



BOLETÍN OFICIAL DE LA REGION DE MURCIA

Depósito legal: MU-395/1982

MARTES, 16 DE SEPTIEMBRE DE 1997

Número 214

Franqueo concertado número 29/5

SUMARIO

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO Y TURISMO

Acuerdo sobre condiciones de trabajo: Excmo. Ayuntamiento de Abarán y Personal Funcionario.

10195

Convenio Colectivo de Trabajo para Dhul, S.A. (adhesión). Expediente 43/97.

10202

II. Administración Civil del Estado

2. Direcciones provinciales de Ministerios

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Tesorería General de la Seguridad Social. Unidad de Recaudación Ejecutiva número Siete de San Javier. Notificación de embargo de bienes inmuebles

10214

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Tesorería General de la Seguridad Social. Dirección Provincial número Dos de Cartagena. Notificación de embargo de bienes inmuebles.

10214

III. Administración de Justicia

Primera Instancia número Uno de Totana. Juicio número 327/91.

10215

Primera Instancia número Uno de San Javier. Juicio número 770/93.

10215

De lo Social número Siete de Alicante. Autos número 74/97.

10216

Instrucción de Villarrobledo (Albacete). Juicio de faltas 189/96.

10216

TARIFAS

| <u>Suscripciones</u> | <u>Ptas.</u> | <u>4% IVA</u> | <u>Total</u> | <u>Números sueltos</u> | <u>Ptas.</u> | <u>4% IVA</u> | <u>Total</u> |
|----------------------|--------------|---------------|--------------|------------------------|--------------|---------------|--------------|
| Anual | 24 128 | 965 | 25.093 | Corrientes | 107 | 4 | 111 |
| Aytos. y Juzgados | 9.845 | 394 | 10 239 | Atrasados año | 135 | 5 | 140 |
| Semestral | 13 975 | 559 | 14 534 | Años anteriores | 171 | 7 | 178 |

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



Consejería de Presidencia
Depósito Legal: MU-395/1982
30010 - MURCIA

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Industria, Trabajo y Turismo

11777 Acuerdo sobre condiciones de trabajo: Excmo. Ayuntamiento de Abarán y Personal Funcionario.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, y artículo 4 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, adjunto remito, para su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia", el pacto o acuerdo sobre condiciones de trabajo firmado entre: el Excmo. Ayuntamiento de Abarán y el personal Funcionario para 1997.

Murcia a 21 de agosto de 1997.—El Jefe de la Oficina Pública de Estatutos y Elecciones Sindicales,
Francisco Ruiz Palomares.

ACUERDO MARCO DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO AÑO 1997

CAPÍTULO I.

Cuestiones generales del acuerdo

Artículo 1. Ámbito de aplicación y vigencia.

1.1.- El presente Acuerdo regula las condiciones de trabajo que han de regir para los funcionarios de carrera y funcionarios interinos al servicio del Ayuntamiento de Abarán y sus Organismos autónomos, si los hubiese, a tenor de lo dispuesto en la Ley 30/84, de 2 de agosto, en la Ley 9/87, de 12 de mayo y demás disposiciones que sean de aplicación.

1.2.- Este Acuerdo entrará en vigor a partir de su aprobación por el Pleno Municipal y tendrá efectos desde el 1/1/97 al 1/01/98.

1.3.- En todo lo no previsto en este Acuerdo, serán de aplicación las normas legales vigentes en cada materia.

Artículo 2. Denuncia del Acuerdo.

Se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con expresión de las materias objeto de la denuncia, y con un mes de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del Acuerdo.

A partir de esta fecha cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la Comisión Negociadora y el inicio de las nuevas deliberaciones.

Artículo 3. Prórroga del Acuerdo.

Si no media denuncia, o si mediando no se hace en tiempo y forma, el Acuerdo se prorrogará por el plazo de un año, salvo en lo que afecta al calendario laboral y al capítulo de retribuciones que se negociarán dentro del marco Legal vigente.

Los artículos del acuerdo que no sean objeto de denuncia, también se prorrogarán por plazo de un año.

No obstante funcionarios y Ayuntamiento se reservan el derecho de iniciar negociaciones e incluso

llegar a un nuevo acuerdo, en el periodo de prórroga del anterior.

Artículo 4. Comisión de seguimiento.

Con el fin de facilitar las relaciones laborales, así como algunas funciones de la Junta de Personal o Delegados de Personal, se constituirá una vez aprobado el Acuerdo de condiciones de trabajo en el plazo de un mes, una comisión de seguimiento del Acuerdo compuesta por:

* 3 miembros por parte de los funcionarios designados por los representantes sindicales.

* 3 miembros por parte de la Corporación.

Artículo 5. Funciones de la Comisión de Seguimiento.

- Mediación y conciliación previa para resolver los conflictos derivados de este acuerdo.

- Cuantas se atribuyan en el texto del presente acuerdo.

La comisión se reunirá cuando lo solicite al menos una de las partes.

CAPÍTULO II. Condiciones de trabajo

TÍTULO - I

Acceso y cobertura de puestos de trabajo.

Artículo 6. Oferta de empleo público.

Las Corporaciones Locales aprobarán y publicarán anualmente, dentro del plazo de un mes desde la aprobación de su presupuesto, la oferta pública de empleo para el año correspondiente que incluirá necesariamente todas las plazas presupuestadas que se hallen vacantes.

La Corporación negociará con los Representantes Sindicales la oferta pública de empleo antes de la aprobación de los presupuestos.

Las bases para cubrir plazas de funcionarios, serán negociadas con los representantes sindicales.

Los procedimientos de selección se ajustarán a la legislación vigente.

En todos los Tribunales o Comisiones de Valoración, se designará por la Alcaldía, a propuesta de la Junta de Personal, un representante que formará parte del Tribunal en calidad de vocal, con voz y voto.

La concejalía de Personal, notificará puntualmente a la Junta de Personal y representantes sindicales, de la composición nominal de los Tribunales de las pruebas de acceso, las bases de convocatoria, lugar, fecha y hora de la celebración de los ejercicios.

Para el acceso de disminuidos físicos, la Corporación reservará en la Oferta de Empleo Público el número porcentual para este tipo de trabajadores que la legislación prevé, cumpliendo así la Ley 13/82, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos, y el art. 5, apartados 1 y 2, del Real Decreto 152/85, de 6 de Noviembre, sobre ofertas de empleo público. A tal fin, se hará constar en la Oferta de Empleo Público, el número, denominación y características de la plaza de que se trate.

En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual, constituirá mérito para el acceso a la Función Pública o la Promoción.

Artículo 7. Sistema de ingreso.

De conformidad con lo establecido en el artículo 32 de la Ley 9/87, de 12 de Mayo, serán objeto de negociación entre las Secciones Sindicales reconocidas en dicha Ley y la Corporación Municipal la preparación de los planes de Oferta de Empleo, los sistemas de ingreso, provisión y promoción de los funcionarios públicos.

Los sistemas de acceso a la Función Pública para vacantes de funcionarios, así como los sistemas para la provisión de puestos, serán los recogidos por la Ley 30/84, Ley 7/85, Decreto Ley 781/86 y Real Decreto 364/95 por la que se aprueba el Reglamento General de ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado, o en las normas que los sustituyan.

Para los casos de urgencia en la contratación se podrá recurrir al nombramiento de funcionarios interinos, correspondiendo la selección a un Tribunal de selección que se compondrá con los mismos criterios que para el ingreso a puestos de funcionarios de carrera.

Cualquier nombramiento de funcionario interino supondrá la existencia de vacante incorporada a la oferta de Empleo, o su incorporación a la primera oferta de empleo público que se elabore.

Artículo 8. Traslados entre servicios municipales.

8.1.- Los traslados a puestos de trabajo entre distintos servicios municipales, siempre que no supongan promoción económica o profesional del funcionario, serán dispuestos por la concejalía de Personal, previo informe de la Junta de Personal, que se realizará en un plazo máximo de 5 días.

Excepcionalmente, por motivos de urgencia, la concejalía de personal podrá realizar el traslado mediante oficio oportuno, dando en todo caso comunicación razonada a la Junta de Personal. Los traslados con carácter urgente tendrán una duración máxima de un mes.

8.2.- Los traslados de puesto dentro del mismo

Servicio serán dispuestos por la Alcaldía o Concejalía correspondiente, mediante comunicación razonada al interesado y a la concejalía de personal, quien dará cuenta a la Junta de Personal. Con carácter previo a estos traslados, se estudiarán las solicitudes de traslado que puedan existir en ese mismo servicio.

8.3.- Con informe previo de la Jefatura de Servicio correspondiente, se podrán autorizar las permutas de puestos de trabajo o turnos entre trabajadores y funcionarios de la misma categoría.

8.4.- Las peticiones voluntarias de traslado serán estudiadas y resueltas por la Concejalía de Personal. Las retribuciones complementarias serán las del nuevo puesto.

TITULO - II

Promoción y formación

Artículo 9. Promoción.

La promoción interna supone la posibilidad del personal al servicio del Ayuntamiento de ascender de cuerpos o escalas de un grupo de titulación a otro superior, tras superar las pruebas determinadas y establecidas a tal efecto, reuniendo los requisitos fijados.

Antes de elaborar la oferta pública de empleo se negociará el número de plazas de promoción interna.

En las pruebas de promoción interna, podrá participar todo el personal funcionario, que llevando dos años de antigüedad en la plantilla municipal y estando en posesión de la titulación exigible supere el procedimiento selectivo para ello.

Para lograr una mayor promoción del personal al servicio del Ayuntamiento, se podrán arbitrar para cada caso concreto y hasta el límite que establezca la legislación vigente, medidas para suprimir o reducir los programas y/o ejercicios del procedimiento selectivo de que se trate. En las bases de los concurso-oposición restringidos, se tendrá en cuenta el informe emitido por la Junta de Personal.

La promoción interna para el personal de oficios del grupo E al grupo D, se realizará mediante concurso-oposición. Dicha fase de oposición consistirá en la realización de una prueba práctica adecuada al nuevo puesto de trabajo de que se trate.

Artículo 10. Formación.

La formación profesional y el reciclaje de conocimientos necesarios para desarrollar la actividad laboral es una más de las obligaciones del funcionario en el desempeño de su actividad. Igualmente, constituye una de las obligaciones de la Corporación la dirección de la formación y el reciclaje de todo el personal del Ayuntamiento.

Durante el primer trimestre de cada año la

concejalía de personal elaborará el Plan Anual de Formación previo informe de la Junta de Personal.

El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados en el Plan Anual se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos cuando los cursos se celebren dentro del horario de trabajo.

Asimismo se concederán permisos para los siguientes supuestos:

* Permisos retribuidos durante el tiempo necesario para su celebración para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud o evaluación para la obtención de un título académico o profesional reconocidos oficialmente.

* Permisos percibiendo únicamente las retribuciones básicas, con un límite máximo de cuarenta horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional distintos a los programados en el Plan Anual de Formación, cuyo contenido esté relacionado directamente con el puesto de trabajo, previo informe favorable de la Concejalía de Personal.

* Permiso no retribuido de una duración máxima de tres meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional no directamente relacionados con la función pública siempre que la gestión del servicio lo permita y previo informe favorable de la Concejalía de Personal.

Los periodos de disfrute de estos permisos no podrán acumularse a otros tipos de permisos o licencias

TITULO - III

Tiempo de trabajo

Artículo 11. Jornada y horario.

El cómputo anual para toda la vigencia del Acuerdo se fija en 1.627 horas y 30 minutos, que se considerarán como cómputo mínimo para todo el personal municipal, con independencia de su realización en régimen de turnos, horario partido, festivos; etc.

La jornada semanal será de treinta y siete horas y treinta minutos.

En la jornada general la parte principal del horario llamada tiempo fijo o estable será de cinco horas y treinta minutos diarios de obligada concurrencia para todo el personal entre las nueve y las catorce treinta horas. Podrán establecerse otras horas de entrada y salida siempre que garanticen el «tiempo fijo» de trabajo.

La parte variable, constituida por la diferencia entre el tiempo fijo de veintisiete horas treinta minutos semanales y el de treinta y siete horas y treinta minutos de la jornada en cómputo semanal, se podrá cumplir de siete treinta horas a nueve de la mañana y de las cator-

ce treinta a las diecinueve horas de la tarde, de lunes a viernes

El horario trabajo así como las modificaciones que en su caso se realicen del mismo, serán objeto de negociación colectiva.

Del 1 de Julio al 1 de Septiembre se podrá realizar una jornada intensiva a razón de siete horas continuadas siempre que se aumente la parte fija de obligada concurrencia (de nueve a quince horas) y se concentre la parte variable (de ocho a nueve horas y de quince a diecisiete horas).

Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de una pausa, por un periodo de veinte minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esa interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y con carácter general podrá efectuarse entre las diez y las once treinta horas de la mañana.

Excepcionalmente se podrá conceder la jornada reducida de 30 horas semanales, con la correlativa disminución de haberes, y por motivos suficientemente justificados, de conformidad a la Ley y a los apartados de este mismo acuerdo.

El funcionario que por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido psíquico o físico que no desarrolle ninguna actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de jornada de trabajo de 1/3 o de 1/2 con la reducción proporcional de sus retribuciones. La concesión de la reducción de jornada por razón de guarda legal será incompatible con la realización de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que ha sido objeto de reducción.

En casos debidamente justificados basados en la incapacidad física del cónyuge, padre o madre que convivan con el funcionario, éste podrá también solicitar la reducción de jornada en las mismas condiciones señaladas en el párrafo anterior.

Artículo 12. Excesos de jornada y servicios extraordinarios.

Los excesos de jornada y servicios extraordinarios se realizarán para resolver trabajos o situaciones imprevistas. A tal fin, se solicitará por las unidades administrativas afectadas, permiso a la concejalía de Personal, para la realización de trabajos fuera de la jornada habitual.

Una vez autorizada la solicitud por la Concejalía de Personal, el Jefe de Servicio correspondiente, dispondrá la realización del exceso de jornada, los servicios extraordinarios, preferentemente entre el personal disponible, voluntario y de forma rotativa.

Se considerarán como servicios extraordinarios o excesos de jornada los tiempos empleados fuera de la jornada laboral para el desplazamiento y la asistencia a Juicios derivados de actuaciones propias del servicio.

Solo por trabajos de emergencia y justificados, se podrán realizar servicios extraordinarios sin autorización de la Concejalía de Personal, la cual dará cumplida cuenta, mensualmente a la Junta de Personal, de los servicios extraordinarios realizados, así como de la realización nominal de los afectados. En estos casos, los servicios extraordinarios se comunicarán a la mayor brevedad posible a la Concejalía de Personal.

Los servicios extraordinarios o los excesos de jornada se abonarán al mes siguiente de su realización, de la siguiente forma.

$$\text{Precio hora} = \frac{\text{sueldo base mensual} + \text{parte proporcional pagas extra.} + \text{comp des mes} + \text{comp espe mes}}{30}$$

Horas efectivas de media diarias en jornada semanal de 37.5 h (es decir 5.36 h.)

- Precio H. ext. normal = Precio hora + 75 %
- Precio H. ext. nocturna = Precio hora + 90 %
- Precio H. ext. festiva = Precio hora + 90 %
- Precio H. ext. noct. y fest. = Precio hora + 110 %

Artículo 13. Anticipos reintegrables y préstamos.

De conformidad con lo establecido por el art. 20.8 de la Ley 46/85, de 27 de Diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1.985, el importe de los anticipos reintegrables tendrá una cuantía máxima de dos mensualidades de las retribuciones básicas líquidas del solicitante, a devolver en el plazo de diez a catorce meses.

No se podrá pedir otro anticipo hasta transcurridos seis meses de la devolución del que antecede

En casos muy excepcionales el Ayuntamiento, si existiera consignación presupuestaria, podría conceder un préstamo a los funcionarios que lo interesaran justificadamente, fijando el acuerdo de la Corporación la cantidad y condiciones del mismo.

La adjudicación de anticipos se realizará por la Corporación atendiendo a las posibilidades de liquidez en cada momento y previa consulta a la Junta de Personal.

Las cantidades devueltas por concepto de anticipo serán acumuladas para futuras peticiones.

Artículo 14. Vacaciones.

Se establece como periodo preferente para el disfrute de las vacaciones los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Los responsables de cada servicio, elaborarán el plan de vacaciones en el que tendrán en cuenta las preferencias del personal a su cargo.

Este plan se presentará antes del 1 de Abril de cada año. Posteriormente la Concejalía de Personal aprobará dicho plan, dándole curso y publicidad en cada servicio.

Cualquier modificación posterior del plan se comunicará a la Concejalía de Personal con 10 días de antelación para su aprobación. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente de forma continuada. En todo caso los periodos de vacaciones no serán inferiores a 15 días continuados.

Excepcionalmente, cuando no resulte perjudicado en modo alguno el servicio, ni se cause daño a los derechos de terceros, el funcionario podrá solicitar el disfrute de sus vacaciones a o largo de todo el año en periodos mínimos de siete días seguidos, previo informe de la Junta de Personal y aprobación de la Concejalía de Personal.

Artículo 15. Permisos.

1.- Se concederán permisos por las siguientes causas debidamente justificadas

a) Por el nacimiento de un hijo o la muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días, si ocurre en la misma localidad, y hasta cuatro, si se produce en una localidad diferente.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día, y hasta cuatro si supusiera traslado a otra localidad.

c) Para concurrir a exámenes preceptivos en centros oficiales, durante los días de su celebración.

d) Por deberes inexcusables de carácter público o personal, durante el tiempo necesario para su cumplimiento

2. El funcionario podrá disponer de hasta 6 días al año de permiso para asuntos personales sin justificación. Estos días de permiso estarán subordinados en su concesión a las necesidades del servicio y, en todo caso, deberá garantizarse que la misma unidad orgánica donde el funcionario presta sus servicios asumirá las tareas de éste sin daño para terceros ni para el funcionamiento del servicio o unidad orgánica

3. El funcionario con un hijo menor de nueve meses tendrá derecho a un permiso de una hora diaria de ausencia del trabajo para atenderlo. En el caso de que el padre y la madre presten servicios para la Administración Regional sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho

Artículo 16. Licencias.

Los funcionarios en servicio activo tendrán derecho a las siguientes licencias:

1 Para la realización de estudios sobre materias relacionadas con el puesto de trabajo con informe favorable del jefe de la unidad orgánica en la que el funcionario preste sus servicios.

2. Para asuntos propios, sin ninguna retribución, y cuya duración acumulada no podrá exceder en ningún caso de tres meses cada dos años. La concesión de esta licencia se subordinará a las necesidades del servicio.

3. Se determinarán de acuerdo con el régimen de previsión social al que se encuentre acogido, las licencias que correspondan al funcionario por razón de enfermedad que impida el normal desempeño de las funciones públicas.

4. Por razón de matrimonio los funcionarios tendrán derecho a una licencia de quince días.

5. En caso de embarazo se concederá licencia por el plazo y en la forma que determine la legislación aplicable.

6. Las licencias para realizar funciones sindicales, formación sindical o representación del personal se atenderán a lo establecido en la normativa vigente.

7. La concesión de cualquiera de estas licencias dará lugar a reserva del puesto de trabajo que estuviere desempeñando.

CAPÍTULO - III

Medidas asistenciales de mejora de las condiciones sociales.

Artículo 17. Complemento de incapacidad temporal.

Los funcionarios incorporados después de la integración en la Seguridad Social tendrán derecho:

a) En todos los casos de accidente laboral la Corporación complementará el subsidio de I.T. hasta completar el 100% de las retribuciones básicas (sueldo y trienios) y complementarias (COMPLEMENTO DE DESTINO Y ESPECIFICO) hasta dieciocho meses o el alta si es anterior

b) En todos los casos de I. T. por contingencias comunes se garantizará el 100% de las retribuciones básicas y complementarias relacionadas con el punto anterior (punto a), desde el primer día hasta un máximo de 18 meses o el alta si es anterior.

Artículo 18. Pólizas de seguros.

1.- El Ayuntamiento garantizará un seguro para los funcionarios, cuyos capitales mínimos serían los especificados en cada uno de los conceptos siguientes:

Muerte derivada de accidente: 2.000.000 de pesetas.

Invalidez absoluta e invalidez profesional derivadas de accidente: 2.000.000 de pesetas.

2 -DE RESPONSABILIDAD CIVIL.

El Ayuntamiento garantiza un seguro de responsabilidad civil para todos los funcionarios de este Ayuntamiento, cubriéndose por dicha póliza los gastos y riesgos que se deriven del ejercicio normal de sus funciones.

Artículo 19. Ayudas sociales y asistenciales.

19.1.- Por hijos minusválidos

Los funcionarios que tengan hijos cuyo grado de minusvalía reconocido por el ISSORM sea igual o superior al 50 % percibirán una ayuda mensual de 5.000.-pts. que se actualizará anualmente de acuerdo con las variaciones del I.P.C

19.2.- Ayuda por familia numerosa.

Los funcionarios que tengan familia numerosa (según la legislación vigente en cada momento) percibirán una ayuda mensual de 6.000.-pts que se actualizará anualmente de acuerdo con las variaciones del I.P.C.

19.3.- Ayudas para gafas, prótesis y similares.

a) Dentadura completa: 40 000 pesetas.

b) Dentadura inferior o superior: 20.000 pesetas.

c) Pieza dental suelta: 5.500 pesetas.

Empastes: 3.000 pesetas.

Calzado corrector: 7.000 pesetas.

Plantilla ortopédica: 3.000 pesetas.

Vehículo de inválido: 50.000 pesetas.

Audífonos: 30.000 pesetas.

Gafas completas: 9.000 pesetas.

Gafas bifocales: 13.000 pesetas.

Cristales (cada uno): 3.000 pesetas.

Lentillas: 5.500 pesetas - unidad.

Ortodoncia: 30% del total, con un límite de 50.000 pesetas.

Para recibir estas ayudas es preciso efectuar la correspondiente solicitud a la Comisión de Gobierno, adjuntando la prescripción facultativa y factura original.

Antes de tomar su decisión la Comisión de Gobierno emitirá informe respecto a las solicitudes formuladas por una Comisión de Control compuesta por 2 miembros de la Corporación, 1 por parte de los funcionarios y 1 por los laborales

La ayuda máxima por todos los conceptos acumulados de este punto, será de 60.000 pesetas funcionario/año. Si a la finalización del ejercicio hubiera sobrante de la partida se estudiaría por la Comisión de Seguimiento cualquier solicitud de funcionario que habiendo llegado al tope de la cantidad anual tenga más gastos de los contenidos en este artículo, estableciendo si le concede o no. Y si aun así hubiera sobrante en la

partida de un año se incrementaría en la del año siguiente

19.4.-Ayudas por estudios de los funcionarios e hijos.

Para el caso de estudios que no puedan cursarse en el Término Municipal de Abarán, la Corporación sufragará los gastos de locomoción que se hayan de realizar a tal fin, siempre que tengan lugar dentro de la Región de Murcia y se realicen en servicio de transporte público concertado entre la Corporación y la empresa transportista

19.5.- Trabajadores con merma de capacidad física.-

La corporación intentará si es posible facilitar a los funcionarios que tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad otro puesto de trabajo adecuado a su capacidad disminuida y siempre que conserven la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo. Ello respetando las normas legales sobre provisión de puestos de trabajo y demás de aplicación.

19.6.- Retirada del permiso de conducir.

En el caso de que a un funcionario que realice entre otras tareas la de conductor se le retire el permiso de conducir, seguirá realizando funciones que no sean incompatibles con esta situación, u otras tareas que se le encomienden transitoriamente, sin merma de retribuciones.

19.7.- Asistencia letrada.

El Ayuntamiento garantizará la asistencia, a través de su asesoría jurídica, a los trabajadores municipales que lo soliciten y la precisaran por razones de conflictos derivados de la prestación del servicio, frente a terceros.

19.8.- Utilización gratuita de las instalaciones polideportivas municipales.

Los funcionarios locales, así como sus mujeres e hijos, podrán utilizar gratuitamente y por el tiempo de vigencia de este convenio todas las instalaciones polideportivas municipales.

Artículo 20. Prendas de trabajo.

Al personal que ocupe puestos de trabajo de los que se relacionan en este artículo, se le facilitará un uniforme de invierno y otro de verano, siendo la comisión de seguimiento quien acuerde el tipo, modelo, color y calidad de dichos uniformes:

- Limpiadoras: 4 batas anuales, aparte de guantes y calzado de verano y de invierno, todo anual.

Policía Local:

Uniforme de verano:

2 camisas, 2 pantalones, 6 pares de calcetines, 1 par de zapatos, (esto duración anual).

*)1 gorra (cada 2 años).

*)b) Uniforme de invierno:

*)2 camisas, 6 pares de calcetines, 2 pantalones, 1 par de zapatos (duración anual).

*)1 gorra, 1 corbata(cada 2 años).

*)1 guerrera, 1 anorak, 1 par de guantes de piel (cada 3 años).

*)1 cazadora de piel (cada 4 años).

Los uniformes se completarán con los accesorios que determine la legislación autonómica y municipal.

Resto de personal con tareas manuales y de esfuerzo físico:

Uniforme de verano:

2 pantalones, 2 camisas, un calzado apropiado para la estación, una gorra (todo anual).

