES DE MOLINA DE SEGURA****EDICTO**

Doña María del Carmen Marín Álvarez, Secretaria del Juzgado de Primera Instancia número Tres de Molina de Segura (Murcia).

Hace saber: Que en los autos que a continuación se dirán obra dictada la sentencia, cuyo encabezamiento y fallo son del tenor literal siguiente:

Sentencia

En Molina de Segura a 20 de junio de 1994.

La Sra. doña María Francisca Granados Asensio, Juez de Primera Instancia e Instrucción número Tres de esta ciudad, ha visto los presentes autos de juicio ejecutivo tramitados en este Juzgado con el número 411/93-A entre partes: de una, como demandante, don Juan Bautista Díaz, representado por la Procuradora doña Matilde Ramírez de Arellano y defendido por el Letrado don José Yago Ortiz, y de otra, como demandado, don Francisco Solano Martínez y contra su esposa a los efectos del artículo 144 del Reglamento Hipotecario, que fue declarado y ha permanecido en situación procesal de rebeldía; sobre reclamación de cantidad, y

Fallo

Que debo mandar y mando seguir adelante la ejecución despachada hasta hacer trance y remate en los bienes embargados de la propiedad del demandado don Francisco Solano Martínez y contra su esposa a los efectos del artículo 144 del R.H. y con su producto, entero y cumplido pago al actor don Juan Bautista Díaz de la cantidad principal de quinientas mil pesetas, más los intereses correspondientes y costas del procedimiento, a cuyo pago se condena expresamente a dicho demandado.

Notifíquese esta resolución en la forma prevenida en el artículo 248.4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial en relación con los artículos 281 a 283 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, si la parte actora no pidiera la notificación personal en el plazo de cinco días.

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

Y expido el presente para que sirva de notificación en legal forma a la parte demandada en ignorado paradero.

Dado en Molina de Segura a 19 de julio de 1994.—La Secretaria, María del Carmen Marín Álvarez.

Número 10752

**PRIMERA INSTANCIA
NÚMERO DOS DE MOLINA DE SEGURA**

EDICTO

Doña María José Sanz Alcázar, Juez sustituta del Juzgado de Primera Instancia número Dos de Molina de Segura (Murcia) y su partido.

Hace saber: Que en este Juzgado de mi cargo y bajo la actuación del Secretario, que refrenda, se siguen autos de procedimiento judicial sumario del artículo 131 de la Ley Hipotecaria, bajo el número 28/94-J, a instancia del Procurador señor Ramírez de Arellano, en nombre y representación de La Caixa, CIF G-58-899998, contra Cristóbal Olmos Vidal y Carmen Palazón Meseguer, calle Escuelas, 30, Alguazas (Murcia), en los que por proveído de esta fecha se ha acordado sacar a subasta los bienes especialmente hipotecados y que después se dirán, por primera vez el día 27 del mes de octubre, en su caso, por segunda el día 24 del mes de noviembre, y por tercera vez el día 22 del mes de diciembre, del año actual, todas ellas a las diez horas, en la Sala de Audiencia de este Juzgado, sito en Avda. de Madrid, número 70, Molina de Segura (Murcia), planta segunda, las dos últimas para el caso de ser declarada desierta la anterior, propiedad los bienes de los demandados, bajo las siguientes

Condiciones:

Primera.—Servirá de tipo para la primera subasta el relacionado en la escritura de hipoteca, y que aparece en la valoración de cada finca, para la segunda el 75 por 100 y la tercera será sin sujeción a tipo, no admitiéndose posturas en las dos primera inferiores al tipo de cada una.

Segunda.—Los licitadores deberán consignar previamente en la cuenta de consignaciones de este Juzgado, cuenta número 3075, abierta en la oficina número 4320 del B.B.V., una cantidad no inferior al 20 por 100 del tipo de cada subasta, excepto en la tercera en que no serán inferiores al 20 por 100 del tipo de la segunda, presentando resguardo de dicho ingreso, las posturas podrán hacerse, desde la publicación de este anuncio en pliego cerrado, depositando a la vez las cantidades indicadas en el modo señalado.

Tercera.—No se admitirán posturas en la primera y segunda subasta que sean inferiores al tipo y la tercera será sin sujeción a tipo o precio.