Uniforme de invierno.

2 pantalones, una prenda de abrigo, 2 camisas, 1 suéter, 1 par de botas de invierno, 1 gorra, y 1 par de guantes de abrigo

El uso de la gorra será opcional por parte del trabajador de servicios.

La uniformidad de invierno se entregará en la primera quincena de octubre y la de verano en la primera quincena de abril.

Si se demuestra la rotura o deterioro de las prendas de trabajo durante la prestación del servicio, esta será repuesta por el Ayuntamiento. La negativa a llevar dichas prendas será objeto de falta, así como su uso fuera del trabajo o deterioro voluntario 3.

Artículo 21. Crédito vivienda.

El Ayuntamiento gestionará ante las entidades bancarias las mejores condiciones para la obtención de préstamos o créditos para sus funcionarios

Artículo 22. Certificación de retribuciones.

El Ayuntamiento facilitará a todos los funcionarios municipales justificación de haberes a efectos de la declaración de la renta, antes del inicio del plazo para su realización.

Artículo 23. Regalo navideño.

La Corporación procurará tener un detalle, si lo permiten las circunstancias, que no será de carácter económico con el personal del Ayuntamiento, en las fechas navideñas.

CAPÍTULO IV
Derechos y deberes sindicales.

Artículo 24. Representantes del personal y sindicales.

Se atenderán a los derechos y obligaciones establecidos por la legislación vigente en esta materia y en especial por la L. 9/87 y Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985

CAPÍTULO VIII
Retribuciones e indemnizaciones

Artículo 25. Retribuciones básicas.

Serán las mismas que las que se determinen legalmente para los funcionarios de la Administración del Estado.

Artículo 26. Pagas extraordinarias.

Se devengarán con arreglo a Ley.

Artículo 27. Complemento de destino.

Será el que tenga asignado cada puesto de trabajo en la cuantía que se establezca por el Estado

Artículo 28. Complemento específico.

Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su Especial Dificultad Técnica, Dedicación, Responsabilidad, Incompatibilidad y Peligrosidad o Penosidad. En ningún caso podrá signarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en el puesto de trabajo.

Artículo 29. Complemento de productividad.

Está destinado a retribuir el especial rendimiento, la eficiencia, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo. Teniendo en cuenta que su apreciación debe realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y los objetivos asignados al mismo.

Todo personal que perciba complemento de productividad según el acuerdo anterior lo seguirá percibiendo en la misma cuantía y condiciones durante los doce meses de este año. (ANEXO I)

Artículo 30. Dietas y kilometrajes.

Los funcionarios que fuera de las dependencias municipales hubieran de realizar desplazamientos por razones del servicio utilizando su propio vehículo, ten-

drán derecho a una indemnización denominada "dieta por desplazamiento", que recibirán previa acreditación de los kilómetros realizados mediante parte normalizada, que la Concejalía de Personal pondrá a su disposición

La dieta será abonada al mismo tiempo que la nómina del mes siguiente a la realización del servicio, pero sin considerarse un concepto retribuido computable a efectos fiscales y de seguridad social.

El importe de estas indemnizaciones se fija en 24 ptas. por kilometro para automóviles y 9 ptas. el kilometro para motocicletas o ciclomotores, desde la entrada en vigor de este acuerdo. Este importe suplirá todos los gastos que se produzcan por el uso del vehículo.

Disposición adicional

Para hacer frente a todos aquellos artículos que por su repercusión económica, supongan un incremento de gasto sobre los actualmente consignados en el Presupuesto, la Corporación se compromete a presentar ante el Pleno de la misma, o el órgano competente en su caso, el expediente de modificación presupuestaria que permita atender los compromisos contraídos en la aplicación de los citados artículos, en un plazo no superior de tres meses desde la ratificación por el Pleno del Acuerdo.

PRODUCTIVIDAD ENERO-1997

| | |
|---|--------|
| Amalia Chiclano Castaño | 10.000 |
| M. ^a Amor Gómez Villalba | 10.000 |
| M. ^a Carmen Tornero Martínez | 10.000 |
| José Ballester Saura | 10.000 |
| Trinidad Carrillo Vázquez | 10.000 |
| Rosa M. ^a Yelo Gómez | 5.000 |
| Carmelo Torres Caballero | 10.000 |
| Jerónimo Gallego Carrillo | 10.000 |
| José Antonio Tornero Gómez | 10.000 |
| Félix Gómez Martínez | 10.000 |
| Jesús Martínez Marín | 10.000 |
| Salvador Ortega Palazón | 10.000 |
| Félix P. Martínez García | 10.000 |
| Juan M. Camacho Sánchez | 10.000 |
| Roberto Molina Martínez | 10.000 |
| Rogelio Gómez Candel | 10.000 |
| Joaquín Carrasco Sánchez | 10.000 |
| Jesús Carrasco Sánchez | 10.000 |
| José Carrasco Turpín | 10.000 |
| Manuel Molina Ríos | 10.000 |
| Jesús Ruiz Ruiz | 10.000 |
| Francisco Yuste Gómez | 10.000 |
| Juan José Manzanares Sánchez | 10.000 |
| Amalia Montiel Montiel | 10.000 |
| Antonio García Molina | 10.000 |
| José Carrasco Ato | 10.000 |
| Luis de la Cruz Montiel Ruiz | 10.000 |

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Dhul, S.A. (adhesión), de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 9-5-97, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 6-8-97, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/95, de 24-3-95 por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como por las disposiciones de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985. Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA

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

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

Murcia a 25 de agosto de 1997.—El Director General de Trabajo, P. D., el Subdirector General de Trabajo, **José R. Pascual del Riquelme Viudes.**

Primero.—Hacer constar que la empresa Dhul, S.A., en su centro de trabajo de Granada, ha pactado, elaborado y firmado con fecha 9 de mayo actual, un Convenio Colectivo para regular las relaciones económicas, laborales y sociales de su plantilla en dicho centro, con una vigencia del 1-1-97 a 31-12-98, el cual ha sido suscrito por Director de la empresa en representación social y que reglamentariamente ha sido sometido al refrendo de la Autoridad Laboral, encontrándose pendiente de posterior publicación en el "Boletín Oficial de la Provincia de Granada".

Segundo.—Hacer constar que la empresa Dhul, S.A., cuenta con un centro de trabajo en la provincia de Murcia, del cual es representante apoderado el interviniente, don Ignacio Pozo García, y como representantes sociales, los trabajadores firmantes de la presente, igualmente intervinientes

Tercero.—Que Dhul, S.A., mantiene un principio de unidad de empresa reconocido en su Reglamento de Régimen Interior de ámbito nacional, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 10 de mayo de 1979.

Cuarto.—Que siguiendo el principio de unidad de empresa, las partes estiman procedente que todas las condiciones de trabajo de Dhul, S.A., en Granada, se hagan extensivas al personal del centro de trabajo de la provincia de Murcia, manteniéndose con ello una total uniformidad dentro de la empresa en sus distintos centros de trabajo.

Quinto.—En su consecuencia, se acuerda unánimemente adherirse pura y simplemente a la totalidad de las estipulaciones del Convenio Colectivo de Dhul, S.A. (centro de Granada), así como a sus posibles prórrogas.

CONVENIO COLECTIVO DHUL, S.A. CAPITULO PRIMERO. CLAUSULAS GENERALES.

Artículo 1.- AMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio es de aplicación a todo el personal que preste sus servicios a la Empresa DHUL, S.A. en el Centro de trabajo de Granada.

La concertación de contrato laboral con la Empresa implica la aceptación y cumplimiento de este Convenio y del Reglamento de Régimen Interior de DHUL S.A., por cualquier productor que de forma eventual o definitiva ingrese a formar parte de la misma.

Supone asimismo aceptación de este Convenio y del Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, la adhesión voluntaria a este pacto por cualquier otro centro de trabajo que DHUL, S.A. tenga establecido o establezca en esta u otras provincias.

Artículo 2.- AMBITO FUNCIONAL.

Por el presente Convenio se regulan los derechos y obligaciones concernientes a las relaciones laborales, incluidos los servicios especiales y actividades complementarias o conexas, entre DHUL S.A., Empresa dedicada a la fabricación y comercialización de productos alimenticios, y su personal.

El contenido de este Convenio constituye un conjunto orgánico de carácter unitario e indivisible, quedando obligadas ambas partes al cumplimiento del mismo en su totalidad.

Artículo 3.- AMBITO PERSONAL.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores comprendidos dentro de los ámbitos territorial y funcional, o que se contraten durante su vigencia, con las excepciones siguientes:

a) Las personas intervinientes en operaciones mercantiles con la Empresa que asuman el riesgo y ventura de aquellas y queden personalmente obligadas a responder del buen fin de la operación.

b) Las personas que desempeñen funciones de dirección, asesoría, gobierno o consejo.

c) El personal con contrato de trabajo en prácticas, aprendizaje o tiempo parcial, (previstos en la legislación vigente) se regulará en todo lo no señalado en el presente y específicamente en materia de duración, retribución o jornada, por las condiciones pactadas individualmente con la Empresa.

Artículo 4.- AMBITO TEMPORAL.

La duración del presente Convenio será de dos años, y entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, retrotrayéndose sus efectos para todo el personal que se encuentre en situación de alta en la Empresa en el momento de su firma, al día primero de enero de 1.997 quedando por tanto finalizado el día 31 de diciembre de 1.998.

Se prorrogará tácitamente de año en año, a no ser que cualquiera de las partes lo denunciase ante la Delegación de Trabajo dentro del tercer mes anterior a la fecha de la terminación de la vigencia del mismo, o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5.- COMPENSACION Y ABSORCION.

Las condiciones económicas y de trabajo pactadas en el presente Convenio compensan y sustituyen a la totalidad de las que ya existían y se apliquen en la Empresa con anterioridad a su vigencia, cualquiera que sea la naturaleza y origen de su existencia.

Las disposiciones legales de cualquier clase u Organismo ajenas a este Convenio, que lleven consigo variación de las condiciones generales de trabajo o en sus conceptos retributivos, o supongan creación de otros nuevos, únicamente serán de aplicación práctica si consideradas en su conjunto y en cómputo global anual superasen a las que se fijan en el presente Convenio, considerándose en caso contrario totalmente absorbidas y compensadas.

Para la valoración de los cómputos globales se considerará el coste total del personal por hora efectivamente trabajada.

La revisión anual del salario mínimo interprofesional no modificará por sí misma la estructura ni la cuantía de los salarios fijados en este Convenio, si bien se garantiza a los trabajadores como ingreso anual irreductible su cuantía en cada momento, en cómputo anual.

Artículo 6.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.

El presente Convenio se considera como una unidad integrada por todo su articulado y tabla salarial

anexa.- Caso de nulidad o inaplicabilidad de alguna de sus partes o artículos, afectará a la totalidad del Convenio, quedando en suspenso la efectividad del mismo hasta alcanzar un nuevo acuerdo.

Artículo 7.- COMISION DE INTERPRETACION DEL CONVENIO.

Para la interpretación del vigente Convenio colectivo, se crea una Comisión integrada por cuatro representantes del Comité de Empresa y otros cuatro representantes de la Dirección, elegidos para cada tema a debatir.

La Dirección y trabajadores de la Empresa, en todos los conflictos individuales o colectivos que surjan derivados de la aplicación o interpretación del Convenio, se someterán a dicha Comisión de interpretación que para la validez de sus acuerdos requerirá de votación secreta y voto favorable de la mayoría simple.

La resolución de esta Comisión constituirá trámite preceptivo previo e inexcusable para el acceso a la vía administrativa o jurisdiccional. El plazo para esta resolución será de un máximo de cuatro días para asuntos extraordinarios y de diez días para asuntos ordinarios.

En el caso de desacuerdo, las partes podrán solicitar la mediación del CMAC, de la Administración Laboral y/o haciendo uso de las asesorías legales que estimen oportunas.

Artículo 8.- REVISION DENUNCIA Y PRORROGA.

La denuncia proponiendo la rescisión del presente Convenio habrá de formularse por escrito a la parte contraria precisamente dentro del tercer mes anterior a la fecha de la terminación de la vigencia del mismo o de cualquiera de sus prórrogas.

El escrito de denuncia se presentará igualmente y en el mismo plazo ante el Organismo que en ese momento sea competente.

Si al finalizar la duración fijada en el artículo 4, el Convenio no fuese denunciado en la forma y tiempo señalados, se entenderá prorrogado por tática reconducción de año en año, aplicándose en este caso de forma automática y con efectos del año natural que comience, la revisión de todas las retribuciones comprendidas en la tabla salarial que se anexiona al Convenio y que esté vigente en ese momento, con el porcentaje que según estimación de la Administración del Estado se espere aumente el índice general del conjunto nacional de precios de consumo para el año natural que se inicie.