Cuarta.—Las posturas podrán hacerse en calidad de ceder el remate a un tercero.

Quinta.—Se devolverán las consignaciones efectuadas por los participantes en la subasta, salvo que corresponda al mejor postor, las que se reservarán en depósito como garantía del cumplimiento de la obligación, y en su caso como parte del precio de la venta.

Sexta.—Si se hubiere pedido por el acreedor hasta el mismo momento de la celebración de la subasta, también podrán reservarse en depósito las consignaciones de los participantes que así lo acepten y que hubieran cubierto con sus ofertas los precios de la subasta, por si el primer adjudicatario no cumpliera con su obligación y desearan

aprovechar el remate los otros postores y siempre por el orden de las mismas.

Séptima.—Que los autos y la certificación del Registro a que se refiere la regla 4.ª del artículo 131 de la L.H. están de manifiesto en la Secretaría del Juzgado para que puedan ser examinados por los que quieran tomar parte en la subasta, previniendo a los licitadores que deberán conformarse con ellos y no tendrán derecho a exigir ningunos otros, no admitiéndose al rematante, después del remate, ninguna reclamación por insuficiencia o defecto de los mismos.

Octava.—Las cargas y gravámenes anteriores y los preferentes —si los hubiere— al crédito del actor, continuarán subsistentes, entendiéndose que el rematante los acepta y queda subrogado en la responsabilidad de los mismos, sin destinarse a su extinción el precio del remate.

Novena.—Si por error se hubiere señalado para la celebración de la subasta una fecha que resultare festiva, dicha subasta se llevará a efecto al día siguiente hábil a la misma hora.

Relación de bienes objeto de subasta:

Única.—Finca registral número 38.257, inscrita en el Registro de la Propiedad de Molina de Segura, libro 340, tomo 1.032, folio 58, cuyo tipo para la subasta es el de doce millones quinientas cuarenta mil pesetas (12.540.000 pesetas).

Sita en término de Molina de Segura, pago Romeral, en la Urbanización La Alcayna, parcela número veinte, con una superficie solar de trescientos seis metros y noventa y tres decímetros cuadrados. Dentro de su perímetro comprende una vivienda de tipo A.

En Molina de Segura a 18 de julio de 1994.—La Juez sustituta, María José Sanz Alcázar.—La Secretaria, Sra. García Fernández.

Número 10749

**DE LO SOCIAL
NÚMERO CINCO DE MURCIA**

EDICTO

En los presentes autos que ante este Juzgado de lo Social número Cinco de Murcia se siguen con el número 135/94, a instancia de José Ros Morete, contra INSS-LOPMAN, S.A., se ha mandado citar a las partes para la celebración de los actos de conciliación y juicio, de no haber avenencia en el primero, el día 20 de septiembre de 1994 y hora de las 13, ante la Sala de Audiencias de este Juzgado de lo Social, sita en la calle Batalla de Flores, bajo (Edificio Alba), en la reclamación de invalidez, advirtiéndole que es única convocatoria y que deberá concurrir a juicio con todos los medios de prueba de que intente valerse, y que los actos no podrán suspenderse por falta injustificada de asistencia de la parte demandada. Quedando citado para confesión judicial con apercibimiento de poder tenerle por confeso y advirtiéndole que según preceptúa el artículo 59 de la Ley de Procedimiento Laboral, las siguientes comuni-

caciones se harán por Estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento.

Y para que sirva de citación en forma al demandado LOPMAN, S.A., que últimamente tuvo su residencia en esta provincia y en la actualidad se encuentra en ignorado paradero, en virtud de lo acordado por el Ilmo. Sr. Magistrado-Juez en propuesta de providencia de esta misma fecha, se expide la presente para su fijación en el tablón de anuncios de este Juzgado y publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

Dado en Murcia a 16 de junio de 1994.—La Secretaria.

Número 10755

PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO DOS DE ALMANSA (Albacete)

María del Carmen Ortuño Navalón, Secretaria del Juzgado de Instrucción número Dos de Almansa y su partido judicial.

Doy fe y testimonio: Que en los autos de juicio de faltas número 141/89, se ha dictado sentencia, en cuyo encabezamiento y fallo dice del siguiente tenor literal:

En la ciudad de Almansa a 6 de julio de 1994.—En nombre del Rey.—Antecedentes de hecho.—Hechos probados.—Fundamentos de Derecho.

Fallo: Que debo absolver y absuelvo libremente a don José Ros Franco de la falta de imprudencia de que venía siendo acusado, declarando de oficio las costas de este juicio.

Se reserva a todos los implicados el ejercicio de las acciones civiles que, en su caso, pudieran asistírles.

Contra esta sentencia cabe interponer recurso de apelación para ante la Ilma. Audiencia Provincial de Albacete, que deberá ser formalizado por escrito en el que se harán constar las razones por las que no se considera adecuadaa derecho la presente sentencia, en el plazo de cinco días desde su notificación.

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

Y para que sirva de notificación en forma a don José Ros Franco, vecino de Murcia, con último domicilio conocido en calle Doctor Fleming, 2/n., 3.º-2.ª, expido el presente en la ciudad de Almansa a 4 de agosto de 1994. Doy fe.—La Secretaria Judicial.

Número 10395

PRIMERA INSTANCIA NÚMERO UNO DE CARTAGENA

EDICTO

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

Hace saber: Que en el juicio ejecutivo número 329/94, promovido por José A. Nieto Manzanares, contra Construcciones Roca Cañavate, S.L., en reclamación de 7.677.158 pesetas, he acordado por providencia de esta fecha citar de remate a dicha parte demandada, Construcciones Roca Cañavate, S.L., cuyo domicilio actual se desconoce, para que en el término de nueve días se persone en los autos y se oponga, si le conviniera, habiéndose practicado ya el embargo de sus bienes sin previo requerimiento de pago, dado su ignorado paradero de los bienes que al final se relacionan. De no personarse le parará el perjuicio a que hubiere lugar en Derecho.

Bienes embargados:

Cantidades pendientes de percibir en concepto de IVA de la Delegación de Hacienda de Cartagena.

Finca número 70.814, libro 825, tomo 2.427, folio 23 del Registro de la Propiedad de Cartagena número Uno.

Dado en Cartagena a 27 de julio de 1994.—El Secretario.

Número 10825

PRIMERA INSTANCIA NÚMERO SEIS DE MURCIA

EDICTO

Don Pedro López Auguy, Magistrado-Juez de Primera Instancia número Seis de Murcia.

Hago saber: Que en este Juzgado de mi cargo y con el número 441/94, se tramitan autos de juicio de desahucio a instancia de don Enrique García Santos, contra Aproxide, S.L., en los cuales se ha dictado la sentencia, cuyo encabezamiento y fallo son del siguiente tenor literal:

Sentencia.—En Murcia a 7 de julio de 1994.—Vistos por don Pedro López Auguy, Magistrado-Juez del Juzgado de Primera Instancia número Seis de Murcia los autos de juicio de desahucio número 441/94, seguidos a instancia de don Enrique García Santos, dirigido por el Letrado don Antonio Pascual Puche, contra APROYDE, S.L., con domicilio en calle María Guerrero, número 13, 1.º C, de Murcia, por falta de pago...

Fallo: Que estimando la demanda interpuesta por don Enrique García Santos, contra la entidad APROYDE, S.L., debo declarar y declaro haber lugar al desahucio de la vivienda sita en calle María Guerrero, número 13, 1.º C, de Murcia, con plaza de garaje número 3, por falta de pago con apercibimiento de lanzamiento a la demandada si no la desaloja dentro del plazo legal y con expresa imposición de las costas procesales a la parte demandada. Contra esta sentencia cabe recurso de apelación en el plazo de tres días en ambos efectos para ante la Audiencia Provincial. Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación a la entidad demandada APROYDE, S.L., en paradero desconocido, expido el presente en Murcia a 26 de julio de 1994.—El Magistrado-Juez, Pedro López Auguy.—El Secretario.

Número 10757

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 Ernesto González Martínez, en nombre y representación de Ernesto González Martínez, se ha interpuesto recurso contencioso-administrativo contra Ejército de Tierra versando el asunto sobre reconocimiento de servicios prestados.

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 1.754/1994.

Dado en Murcia a 21 de junio de 1994.—El Secretario, José Luis Escudero Lucas.