La aplicación automática de este aumento, tendrá que ser objeto de análisis previo a la misma en el Convenio, caso de que el ejercicio económico del año anterior resulte deficitario.

En dicho caso se estará a nueva negociación, y al igual que en caso de denuncia, hasta tanto no se logre acuerdo expreso, las relaciones laborales en la Empresa seguirán rigiéndose por el Convenio denunciado o expirado.

Con efectos de 1 de enero de 1.998 se aplicará sobre todos los conceptos salariales fijos contemplados en el presente Convenio un incremento que habrá de ser previamente acordado por las partes.

CAPITULO SEGUNDO.- CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 9.- INGRESOS, PERIODOS DE PRUEBA Y CESES.

INGRESOS.- A su ingreso, el personal podrá ser contratado directamente por la Empresa, a través de cualquier oficina de empleo, o aplicando las normas y procedimientos específicos detallados más adelante, con contrato escrito o verbal y por la duración o jornada que precise la Empresa y se encuentren legalmente autorizadas.

De manera expresa se establece en nueve meses dentro de un periodo de doce meses, la duración máxima del contrato eventual por circunstancias de la producción, regulado por Real Decreto 2546/1994. En caso de que se concierte por plazo inferior a nueve meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

La Dirección podrá someter a los aspirantes a ocupar cualquier puesto vacante, a las pruebas teórico-prácticas y psicotécnicas que considere convenientes para comprobar su grado de preparación.- Sin perjuicio de tales pruebas, el acceso a cualquier puesto de trabajo será competencia exclusiva de la Dirección.

Los puestos de nueva creación que a juicio de la Empresa no sean de especial responsabilidad y las vacantes que se produzcan entre el personal que reúnan iguales características, serán cubiertas mediante convocatoria restringida inicialmente a los trabajadores que formen parte de la plantilla en el momento de la ofertación, a cuyo efecto se constituirá un Tribunal examinador que estará compuesto por cuatro miembros: Un Presidente (designado por la Dirección General) y tres Vocales, designados cada uno de ellos por el Departamento de Personal, Departamento afectado y Comité de Empresa, debiendo ser el nombrado por éste último, de igual o superior categoría profesional a la del personal a examinar y que tenga relación con el puesto a cubrir.

El Tribunal comunicará al Comité de Empresa y exhibirá en los tablones de anuncios con dos semanas de antelación los puestos a cubrir, fecha y lugar donde deberán presentarse las solicitudes, condiciones que se requieren para aspirar a cualquier vacante, así como el tipo de pruebas a realizar.- La graduación de las puntuaciones la efectuará el Tribunal del uno al diez, y para el personal de la Empresa que acceda a estas pruebas, la antigüedad que poseyese en ese momento será cuantificada con 0,1 punto por año de servicio hasta el máximo de un punto.- La antigüedad referida anteriormente será la que figure en la hoja de salarios del trabajador afectado.

A igualdad de puntuaciones tendrá preferencia el trabajador de mayor antigüedad, mayor edad y de capacidad disminuida por accidente laboral, siempre que en este último caso la disminución no le impida desarrollar totalmente las funciones del puesto de trabajo solicitado, según dictamen médico y de la Empresa.

En el caso de que ningún aspirante superase los mínimos fijados en las pruebas de aptitud, la Empresa podrá gestionar la cobertura de dichos puestos entre personal ajeno a la misma.

En cualquier caso, se informará a los trabajadores a través del tablón de anuncios del aspirante que por superar las pruebas establecidas se haya hecho acreedor a la vacante ofertada, y en su caso, directamente al interesado.

La Empresa determinará las condiciones mínimas de acceso a cada convocatoria y el tribunal fijará para cada caso las pruebas que hayan de realizarse.

El Tribunal deberá dictar fallo en un plazo de quince días a partir de la fecha de terminación de las pruebas siendo vinculantes sus resultados siempre que se superen los mínimos de aptitud fijados para cada convocatoria.

PERIODOS DE PRUEBA.- Las admisiones del personal que se efectúen de acuerdo con las disposiciones vigentes, se considerarán provisionales durante un periodo de prueba variado, que deberá concertarse por escrito y que tendrá la siguiente duración:

- a) Técnicos titulados. Seis meses.
- b) Técnicos no titulados. Tres meses.
- c) Administrativos y personal comercial de autoventa. Dos meses.
- d) Obreros cualificados y subalternos. Un mes.
- e) Obreros no cualificados. Dos semanas.
- f) Personal eventual o interino. Diez días.

La situación de incapacidad laboral transitoria no interrumpirá por sí el periodo de prueba, a no ser que se haya pactado lo contrario en el momento de la contratación del interesado.

Durante el periodo de prueba, tanto el trabajador como la empresa, podrán desistir de la misma y rescindir libremente el contrato de trabajo sin necesidad de aviso previo y sin que ninguna de ellas tenga derecho a indemnización, abonándose únicamente los jornales o sueldos devengados.

CESES.- El trabajador podrá desistir unilateralmente de las relaciones laborales en cualquier momento, sin otro requisito que el preaviso a la Empresa de al menos quince días, salvo Jefes, Técnicos y Delegados, que lo deberán hacer con un mes de antelación.

El incumplimiento de este requisito supondrá descontar del importe de la liquidación que corresponda al cesante, el total de su retribución diaria por cada día de los que se retrasase en avisar.

El personal temporero o interino, cesará al término de sus respectivos contratos, sin derecho a indemnización alguna, salvo que ésta haya sido fijada en la contratación, o esté regulada reglamentariamente.

Artículo 10.- JORNADA DE TRABAJO.

Los salarios que figuran en el Anexo 1 de este Convenio, están establecidos en base a una jornada de trabajo de 40 horas semanales, equivalente a 1.826 horas de trabajo real anual, (resultante de deducir del año natural los domingos, festivos y vacaciones reglamentarias), computándose el tiempo de trabajo en

modo que tanto al inicio como al finalizar la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y desempeñándolo.

Se fija un margen de cinco minutos sin penalización ni justificación en el momento de fichar la entrada. En caso de que el retraso se produzca en circunstancias reiterativas, la demora en la entrada podrá ser recuperada a la salida.

El cómputo de las horas trabajadas será mensual.

En el momento de fichar, tanto a la entrada como a la salida, tendrá que llevarse la ropa de trabajo correspondiente.

El descanso de quince minutos previsto para los supuestos de jornada continuada no tendrá la consideración de trabajo efectivo.

Las horas no trabajadas por causa de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, interrupción de la fuerza motriz o falta de materias primas no imputables a la Empresa, serán recuperadas en los días laborables siguientes a razón de una hora diaria como máximo.- Con carácter previo, los Representantes de los Trabajadores y la Inspección de Trabajo serán informados de la causa concreta por la que se procede a la recuperación.

Queda excluido del régimen de jornada normal de trabajo, el personal de transporte pesado, distribución, venta o reparto, en virtud de las gratificaciones fijadas por la Empresa, así como determinados complementos (Incentivos, comisiones, kilometraje, etc.) con los que se compensan las características propias de dichos servicios, los tiempos de presencia y la posible prolongación de jornada cuando sea necesaria para el cumplimiento de los servicios o rutas asignadas.

Los tiempos de presencia y posibles prolongaciones de jornada de trabajo de estos colectivos, no se considerarán dentro de la jornada efectiva de trabajo ni se computarán a efectos del límite de horas extraordinarias.

La Empresa garantiza a los porteros o guardas el salario funcional del Anexo núm. 1, con independencia del número de horas trabajadas por los mismos.- En el supuesto de que la jornada de este personal superase la pactada en cómputo anual, el exceso de horas trabajadas se abonará a prorrata del valor de la hora ordinaria, según tabla salarial anexa.

El personal que preste sus servicios por horas no realizando la jornada ordinaria completa, percibirá una retribución proporcional a la jornada que efectivamente realice, y que está calculada y fijada o en casos de nuevo ingreso, se calculará, en base al tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 11.- DESCANSO SEMANAL Y FESTIVO.

Por tratarse ésta de una industria cuya materia prima precisa recepción diaria e inmediato tratamiento, y por ser éste trabajo ineludible para la misma, se reconoce en este Convenio a la Empresa el trabajo obligatorio en domingos y festivos en las secciones de mantenimiento, carga y almacenaje, recepción y control de leche, distribución, etc., quedando el

personal vinculado a la prestación de su trabajo en modo que permita la realización de dichos procesos todos los días naturales del año.

Las funciones y trabajos que hayan de desarrollarse en domingos y festivos, se realizarán mediante turnos rotativos en modo que el mismo empleado, salvo caso excepcional, no trabaje dos domingos consecutivos, disfrutando en compensación el correspondiente descanso en día laborable.)

El personal que preste servicios en domingos y festivos y realice su descanso semanal compensatorio, percibirá la prima establecida en el artículo 25 en proporción al tiempo trabajado en dichos días.

Caso de que por necesidades del servicio no pueda realizar el descanso compensatorio, el trabajador no percibirá el plus aludido en el párrafo anterior, pero en su lugar se le retribuirá con una prima que estará calculada en base a la cuantía del salario real correspondiente al tiempo trabajado, incrementada en un 100 %.

Artículo 12.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

Sin perjuicio de que el personal realice normalmente su trabajo habitual, y a efectos de cubrir posibles necesidades organizativas o productivas, la Empresa podrá si lo precisa, destinar a un trabajador a funciones o tareas correspondientes a categorías inferior o distinta a la suya.

Cuando se trate de un puesto de categoría inferior a la que tenga asignado el trabajador, ésta situación no podrá prolongarse por un periodo superior a tres meses, conservando en todo caso el trabajador la retribución correspondiente a su nivel de origen.

No se considerarán trabajos de inferior categoría los realizados por el trabajador para la conservación y limpieza de la maquinaria y enseres que utilice, ni otras tareas que se le encomienden cuando por razones productivas no haya ocupación efectiva y tengan como fin mantenerle en continua ocupación durante la jornada de trabajo, siempre que no afecte a su dignidad humana.

Si el cambio de categoría inferior tuviera origen en la petición del trabajador, se le asignará el sueldo y categoría que corresponda a la nueva situación.

Artículo 13.- VACACIONES.

El personal afectado por este Convenio disfrutará una vacación anual de 30 días naturales consecutivos, que también podrán fraccionarse de común acuerdo entre trabajador y empresario.- Su organización será entre la Empresa y Comité de Trabajadores siguiendo el criterio de rotación y siempre de acuerdo a las necesidades de organización y funcionamiento de la Empresa.

Las vacaciones una vez comenzadas, no se interrumpirán, ni sufrirán ampliación por causa de enfermedad, accidente, licencias, permisos o cualquier otro motivo particular coincidente con el periodo de disfrute, salvo casos de intervención quirúrgica o enfermedad grave calificada como tal por personal facultativo competente y refrendada por el médico de empresa.

El periodo vacaciones estará retribuido, exclusivamente, por los salarios fijados en el anexo núm. 1 más

el plus de antigüedad que corresponda, y la percepción de haberes del citado periodo coincidirá con la fecha de pago para el resto del personal.

El trabajador que ingrese o cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondientes al tiempo trabajado.

Previamente al comienzo de las vacaciones el personal deberá obligatoriamente firmar la ficha, recibo o parte, que señale el inicio del periodo de disfrute.

No es permisible la acumulación de vacaciones para el año siguiente, ni podrán concederse a cuenta del año anterior, cuando por cualquier causa no hayan sido disfrutadas, salvo en caso de cese en el trabajo en el que se liquidará la parte proporcional positiva o negativa, correspondiente al periodo de año natural devengado en el momento del cese:

Es nulo el pacto de cobrar las vacaciones.

Para estímulo y ayuda al disfrute del periodo de vacaciones se establece un premio denominado "BOLSA DE VACACIONES" no cotizable a la Seguridad Social, consistente en el abono de 353 pesetas por día natural de vacaciones anuales realmente disfrutadas con derecho dentro del año natural del devengo.

Dicho premio no se percibirá en los casos de liquidación por cese en la Empresa.

Artículo 14.- LICENCIAS Y PERMISOS.

El personal de la Empresa podrá faltar al trabajo con percepción de su salario por el tiempo que se expresa y para los casos que se prevén, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días naturales, que podrán ampliarse a cinco en caso de desplazamiento, en los casos de nacimiento de hijos, o fallecimiento de cónyuge, padre o madre de uno u otro cónyuge, hijos, nietos y hermanos.

c) Dos días por traslado del domicilio habitual, cuando el trabajador fuere padre o madre de familia, y un solo día cuando el trabajador no tuviere tal carácter.- Igual periodo se disfrutará en caso de fallecimiento de los abuelos del trabajador.

d) Un día natural por boda de hijo, nieto o hermano.-

e) Por el tiempo imprescindible, con el máximo legalmente establecido, en los casos de enfermedades graves u operaciones quirúrgicas de familiares reconocidos como tales en el apartado b) de este artículo, siempre que la presencia del empleado junto al enfermo esté debidamente justificada.- El beneficiario de la licencia deberá aportar certificado médico en el que se deberá hacer constar específicamente la gravedad de la operación o enfermedad.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber, inexcusable de carácter público o personal, siempre que éste no pueda realizarse fuera de la jornada de trabajo.

g) El tiempo necesario para recibir asistencia personal del médico de cabecera (o especialista de la Seguridad Social con volante médico previo), siempre que coincida el horario de consulta con el de trabajo.

Los trabajadores favorecidos con cualquiera de las licencias anteriores, tendrán la obligación de presentar los justificantes necesarios y suficientes que les exija la Empresa. En el supuesto de no cumplimentar este requisito, perdería el derecho a la licencia, considerándose las ausencias injustificadas con su específico tratamiento.

A efectos de lo determinado en el apartado f) anterior, se entenderá que son deberes inexcusables, aquellos que se deriven del mandato de la Autoridad y que hagan imprescindible el acudir a una citación.

Artículo 15.- DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS.

DIETAS.- Las cuantías en la asignación y régimen de dietas en comisión de servicio, estarán reglamentadas por conceptos y categorías en documento aparte de régimen interior.

DESPLAZAMIENTOS.- Cuando por necesidades de la Empresa los trabajadores tengan que realizar viajes dentro del territorio nacional o localidad distinta a aquella en que radique su centro de trabajo, los gastos de desplazamiento correrán a cargo de la Empresa, la cual establecerá el medio y clase de transporte más adecuado, siendo obligación de los trabajadores el justificar con posterioridad y mediante los oportunos comprobantes, los gastos realizados.

Excepcionalmente y cuando la comisión de servicio sea itinerante o se realice en distintas localidades, sea de extrema urgencia o no exista posibilidad de utilizar los servicios públicos o medios facilitados por la Empresa, se podrá utilizar vehículo propio siempre con autorización de la Dirección correspondiente, compensándose e indemnizándose en este caso los kilómetros recorridos en la cuantía determinada para cada tipo de vehículo, según tabla recogida en documentación de régimen interior de la Empresa.

Para tener derecho a esta percepción, el vehículo deberá estar asegurado con responsabilidad civil ilimitada.

CAPITULO TERCERO.- CONDICIONES ECONOMICAS.

Artículo 16.- RETRIBUCIONES.

Las retribuciones mensuales para cada profesional quedan determinadas por las cantidades que figuran en la tabla salarial del anexo que se adjunta a este Convenio, de acuerdo con los conceptos que en el mismo se especifican.

Los tiempos de presencia y posibles prolongaciones de jornada del personal de ventas y transportes de gran tonelaje, estarán retribuidos por determinadas primas (incentivos, comisiones, kilometraje, etc.) que estarán calculadas en modo que cubran y compensen dichos tiempos y las características propias de estos servicios.

Se establece el precio de 8.30 pesetas por kilómetro recorrido para el personal de transportes de gran tonelaje, conforme a las rutas preestablecidas.

Artículo 17.- FORMA DE PAGO.

Con el fin de evitar los riesgos que supone el transporte de cantidades elevadas de dinero en metálico, las percepciones de carácter mensual se abo-

narán por meses vencidos y en el último día laborable de cada mes, mediante talones nominativos, o para el personal que así lo tenga solicitado, transferencia a la cuenta o libreta de ahorro de su elección.- Los gastos bancarios que puedan originarse por dichas transferencias correrán a cargo del trabajador, obligándose solamente la Empresa en estos supuestos a ordenar el movimiento bancario para que surta efectividad el último día laborable de cada mes.

Cualquiera que sea la modalidad de cobro, el trabajador recibirá una copia de la hoja de salarios, cuyo original deberá firmar.

Artículo 18.- SALARIO BASE.

A todos los efectos legales se denomina y tendrá la consideración de salario base convenio mensual el que bajo tal concepto figura para cada categoría profesional en la tabla salarial adjunta, y servirá de base para el cálculo del plus de trabajos nocturnos y complementos de antigüedad.

Este concepto determina y compensa la retribución del trabajador fijada como unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, y retribuye el rendimiento mínimo exigible.

Artículo 19.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD.

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán un plus de antigüedad consistente en trienios del 6 % del salario base respectivo con un máximo de diez.

Cada trienio comenzará a devengarse el día primero del mes en que se cumple, siempre que se inicie la antigüedad en la primera quincena del mes correspondiente.- Si el ingreso en la Empresa ha tenido lugar en la segunda quincena, el devengo del trienio tendrá efectos a partir del día primero del mes siguiente al de ingreso.

Artículo 20.- COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO.

PLUS DE RESPONSABILIDAD.- El importe del plus de responsabilidad será para cada categoría profesional el que se especifica en el anexo del presente Convenio.

La categoría de Vendedor Especialista que no devenga este plus, percibirá la cantidad de 1.215.- pesetas en concepto de "Plus de Terminación de Ruta", devengable por la terminación día a día del número mínimo de visitas de la ruta, cantidad que en unión de los otros emolumentos mencionados para el personal de auto-venta (comisiones, incentivos, etc.) cubrirá y compensará la posible prolongación de jornada y las especiales incidencias de este trabajo, señaladas en los artículos 10 y 39 de este Convenio.

PLUS DE EXTRA RESPONSABILIDAD Y/O PUESTO DE MANDO.- Con independencia de las retribuciones que puedan corresponder en atención exclusiva a la categoría profesional, la Empresa otorgará un complemento especial a quienes sean designados y ejerzan puestos de mando y especial responsabilidad, en función de su mayor dedicación y responsabilidad.

Este complemento se devengará a partir de la incorporación al puesto de trabajo y dejará de percibirse

en el momento de cesar en el mismo o no realizar las funciones por las que se concede, estando sujeto a las siguientes condiciones:

- Guardará íntima relación con el cargo o puesto para el que se otorgue cualquiera que sea la categoría profesional de quien lo desempeñe.

- Su cuantía será fijada y modificada individual y discrecionalmente por la Empresa, y cuando a juicio de la misma algunos de sus perceptores no sean acreedores a percibir este complemento, podrá serles suprimido temporal o definitivamente.

- Se percibirá exclusivamente en las mensualidades ordinarias mientras se esté desempeñando con acierto y dedicación el puesto o cargo para el que se le asignó, y no computará a ningún efecto para la fijación de los conceptos económicos que pudieran corresponder a la categoría profesional del perceptor.

En atención a su especial naturaleza, no compensarán ni absorberán conceptos económicos que ya vinieran devengándose.- A su vez tampoco tendrá carácter compensable ni absorbible por las futuras mejoras económicas que pudieran corresponder al interesado por razón exclusiva de su categoría profesional.

En ningún caso dará lugar al devengo de horas extraordinarias las variaciones en el horario o en la duración de la jornada que puedan derivarse del cumplimiento de los deberes que implican los puestos de mando y especial responsabilidad.

Artículo 21.- PLUS DE TRANSPORTE.

A fin de paliar en lo posible los gastos que se originan al trabajador en las idas y vueltas a su centro de trabajo, tanto en transportes públicos como con medios propios, y ante la excesiva laboriosidad que originaría el cálculo y determinación de la indemnización individual compensatoria de los gastos de transportes, habida cuenta las dispares distancias domiciliarias de los trabajadores en relación con el Centro de Trabajo, que se haya ubicado en el extrarradio, y teniendo presente el cada día más elevado costo del transporte, se establece una cantidad media de 404.- pesetas por día efectivo de asistencia al trabajo, en compensación de los gastos que puedan ocasionar su desplazamiento al mismo.

Dado el tratamiento de indemnización o suplido por gastos de desplazamiento al puesto de trabajo, se entenderá que cualquier ausencia al mismo, aunque sea justificada, producirá automáticamente su no percepción.

Artículo 22.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias consistentes cada una de ellas en el abono de una mensualidad del salario base más antigüedad, vigente para la categoría profesional del trabajador en el mes anterior a la fecha de pago.

Se denominarán "PAGA EXTRAORDINARIA DE VERANO" y "PAGA EXTRAORDINARIA DE NAVIDAD" y se devengarán en períodos de doce meses a contar desde el día 16 de julio y 26 de diciembre anteriores, respectivamente.- La primera se abonará el día 15 de julio y la segunda el día 15 de diciembre.

En los supuestos de ingreso o cese durante el período de devengo se percibirán las partes proporcionales al tiempo trabajado en cada período.

El personal que preste su servicio en jornada reducida o por horas, tendrá derecho a las mismas gratificaciones en la parte proporcional al tiempo realmente trabajado.

Artículo 23.- PARTICIPACION EN BENEFICIOS.

Consistirá en una mensualidad del salario base Convenio más antigüedad vigente para la categoría profesional del trabajador el día 31 de marzo de cada año, fecha acordada para su cobro, devengándose desde el día 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

El personal que ingrese o cese durante cada año natural, percibirá dicha gratificación en proporción al tiempo devengado en el mismo período.

Los trabajadores que presten sus servicios por horas, jornadas reducidas o discontinuas, tendrán derecho a idéntica gratificación en la parte proporcional que le corresponda por el tiempo real de su servicio.

Artículo 24.- PLUS DE NOCTURNIDAD.

Todo trabajador que preste sus servicios entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, percibirá por cada hora trabajada en este período un plus equivalente al 25 % sobre el salario base devengado en el mismo período.

Quedan exceptuados del percibo de este plus los Porteros, Guardas, etc., que habitualmente realicen su función durante la noche y aquellos trabajadores expresamente contratados para trabajar en jornada nocturna, cuyo salario deberá haber sido consecuentemente valorado.

Artículo 25.- PRIMA SOBRE DOMINGOS Y FESTIVOS.

El trabajador que realice jornada en domingos o festivos, con excepción del personal de transporte pesado y distribución, sujeto a régimen especial, y realice el disfrute del descanso semanal compensatorio, percibirá por el trabajo en dichos días una prima fijada en el 40 % de la retribución correspondiente al tiempo de jornada normal trabajada en dichos días.

CAPITULO CUARTO.- MEJORAS SOCIALES.

Artículo 26.- CLASIFICACION DEL PERSONAL.

Las clasificaciones del personal consignadas en este Convenio son meramente enunciativas, no limitativas, y en modo alguno presupone la obligación de tener previstas las plazas enumeradas cuando la organización del trabajo y las necesidades del mismo no lo requieran.

La creación o actual existencia de puestos de trabajo que requieran la calificación de una nueva categoría, serán objeto de estudio en cada caso, individualmente considerado, aplicándose para cada concepción, definición y determinación salarial, los términos de comparación y proporcionalidad de categorías ya definidas.

Artículo 27.- PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

A partir del día en que se inicie el derecho ante la Seguridad Social o Mutua Patronal para el percibo de

prestaciones por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, accidente no laboral y accidente de trabajo, y mientras el trabajador se encuentre en situación de baja por dicho motivo, la Empresa abonará la cantidad complementaria que sea precisa sobre el subsidio indemnizatorio de la Seguridad Social para que el trabajador perciba el total de los salarios pactados en la tabla salarial adjunta para su categoría, incrementados con los aumentos de antigüedad que en su caso correspondan.- Junto a ellos el trabajador percibirá igualmente en su integridad, las cantidades que en concepto de subsidio abone la Seguridad Social por los emolumentos variables que el trabajador tenga cotizados.

En todos los casos de hospitalización y en la primera o única baja de Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa retribuirá los tres primeros días con los salarios fijados en la tabla salarial adjunta para su categoría profesional, incrementados con el complemento de antigüedad que corresponda.

Los doce días restantes para completar los quince a partir de los que se puede iniciar el pago por la Seguridad Social de las prestaciones relativas a Incapacidad Temporal, serán con cargo a la Empresa y retribuidos exclusivamente con los emolumentos, señalados para la categoría profesional del trabajador en la tabla salarial anexa y el complemento de antigüedad que en su caso pueda corresponderle.

En los supuestos de baja por maternidad y mientras dure dicha situación, la trabajadora percibirá directamente de la Entidad Gestora de la Seguridad Social las prestaciones que le reconozca dicho Organismo, sin complementos de ninguna índole por parte de la Empresa

En cualquier caso la Dirección podrá establecer el preceptivo informe del Servicio Médico de Empresa para el cobro de los complementos fijados en el presente artículo.

Artículo 28.- FALTAS DE ASISTENCIA.

Toda ausencia deberá ser comunicada a la Empresa dentro de la jornada de trabajo en que se produzca la falta y a ser posible con anterioridad al inicio de la jornada, salvo caso de fuerza mayor, debiendo ser justificado el motivo de la ausencia documentalmente.