Número 10758

PRIMERA INSTANCIA DE PRIEGO (CÓRDOBA)

EDICTO

Don Carlos Fanlo Malagarriga, Juez de Primera Instancia de Priego de Córdoba y su partido.

Hago saber: Que en este Juzgado se siguen autos de juicio ejecutivo n.º 206/91, a instancia de PSA Credit España, S.A. contra Confecciones Primur, S.A. y don Joaquín Cascales Cano, e ignorado paradero actualmente, sobre reclamación de 1.484.401 pesetas de principal, y otras 500.000 pesetas que se han estimado suficientes presupuestadas provisionalmente para gastos, intereses y costas, y en los mismos, sin previo requerimiento de pago, por ignorarse el paradero del demandado, se han embargado los siguientes bienes:

Automóvil Citroën C-15-D, matrícula CO-7911-X.

Y en los mismos autos, y por medio del presente, a los efectos que se previenen en los artículos 1.444 y 1.460 de la L.E.C., se le requiere de pago al citado demandado por las expresadas cantidades, y se le cita de remate, concediéndole al demandado el término de nueve días para que se persone en los autos y se oponga a la ejecución, si le conviniere.

Dado en Priego de Córdoba, a 6 de julio de 1992.—El Juez, Carlos Fanlo Malagarriga.—El Secretario.

Número 10759

PRIMERA INSTANCIA NÚMERO TREINTA Y DOS DE MADRID

EDICTO

Don Agustín Gómez Salcedo, Magistrado-Juez del Juzgado de Primera Instancia número Treinta y Dos de los de Madrid.

Hago saber: Que en este Juzgado se siguen autos de procedimiento judicial sumario del artículo 131 de la Ley Hipotecaria bajo el n.º 832/1992, a instancia de Caja Postal, S.A., contra Pedro Serrano García y Petrola Guerao Sánchez en los cuales se ha acordado sacar a pública subasta por término de 20 días, los bienes que luego se dirá, con las siguientes condiciones:

1. Se ha señalado para que tenga lugar el remate en primera subasta el próximo día 18 de enero de 1995, a las 9,30 horas de su mañana en la Sala de Audiencia de este Juzgado, por el tipo de 7.160.000 pesetas.

2. Para el supuesto de que resultare desierta la primera, se ha señalado para la segunda subasta el próximo día 22 de febrero de 1995 a las 9,30 horas de su mañana, en la Sala de Audiencia de este Juzgado, con la rebaja del 25 por ciento del tipo que lo fue para la primera.

3. Si resultare desierta la segunda, se ha señalado para la tercera subasta el próximo día 22 de marzo de 1995, a las 9,30 horas de su mañana, en la Sala de Audiencia de este Juzgado, sin sujeción a tipo.

4. En las subastas primera y segunda, no se admitirán posturas que no cubran el tipo de subasta correspondiente.

5. Para tomar parte en cualquiera de las tres subastas, los licitadores deberán consignar previamente el 20 por ciento del tipo, para ser admitidos a licitación calculándose esta cantidad en la tercera subasta, respecto al tipo de la segunda, suma que podrá consignarse en la Cuenta Provisional de Consignaciones n.º 2460 del Banco de Bilbao Vizcaya (Capitán Haya, 55, oficina 4070) de este Juzgado, presentando en dicho caso el resguardo del ingreso.

6. Los títulos de propiedad de los inmuebles subastados, se encuentran suplidos por las correspondientes certificaciones registrales, obrantes en autos, de manifiesto en la Secretaría del Juzgado para que puedan examinarlos los que deseen tomar parte en la subasta, entendiéndose que todo licitador los acepta como bastantes, sin que pueda exigir ningún otro, y que las cargas y gravámenes anteriores y los preferentes al crédito del actor, si los hubiere, continuarán subsistentes y sin cancelar, entendiéndose que el adjudicatario las acepta y queda subrogado en la necesidad de satisfacerlas, sin destinarse a su extinción el precio del remate.

7. Podrán hacerse posturas en pliego cerrado, y el remate podrá verificarse en calidad de ceder a tercero, con las

reglas que establece el artículo 131 de la Ley Hipotecaria.