Aquellas ausencias no justificadas fehacientemente, con independencia de que puedan constituir faltas sancionables, darán lugar a la pérdida de los haberes correspondientes al tiempo no trabajado, calculándose el coste de cada hora no trabajada de acuerdo con la siguiente fórmula:

RETRIBUCION AÑO

HORAS AÑO

en que la retribución año será la totalidad de las remuneraciones que con carácter fijo perciba el trabajador en el momento de la ausencia, y siendo las horas año las pactadas en este Convenio.

En los casos de enfermedad sin baja, se abonarán hasta tres días al año.- Cuando el trabajador tenga agotados los tres días, seguirá en la obligación de

justificar estas ausencias y las faltas sufrirán la deducción mencionada para los casos de ausencias injustificadas.- El justificante de estas enfermedades sin baja deberá indicar sin lugar a duda la imposibilidad de trabajar esa jornada, siendo rechazadas las justificaciones de haber asistido a consulta u otras similares.

Artículo 29.- AYUDA A HIJOS SUBNORMALES.

Se abonará a todos los trabajadores fijos de plantilla una ayuda mensual de 12.000 pesetas por cada hijo parapléjico o subnormal, cuya condición haya sido reconocida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Este tipo de ayuda comenzará a partir de la fecha en que se solicite de la Empresa (sin retroactividad) siempre que haya sido previamente reconocida tal situación.

Igualmente se extinguirá esta ayuda por abandono o desidia de los padres o tutores en la educación y cuidados al subnormal.

Artículo 30.- PRESTAMOS Y ANTICIPOS.

Continua vigente el fondo para préstamos sin interés, dotado, en el presente Convenio con la cuantía de 2.000.000 pesetas, creado para atender necesidades sociales del personal y que en ningún caso podrá ser rebasado.

La concesión de dichos préstamos queda limitada en su cuantía individual, que no podrá superar las 70.000 pesetas y estará condicionada por los siguientes requisitos:

a) El solicitante deberá ser mayor de edad, o en su defecto aportará autorización paterna o de tutor, quienes deberán presentarse personalmente a la Empresa.

b) Tener una antigüedad superior a 6 meses en el servicio a la Empresa.

c) Presentación de solicitud en escrito razonado tramitado ante el Departamento de Recursos Humanos.

d) Capacidad de devolución en el plazo máximo de 12 meses.

e) El orden de prelación se fijará en función de las necesidades personales y familiares de las solicitudes, a cuyo efecto se tendrán en cuenta los siguientes factores:

- Ingresos del solicitante
- Cargas familiares
- Situaciones o estados excepcionales.

f) No se podrá solicitar la concesión de préstamo hasta transcurridos seis meses desde la fecha en que se amortizó totalmente el anterior.

En materia de anticipos el personal tiene derecho a percibir en el curso de cada mes anticipos proporcionales al periodo del mes ya transcurrido, sin que éstos puedan exceder del 90 % del importe del salario devengado.- A fin de racionalizar la labor administrativa en la concesión de anticipos, éstos se realizarán los días 10 y 20 de cada mes.

En caso de quedar extinguida la relación laboral sea cual fuere la causa, antes de la total amortización del préstamo o cancelación del anticipo otorgado, la Empresa podrá descontar de la liquidación de cese el importe pendiente de devolución, y en caso de que ésta

no fuese suficiente, el prestatario queda obligado a la cancelación total de la deuda antes de causar baja definitiva en la Empresa, y en caso de imposibilidad se negociará el sistema de cancelación de la cantidad adeudada, que siempre deberá quedar debidamente avalada.

Artículo 31.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las horas extraordinarias urgentes pueden ser por:

- Fuerza mayor
- No estructurales
- Estructurales

Las horas extraordinarias que se consideran estructurales se realizan por los siguientes conceptos:

- Pedidos imprevistos.
- Iniciación o finalización del proceso productivo o administrativo.
- Averías en máquinas y procesos que interrumpan la producción.
- Ausencias imprevistas.
- Prolongaciones de jornadas que eviten la pérdida o deterioro de materias primas.
- Períodos punta de producción.
- Cambios de turno.
- Las necesarias para carga y descarga o almacenaje de productos perecederos.
- Otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad.

Las horas que de acuerdo con la legislación vigente tengan la consideración de extraordinarias, podrán ser compensadas con horas normales por jornadas completas, siendo este tipo de compensación de acuerdo con la legislación vigente, siempre que haya acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

El módulo que se pacta para el cálculo del importe base de la hora extraordinaria individual, se obtendrá por aplicación de la siguiente fórmula:

$$\frac{SB + CA + PE + PR}{HA}$$

HA

en la que:

- SB = Salario base anual
- CA = Complemento antigüedad anual
- PE = Pagas extraordinarias y Beneficios anuales
- PR = Plus de responsabilidad anual
- HA = Horas de trabajo efectivo anuales.

El importe así obtenido se incrementará con el 75 % sobre las horas que se realicen, una vez completadas por el trabajador las horas de trabajo de cada jornada y en cómputo mensual.

Artículo 32.- PREMIOS.

PREMIO DE INICIATIVAS Y SUGERENCIAS. Todos los trabajadores podrán elevar iniciativas y sugerencias para el mejoramiento del trabajo o para contribuir de alguna manera a la prosperidad, prestigio y buena marcha de la Empresa.

Las sugerencias se presentarán mediante escrito detallado y serán estudiadas por el Departamento de Recursos Humanos conjuntamente con la Jefatura y Dirección del Departamento al que afecte, quienes propondrán a la Dirección de la Empresa los premios

a los que los trabajadores sean acreedores, de acuerdo con la importancia de la iniciativa.

Estos premios serán mínimos de 1.000 pesetas y máximos de 250.000 pesetas.

PREMIO DE NUPCIALIDAD. Al contraer matrimonio cualquier trabajador, sin distinción de sexo, con más de seis meses de antigüedad en la Empresa, percibirá en la nómina siguiente a que lo acredite mediante el Libro de Familia, un premio consistente en la cuantía de diez días de salario base más antigüedad, a que tenga derecho en la fecha de la boda, quedando extinguida de conformidad con la legislación vigente la cauduca institución de la "dote".

PREMIO DE JUBILACION. Todo el personal que cese en la Empresa por razón de edad o jubilación, percibirá un premio consistente en el pago de cuatro mensualidades de su salario.

A estos efectos se entenderá por mensualidad las retribuciones a que tenga derecho en el mes anterior a que se cumpla la edad de jubilación.

No se incluirá en este cómputo:

- a) Prestaciones de la Seguridad Social o mejoras voluntarias.
- b) Horas extraordinarias.
- c) Pagos de vencimientos periódicos superiores al mes.
- d) Incentivos, comisiones o percepciones de cualquier índole no recogidas en la tabla salarial anexa a este Convenio.

Artículo 33.- AYUDA POR DEFUNCION.

En caso de fallecimiento del trabajador en situación de activo, la Empresa abonará una cantidad consistente en cuatro mensualidades de su salario, calculados de igual forma que para los casos de premio por jubilación y que será hecha efectiva al cónyuge sobreviviente (salvo caso de nulidad, divorcio, separación judicial con declaración de estar incurso en causa legal de separación) hijos menores de edad o incapacitados siguiendo este orden de prelación o herederos legítimos.

Este ayuda será independiente de cualquier otra que pudiera corresponder a sus beneficiarios por la Seguridad Social, Mutualidad o Seguro Colectivo en las condiciones que se pacten con la Compañía Aseguradora, según artículo 34 del presente Convenio.

El derecho al reconocimiento de su percepción prescribirá al año del fallecimiento.

Artículo 34.- SEGURO COLECTIVO.

La Empresa concertará con Aseguradora privada una póliza de Seguro de Grupo dentro del ramo de Vida, con garantías para cubrir los riesgos de muerte, invalidez (en su grado de absoluto y permanente) y muerte por accidente, que se puedan producir mientras sean empleados asalariados de la Empresa, siendo el coste de dicho seguro sufragado en su totalidad por la Empresa.

La determinación de las contingencias, riesgos y capitales asegurados, serán los que explícitamente figuren en la póliza concertada, y ninguna responsabilidad alcanzará a la Empresa en caso de incumplimiento por parte de la Aseguradora."

La Empresa comunicará a la Compañía de Seguros en el plazo de un mes desde su efecto, las altas y bajas que se produzcan en su plantilla, y no se derivará responsabilidad de ninguna especie para la Empresa por los posibles rechazos de cobertura de trabajadores en las garantías de la póliza que obedezcan a limitaciones o condiciones previas de inclusión fijadas por la Aseguradora.

Artículo 35.- COMEDOR.

La Empresa aporta para gastos de comedor una subvención anual de 484.800 pesetas, que se abonará a los responsables de la gestión del mismo en doce fracciones por meses anticipados.

La gestión del servicio será competencia de los representantes de los trabajadores, siendo exclusivamente por cuenta de la Empresa la instalación de los elementos necesarios para dichos servicios y el mantenimiento de los mismos.

Artículo 36.- BOLSA DE ESTUDIOS.

La Empresa aportará un total de 300.000 pesetas anuales para ayuda escolar de los trabajadores y los hijos de éstos que cursen estudios de E.G.B., B.U.P. o Formación Profesional.

Dicha cantidad será repartida en parte iguales entre todas las solicitudes que acrediten la matriculación en cualquiera de las enseñanzas señaladas en el párrafo anterior.

Los plazos y requisitos para las solicitudes los hará públicos el Departamento de Recursos Humanos en el mes de julio de cada año, en relación con el curso académico siguiente.

Artículo 37. UNIFORMIDAD.

La Empresa facilitará para aquellos casos que considere necesarios las prendas de trabajo reglamentarias.

El criterio que regirá para la renovación de prendas de trabajo, será el de la necesidad de las mismas en función de su deterioro, desgaste o pérdida, debidamente justificada ante el Jefe de la Sección correspondiente.

La entrega de prendas se hará en los meses de Enero y Junio, de acuerdo con la asignación que respecto de cada una de las categorías se establece a continuación:

- Personal de laboratorio: Dos batas blancas al año y calzado adecuado.

- Peonaje, mantenimiento, almacén: Dos monos al año y calzado adecuado.

- Limpiadoras: Dos batas y dos gorros al año.

- Personal de fabricación: Dos batas blancas, dos gorros y mascarillas al año.

- Conductores: Una chaqueta, un mono, dos pantalones y cuatro camisas cada dos años.

- Vendedores y Vigilantes: Una chaqueta, dos pantalones, un impermeable y cuatro camisas cada dos años.

Los trabajadores deberán conservar y mantener en buen estado de conservación y limpieza las prendas de trabajo que reciban durante el plazo máximo de duración, comprometiéndose a utilizarlas todos los días durante las horas de la labor en el centro de tra-

bajo o fuera de él, cuando la causa de salida fuese en cumplimiento de sus funciones.- Las prendas de trabajo no se consideraran propiedad del trabajador y para su reposición deberán entregar la prenda usada.

Los trabajadores que cesen por cualquier causa en el servicio de la Empresa deberán hacer entrega de las prendas de trabajo que se les hayan facilitado.

Artículo 38.- SERVICIO MILITAR.

Los trabajadores, que voluntaria o forzosamente se incorporen al servicio militar, tendrán reservado el puesto de trabajo durante el periodo de dicho servicio y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la Empresa.

El personal que se halle cumpliendo el servicio militar podrá reintegrarse al trabajo cuando tenga un permiso temporal superior a un mes, en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para trabajar, siendo potestativo de la Empresa dicho reingreso con los trabajadores que disfruten permiso de duración inferior al señalado.

El trabajador solicitará por escrito dirigido a la Empresa su incorporación y si dejara transcurrir el plazo de 60 días naturales desde el licenciamiento sin reincorporarse a su puesto de trabajo, perderá el derecho al reingreso, quedando resuelto el contrato por voluntad del trabajador.- Perderá igualmente el derecho al reingreso aquel que por su personal responsabilidad le haya sido alargado su periodo de servicio militar.- Una vez incorporado nuevamente a su puesto de trabajo, por finalizar el cumplimiento del servicio militar, el trabajador tendrá derecho a percibir íntegramente la totalidad de las gratificaciones de Verano y Navidad, en su inmediato vencimiento.- Tanto la paga de Beneficios como el disfrute de sus vacaciones, serán devengadas por el trabajador a partir del día de su reincorporación.

CAPITULO QUINTO. ORGANIZACION DEL TRABAJO.

Artículo 39.- ORGANIZACION DEL TRABAJO.

La organización del trabajo, tanto técnica como práctica, corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Son facultades de la Dirección de la Empresa en materia de organización, entre otras:

- El señalamiento de métodos operativos.

- La exigencia del rendimiento correcto y el cumplimiento de las especificaciones fijadas para cada puesto de trabajo.

- La adjudicación de puestos de trabajo, tareas, máquinas, herramientas, vehículos y útiles de trabajo.

- La determinación de los niveles de calidad y normas admisibles de cada labor.

- El poder exigir la vigilancia, atención y limpieza de máquinas y vehículos, instrumentos y útiles de trabajo encomendados.

- Posibilidad de establecer sistemas de remuneración por tarea, destajo o de la forma que fuese.

- La determinación del trabajo necesario para la plena ocupación del trabajador, aunque suponga ta-

reas de distinta categoría, siempre que sea de carácter circunstancial o de urgencia y necesidad constatadas.

- El realizar modificaciones de los métodos, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y materiales.

Cabe distinguir en el compendio del presente Convenio tres tipos de trabajo:

a) **Técnicos.** En base a las peculiares características de las funciones que este tipo de personal desarrolla, basadas en conocimientos específicos, alto grado de especialización y responsabilidad, su labor se graduará en función del concreto puesto de trabajo y de su gestión global en el mismo.

b) **Trabajo por tiempo.** Comprende todos aquellos trabajos que sin ser especiales, se desarrollan dentro de unos límites determinados de tiempo.- A estos efectos en control del tiempo, trabajado se llevará a cabo mediante fichas personales.

c) **Trabajos especiales.** Son aquellos que presentan características peculiares por la forma en que se desarrolla el trabajo o por ser propios y específicos del tipo de industria.

Están comprendidos en este tipo de trabajo:

1.- **Transportes de camiones pesados.**- La conducción de camiones para el transporte de productos, se organizará mediante rutas que al efecto se establecen por el Departamento de Transportes.- A los conductores de camiones pesados se les garantizará un descanso mínimo de veinticuatro horas, después de realizar ruta superior a tres días.

2.- **Auto-venta.**- Por las peculiaridades que el trabajo de auto-venta presenta, desarrollándose éste con relativa independencia, por lo cual el ritmo e intensidad de su trabajo depende en gran manera de la responsabilidad, laboriosidad y voluntad del personal ocupado en estas tareas, se fija como trabajo determinado a realizar el número de 60 visitas diarias, cantidad que se estima efectúa un vendedor en condiciones normales con similar gama de productos de la Empresa a la venta.

El trabajo de auto-venta y transporte de camiones, por no estar sometido a tiempo, serán controlados mediante los correspondientes informes, hojas de liquidación, albaranes, etc., que personalmente emitirán los vendedores a diario y al término de la ruta los conductores.

A efectos de ocupación completa de la jornada de trabajo, y en los casos en que se requiera, se determina y conviene que los administrativos o almaceneros destinados a un almacén de la Empresa, realizarán tanto las funciones propias administrativas como las de almacenero.

Artículo 40.- PERSONAL COMERCIAL.

El comportamiento laboral de los vendedores y resto del personal comercial y su específica normativa o actuación quedará reflejada en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

Este personal no está sujeto al régimen de jornada normal establecido en el artículo 10 del Convenio, realizando su trabajo a tarea, la cual estará regulada y de-

terminada por la Empresa en función de las rutas a realizar por cada empleado, respetando las disposiciones laborales vigentes en este Convenio.

La remuneración del personal vendedor estará compuesta de dos partes:

Una, que se corresponderá con la marcada en la tabla salarial anéxas al Convenio según su categoría profesional, y que retribuirá el rendimiento mínimo exigible al trabajador, exigencia que estará basada en la realización del número de visitas de la ruta que se le asigne y en la consecución en la misma de una venta mínima mensual ascendiente a 2.000.000 de ptas.

Otra, consistente en una prima calculada en base a comisiones e incentivos a la venta, que tendrá la consideración de complemento de cantidad y calidad de trabajo y que retribuirá la especial característica de esta labor, el desarrollo y término de la tarea asignada, y la posible prolongación de jornada que implique la realización de la tarea encomendada.

CAPITULO SEXTO. REPRESENTACION EN EL SENO DE LA EMPRESA.

Artículo 41.- REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES.

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la Empresa para la defensa de sus intereses.

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las funciones, atribuciones, facultades y garantías que se le reconocen en el vigente Estatuto de los Trabajadores, o que se establezcan en cada momento por la Legislación Laboral.

Las reuniones del Comité de Empresa con la Dirección se celebrarán con carácter ordinario cada trimestre natural, debiendo figurar en el orden del día de dichas reuniones la revisión de la aplicación general del Convenio, así como recibir información sobre la marcha de la Empresa y evolución del sector económico a que pertenece.

La Empresa pondrá a disposición del Comité un local adecuado para sus reuniones periódicas y la convocatoria a las mismas, así como las ausencias en uso del crédito de horas para realizar las funciones o gestiones sindicales de los representantes de los trabajadores, deberán ser notificadas a sus jefes respectivos con una antelación de 24 horas, al objeto de suplir las ausencias de sus puestos de trabajo.

Facilitará asimismo un tablón de anuncios para el uso de los trabajadores, que regulará el Comité de Empresa y bajo cuya autorización y responsabilidad se fijarán las comunicaciones e información de interés laboral, previo traslado a la Dirección.

La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores a reunirse en asambleas, a cuyo efecto facilitará el comedor o local análogo, para la celebración de las mismas fuera de las horas de trabajo, siempre que lo solicite por escrito el Comité de Empresa o un número de trabajadores no inferior al 10 % de la plantilla, con una antelación mínima de 48 horas.- Del normal desarrollo de la asamblea serán responsables los solicitantes de la misma.

Artículo 42.- SEGURIDAD, SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

En cuentas materias afecten a seguridad y salud en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones y normativas que se encuentren vigentes en cada momento.

Estableciéndose por el Comité al efecto, los medios adecuados para cada puesto de trabajo en orden a prevención y seguridad, será obligatorio el uso de dichos medios, considerándose falta grave o muy grave, la no utilización de éstos o la negativa a su uso, así como la inobservancia por parte del trabajador de las normas vigentes sobre seguridad e higiene en el trabajo.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Reglamento de Manipuladores de Alimentos, aprobado por Real Decreto 2505/83 de 4 de agosto, será obligatorio por parte del personal manipulador la observación de las normas dictadas por el mismo y la obtención, entrega a la Empresa y mantenimiento en continua vigencia, del carnet preceptivo para el normal desarrollo del trabajo.

La Empresa someterá anualmente a sus trabajadores a reconocimiento médico con pruebas analíticas y exploración general, el cual tendrá carácter obligatorio para todo trabajador de la Empresa.

Artículo 43.- RECIBO DE SALARIOS.

En virtud de lo dispuesto en la Orden de 27.12.94 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las partes acuerdan que el recibo individual justificativo del pago de salarios para el personal de esta Empresa se ajustará al modelo pactado, cuyo formato y diseño figura como anexo número II al presente Convenio.

Artículo 44.- DISPOSICION FINAL.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, las partes se someten a las estipulaciones recogidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores vigente en la actualidad, y la normativa legal que lo desarrolle.

CLAUSULA DEROGATORIA.- El presente convenio anula, deroga y sustituye a todos los acordados anteriormente entre los representantes de la Empresa y los trabajadores de DHUL S.A..

Del mismo modo quedan derogados cuantos acuerdos se hayan estipulado entre las partes con anterioridad a la vigencia de este Convenio o que se opongan a lo establecido en su articulado.

Granada, 9 de Mayo de 1997.

ANEXO NUMERO 1 - TABLA SALARIAL EJERCICIO 1997

| CATEGORIAS | Salario base | Plus de responsabilidad | Total anual |
|--------------------|--------------|-------------------------|-------------|
| Almacenero Primera | 106.044 | 14.958 | 1.770.156 |
| Almacenero Segunda | 99.250 | 7.253 | 1.575.786 |
| Asesor Laboral | 130.470 | 34.226 | 2.367.762 |
| Asist. Marketing | 138.071 | 43.080 | 2.588.025 |
| Aux. Admtvo. Mayor | 92.777 | 17.834 | 1.605.663 |

| | | | |
|-------------------------|---------|--------|-----------|
| Aux. Admtvo. Primera | 88.027 | 13.154 | 1.478.253 |
| Aux. Admtvo. Segunda | 85.807 | 11.642 | 1.426.809 |
| Aux. Laboratorio Prim | 88.647 | 13.960 | 1.497.225 |
| Aux. Laboratorio Seg. | 85.518 | 9.175 | 1.392.870 |
| Ayud. Laboratorio | 99.737 | 13.450 | 1.657.455 |
| Ayud. Técnico Sanitario | 82.784 | 7.674 | 1.333.848 |
| Ayudante de Almacén | 88.333 | 7.239 | 1.411.863 |
| Ayudante de Fábrica | 85.518 | 9.175 | 1.392.870 |
| Ayudante Mecánico | 84.489 | 1.511 | 1.285.467 |
| Conserje | 94.878 | 10.750 | 1.552.170 |
| Contramaestre | 109.169 | 18.601 | 1.860.747 |
| Chofer | 100.336 | 9.676 | 1.621.152 |
| Delegado de Zona | 136.383 | 30.182 | 2.407.929 |
| Delegado Primera | 145.366 | 40.453 | 2.665.926 |
| Delegado Segunda | 136.383 | 30.182 | 2.407.929 |
| Electricista Primera | 105.802 | 14.749 | 1.764.018 |
| Electricista Segunda | 101.254 | 9.542 | 1.633.314 |
| Encargado de Sección | 104.690 | 16.441 | 1.767.642 |
| Inspector Especial | 128.368 | 40.570 | 2.412.360 |
| Inspector Primera | 122.636 | 33.055 | 2.236.200 |
| Inspector Segunda | 119.222 | 29.151 | 2.138.142 |
| Jefe Admón. Primera | 129.250 | 31.954 | 2.322.198 |
| Jefe Admón. Segunda | 124.749 | 26.807 | 2.192.919 |
| Jefe Comercial | 139.975 | 40.453 | 2.585.061 |
| Jefe de Almacén | 142.843 | 38.500 | 2.604.645 |
| Jefe de Coordinación | 152.702 | 51.449 | 2.907.918 |
| Jefe de Fabricación | 160.559 | 61.768 | 3.149.601 |
| Jefe de Personal | 153.327 | 52.272 | 2.927.169 |
| Jefe de Producto | 111.497 | 19.666 | 1.908.447 |
| Jefe de Informática | 142.843 | 38.500 | 2.604.645 |
| Jefe de Repar/Conserv | 142.843 | 38.500 | 2.604.645 |
| Jefe de Taller | 114.045 | 17.727 | 1.923.399 |
| Jefe de Transportes | 142.843 | 38.500 | 2.604.645 |
| Jefe de Ventas | 174.475 | 93.600 | 3.740.325 |
| Jefe Técnico | 152.702 | 51.449 | 2.907.918 |
| Limpiadora | 85.344 | 8.479 | 1.381.908 |
| Mecánico Primera | 105.802 | 14.749 | 1.764.018 |
| Mecánico Segunda | 101.254 | 9.542 | 1.633.314 |
| Oficial Admtvo. Prim | 112.028 | 21.904 | 1.943.268 |
| Oficial Admtvo. Seg. | 104.884 | 13.709 | 1.737.768 |
| Oficial Fábrica Prim | 88.393 | 15.745 | 1.514.835 |
| Oficial Fábrica Seg. | 86.113 | 12.022 | 1.435.959 |
| Oficial Laborat Prim | 113.664 | 28.410 | 2.045.880 |
| Oficial Laborat Seg. | 104.844 | 18.143 | 1.790.376 |
| Operador Espec. Prim | 99.237 | 18.024 | 1.704.843 |
| Operador Espec. Seg. | 96.908 | 14.670 | 1.629.660 |
| Operador Ordenad Prim | 96.493 | 18.519 | 1.669.623 |
| Operador Ordenad Seg. | 93.123 | 17.462 | 1.606.389 |
| Peón | 93.265 | 9.136 | 1.508.607 |
| Peón Especialista | 94.907 | 11.754 | 1.564.653 |
| Portero | 94.212 | 7.914 | 1.508.148 |
| Promotor de Ventas | 110.470 | 25.570 | 1.963.890 |
| Repartidor | 86.912 | | 1.303.680 |
| Secretaria Dirección | 112.028 | 21.904 | 1.943.268 |
| Supervisor de Ventas | 122.636 | 33.055 | 2.236.200 |
| Telefonista | 88.132 | 13.582 | 1.484.964 |
| Vendedor Especialista | 96.135 | | 1.442.025 |
| Vendedor Primera | 99.400 | 14.931 | 1.670.172 |
| Vendedor Segunda | 94.469 | 9.274 | 1.528.323 |
| Vigilante | 94.212 | 7.914 | 1.508.148 |
| Visitador Ganaderos | 94.212 | 7.914 | 1.508.148 |

Dhul.s.a

DOMICILIO

N.º PATRONAL

04

NOMBRE

CATEGORIA

N.º SOE

FECHA ING

N.º LIBRO MATRICULA

DEL

DE

AL

DE

DE 19

TOTAL DIAS

ABONOS

DESCUENTOS

CONCEPTOS

PESETAS

CONCEPTOS

PESETAS

TOTAL ABONOS

TOTAL DESCUENTOS

TOTAL LIQUIDO A PERCIBIR

Firma y sello
de la Empresa

RECIBI:

DHUL, S.A.
Autopista de Málaga.
Km. 3 • Tel 27 40 50
GRANADA

II. Administración Civil del Estado

2. Direcciones provinciales de Ministerios

Número 12135

**MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL**
Tesorería General de la Seguridad Social

Unidad de Recaudación Ejecutiva
número Siete de San Javier

Notificación de embargo de bienes inmuebles

El Recaudador Ejecutivo de la Tesorería General de la Seguridad Social de San Javier.