8. Caso de que hubiere de suspenderse cualquiera de las tres subastas, se traslada su celebración a la misma hora, para el siguiente viernes hábil de la semana dentro de la cual se hubiere señalado la subasta suspendida, en el caso de ser festivo el día de la celebración, o hubiese un número excesivo de subastas para el mismo día.

9. Se devolverán las consignaciones efectuadas por los participantes a la subasta, salvo la que corresponda al mejor postor, las que se reservarán en depósito como garantía del cumplimiento de la obligación, y en su caso como parte del precio de la venta.

10. Si se hubiere pedido por el acreedor hasta el mismo momento de la celebración de la subasta, también podrán reservarse en depósito las consignaciones de los participantes que así lo acepten y que hubieren cubierto con sus ofertas los precios de la subasta, por si el primer adjudicatario no cumpliera con su obligación y desearan aprovechar el remate los otros postores y siempre por el orden de las mismas.

11. La publicación de los presentes edictos sirve como notificación en la finca hipotecada de los señalamientos de las subastas, a los efectos del último párrafo de la regla 7.^a del artículo 131.

Bienes objeto de subasta

Finca sita en Totana-Murcia en la calle San Antonio, barrio de Triana, vivienda dúplex tipo 1, inscrita en el Registro de la Propiedad de Totana con el n.º Registral 38.033.

Y para su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" expido la presente en Madrid a 27 de junio de 1994.—El Magistrado-Juez, Agustín Gómez Salcedo.—El Secretario.

Número 10777

PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO UNO DE CARAVACA DE LA CRUZ

EDICTO

Doña Purificación Pastor González, Secretaria del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número Uno de los de Caravaca de la Cruz y su partido, por medio del presente edicto que se publicará en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" y tablón de anuncios de este Juzgado.

Hace saber: Que en este Juzgado se siguen autos de juicio de faltas número 30/94, por hurto contra Ramón Guirao López, actualmente en paradero desconocido, cuyo último domicilio lo fue en Cehegín, calle Marmallejo, 4, y en los cuales se ha dictado la siguiente resolución. "Propuesta de providencia, Secretaria señora Pastor González. En Caravaca de la Cruz a once de agosto de mil novecien-

tos noventa y cuatro. Por recibido el anterior oficio de la Guardia Civil de Cehegín, únase, visto que el denunciado Ramón Guirao López, se encuentra en paradero desconocido, cítese a juicio por medio de edictos que se publicarán en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia", por ser su última residencia, y en el tablón de anuncios de este Juzgado, a fin de que el próximo día nueve de octubre del presente año y hora de las 10,30 comparezca ante la Sala de Audiencia de este Juzgado, sito en calle Ciudad Jardín, 12, para la celebración del correspondiente juicio de faltas, bajo apercibimiento que de no comparecer le parará el perjuicio a que hubiere lugar en Derecho, igualmente cítese al perjudicado Antonio Fernández Durán y al Ministerio Fiscal, con apercibimientos y prevenciones legales. Así lo propongo a S.S.^a, doy fe. El Juez de Instrucción. La Secretaria".

Y para que sirva de citación en forma, al denunciado Ramón Guirao López, cuyo último domicilio lo fue en calle Marmallejo, 4 de Cehegín, y actualmente en paradero desconocido, se expide el presente edicto que se publicará en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" y tablón de anuncios de este Juzgado.

Caravaca de la Cruz, a 11 de agosto de 1994.—La Secretaria.

Número 10393

PRIMERA INSTANCIA NÚMERO UNO DE CARTAGENA

EDICTO

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

Hace saber: Que en el juicio ejecutivo, número 338/1994, promovido por Ángel Costa Anierte, contra Construcciones Roca Cañavate, S.L., en reclamación de 1.532.566 pesetas, he acordado por providencia de esta fecha, citar de remate a dicha parte demandada, Construcciones Roca Cañavate, S.L., 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 de pago, dado su ignorado paradero de los bienes que al final se relacionan.

De no personarse le parará el perjuicio a que hubiere lugar en Derecho.

Bienes embargados:

-Cantidades pendientes de percibir en concepto de IVA de la Delegación de Hacienda de Cartagena.

-Finca n.º 70.814, libro 825, tomo 2.427, folio 23 del Registro de la Propiedad de Cartagena número Uno.

Dado en Cartagena, a veintisiete de julio de mil novecientos noventa y cuatro.—El Secretario.