Hace saber: Que en el expediente de apremio número 9602086, seguido en esta Recaudación contra Embalajes Galián, S.L., por certificaciones de descubierto a la Seguridad Social e importe por principal, recargo de apremio y costas de 293.494 pesetas, se ha dictado la siguiente:

Providencia

Notificados los débitos perseguidos y transcurrido el plazo legal de veinticuatro horas, siendo insuficientes o desconociéndose otros bienes embargados en esta Zona, declaro embargados los inmuebles pertenecientes al deudor cuyos datos registrales se indican, inscritos en el Registro de la Propiedad de Murcia 7:

Fincas: N.º 30.497, L 448, T 2.300, F 128, Sec: Torre Pacheco.

Contra este acto se podrá recurrir ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de Murcia, según el artículo 182 del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social.

Notifíquese al deudor Embalajes Galián, S.L., y en su caso, al cónyuge, terceros poseedores y acreedores hipotecarios, Caja Rural Central, con la advertencia a todos de que pueden designar Peritos que intervengan en la tasación, y que deberán comparecer en este procedimiento para hacer entrega de los títulos de propiedad. Expídase, según previene el artículo 130, del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social, el oportuno mandamiento al Sr. Registrador de la Propiedad de Murcia 7; llévase a cabo las actuaciones pertinentes y remisión, en su momento, del expediente a la Dirección Provincial de la Tesorería, para au-

torización de subasta, conforme al artículo 146 del citado Reglamento.

San Javier, 25 de marzo de 1997.— El Recaudador Ejecutivo de la Seguridad Social, Gabriel Carrilero Franco.

Número 12136

**MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

Tesorería General de la Seguridad Social

Dirección Provincial número Dos de Cartagena

Notificación de embargo de bienes inmuebles

La Recaudadora Ejecutiva de la Tesorería General de la Seguridad Social número Dos de Cartagena.

Hace saber: Que en el expediente de apremio seguido en esta unidad contra Juana García López y José Isidro Niego Egea por certificaciones de descubierto a la Seguridad Social cuyo importe por principal, recargo y costas ascendiente a la cantidad de dos millones ciento seis novecientas veintinueve pesetas, se ha dictado la siguiente:

Providencia

Notificados los débitos perseguidos y transcurrido el plazo legal de quince días, siendo insuficientes o desconociéndose otros bienes embargables en esta Zona, declaro embargados los inmuebles pertenecientes al deudor cuyos datos registrales se indican, inscritos en el Registro de la Propiedad de Cartagena número Dos.

Fincas registral número 14.008, inscrita en el folio 86, libro 191.

Contra este acto se podrá interponer recurso ordinario, dentro del mes siguiente a la fecha de notificación ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, según el artículo 183 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.

Notifíquese al deudor José Isidro Nieto Egea.

Cartagena, 1 de julio de 1997.— La Recaudadora Ejecutiva, Joaquina Morcillo Moreno.

III. Administración de Justicia

Número 12094

PRIMERA INSTANCIA NÚMERO UNO DE TOTANA

EDICTO

Doña Asunción Castaño Penalva, Secretaria del Juzgado de Primera Instancia número Uno de Totana (Murcia).

Hago saber: Que en dicho Juzgado y con el número 327/91, se tramita procedimiento de juicio ejecutivo, a instancia de Mercantil Hortícola de Mazarrón, S.A. (HORTISA), contra Mercantil Ifre, S.L., en el que por resolución de esta fecha se ha acordado sacar a pública subasta por primera vez y término de veinte días los bienes que luego se dirán, señalándose para que el acto del remate tenga lugar en la sala de audiencia de este Juzgado, el día 15 de octubre, a las 11,30 horas, con las prevenciones siguientes:

Primero. Que no se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes del avalúo.

Segundo. Que todos los licitadores, salvo el ejecutante, para poder tomar parte en las subastas, deberán consignar previamente en la cuenta de este Juzgado en el Banco Español de Crédito, número 87.034/271, una cantidad igual, por lo menos, al veinte por ciento del valor de los bienes que sirva de tipo, haciéndose constar el número y año del procedimiento, sin cuyo requisito no serán admitidos, no aceptándose entrega de dinero en metálico o cheques.

Tercero. Únicamente el ejecutante podrá concurrir con la calidad de ceder el remate a terceros.

Cuarto. En todas las subastas, desde el anuncio hasta su celebración, podrán hacerse posturas por escrito en pliego cerrado, haciendo el depósito a que se ha hecho referencia anteriormente.

Los autos y la certificación registral que sule los títulos de propiedad, estarán de manifiesto en la Secretaría del Juzgado donde podrán ser examinados, entendiéndose que todo licitador acepta como bastante la titulación existente y que las cargas anteriores y las preferentes, si las hubiere, quedarán subsistentes sin destinarse a su extinción el precio del remate y se entenderá que el rematante las acepta y queda subrogado en la responsabilidad de las mismas.

Para el supuesto de que no hubiere postores en la primera subasta, se señala para la celebración de una segunda, el día 17 de noviembre, a las 11,30 horas, sirviendo de tipo el 75% del señalado para la primera subasta, siendo de aplicación las demás prevenciones de la primera.

Igualmente y para el caso de que tampoco hubiere licitadores en la segunda subasta, se señala para la celebración de una tercera, el día 17 de diciembre, a las 11,30 horas, que se celebrará sin sujeción a tipo, debiendo consignar quien desee tomar parte en la misma, el 20% del tipo que sirvió de base para la segunda.

Si por fuerza mayor o causas ajenas al Juzgado no pudiera celebrarse la subasta en el día y hora señalados, se entenderá que se celebrará el siguiente día hábil, a la misma hora, exceptuando los sábados.

Bien que se saca a subasta y su valor:

Nave-almacén para manipulación de productos hortofrutícolas que se encuentra emplazada en el medio rural en término de Mazarrón, diputación de Ifre, tiene una superficie construida de 1.000 metros cuadrados y 250 metros cuadrados cubiertos mediante marquesina que se dedican a muelle para vehículos, está ubicada en un terreno de superficie de 20.216 metros cuadrados, finca registral número 37.857 del Registro de la Propiedad de Mazarrón al tomo 1.631, libro 501 de Mazarrón, folio 115 y valorada en treinta y dos millones quinientas veintisiete mil doscientas cincuenta pesetas (32.527.250 pesetas).

Dado en Totana a 16 de julio de 1997.—La Secretaria, Asunción Castaño Penalva.—La Secretaria Judicial.

Número 12119

PRIMERA INSTANCIA NÚMERO UNO DE SAN JAVIER

EDICTO

Don Francisco Javier Gutiérrez Llamas, Juez en provisión temporal, de Primera Instancia número Uno de San Javier.

Hago saber: Que en dicho Juzgado y con el número 770/93, se tramita procedimiento de juicio ejecutivo, a instancia de Banco Central Hispanoamericano, S.A., contra Andrea Rider Crespo, Cándido Lorente del Valle y Herramientas y Maquinaria de Construcción, S.A., en el que por resolución de esta fecha se ha acordado sacar a pública subasta por primera vez y término de veinte días los bienes que luego se dirán, señalándose para que el acto del remate tenga lugar en la sala de audiencia de este Juzgado, el día 22 de octubre de 1997, a las once horas, con las prevenciones siguientes:

Primero. Que no se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes del avalúo.

Segundo. Que los licitadores para tomar parte en la subasta, deberán consignar previamente en la cuenta

**DE LO SOCIAL
NÚMERO SIETE DE ALICANTE**

Cédula de citación

de este Juzgado en el Banco Bilbao Vizcaya, S.A., número 3115-000-17-770/93, una cantidad igual, por lo menos, al veinte por ciento del valor de los bienes que sirva de tipo, haciéndose constar el número y año del procedimiento, sin cuyo requisito no serán admitidos, no aceptándose entrega de dinero en metálico o cheques.

Tercero. Únicamente el ejecutante podrá concurrir con la calidad de ceder el remate a terceros.

Cuarto. En todas las subastas, desde el anuncio hasta su celebración, podrán hacerse posturas por escrito en pliego cerrado, haciendo el depósito a que se ha hecho referencia anteriormente.

Los autos y la certificación registral que suple los títulos de propiedad, estarán de manifiesto en la Secretaría del Juzgado donde podrán ser examinados, entendiéndose que todo licitador acepta como bastante la titulación existente y que las cargas anteriores y las preferentes, si las hubiere, quedarán subsistentes sin destinarse a su extinción el precio del remate y se entenderá que el rematante las acepta y queda subrogado en la responsabilidad de las mismas.

Para el supuesto de que no hubiere postores en la primera subasta, se señala para la celebración de una segunda, el día 26 de noviembre de 1997, a las once, sirviendo de tipo el 75% del señalado para la primera subasta, siendo de aplicación las demás prevenciones de la primera.

Igualmente y para el caso de que tampoco hubiere licitadores en la segunda subasta, se señala para la celebración de una tercera, el día 24 de diciembre de 1997, a las once horas, cuya subasta se celebrará sin sujeción a tipo, debiendo consignar quien desee tomar parte en la misma, el 20% del tipo que sirvió de base para la segunda.

Si por fuerza mayor o causas ajenas al Juzgado no pudiera celebrarse la subasta en el día y hora señalados, se entenderá que se celebrará el siguiente día hábil, a la misma hora, exceptuando los sábados.

Bienes que se sacan a subasta y su valor:

Vivienda ubicada en la barriada de San Diego, prolongación calle Arroyo, junto a calle San José Obrero, en Sevilla.

Es un sector nuevo de ampliación de la ciudad construido hace dieciséis años. Dispone de buenos servicios públicos y de servicios completos e infraestructuras. Tiene tres dormitorios. La carpintería exterior es de aluminio con persianas de plástico. Es de V.P.O. de promoción privada.

Finca registral número 51.664 del Registro de la Propiedad número Cinco de Sevilla.

Dado en San Javier a 11 de julio de 1997.—El Juez en provisión temporal, Francisco Javier Gutiérrez Llamas —El Secretario.

Por la presente cédula de citación, dictada en méritos a la providencia de fecha de hoy, en autos instruidos por este Juzgado de lo Social número Siete, a instancia de José Antonio Beneit Cerdán y otro contra empresa Cosecar, S.C.L. y otros en reclamación de cantidad seguido con el número 74/97 se cita a la mencionada empresa Cosecar, S.C.L., de ignorado paradero, para que comparezca ante la Sala Audiencia de este Organismo, sito en esta ciudad, Palacio de Justicia, Benalua, el próximo día catorce de octubre a las 11,25 horas de la mañana, para celebrar el oportuno acto de conciliación, significándole que, caso de no existir avenencia en tal acto, el juicio en única convocatoria, se celebrará a continuación, y al que concurrirá con los medios de prueba de que intente valerse, advirtiéndole que no se suspenderá el juicio por falta de asistencia de la demandada, debidamente citada.

Lo que hace público por medio del "Boletín Oficial de la Región de Murcia", a los efectos pertinentes.

En Alicante, a 1 de septiembre de 1997.—El Secretario

Número 12312

**INSTRUCCIÓN
VILLARROBLEDO (ALBACETE)**

EDICTO

Don Enrique Alejandro Carrizosa, Juez de Instrucción de Villarrobledo (Albacete) y su partido.

Hace saber. Que en este Juzgado de mi cargo se sigue juicio de faltas con el número 189/96, sobre amenazas, a instancia de M^a Antonia Fernández Rodríguez, contra Rafael Gutiérrez Moreira, en el que se ha dictado sentencia con fecha 25 de julio de 1997, cuyo fallo tiene el siguiente tenor literal:

Fallo. Que debo absolver y absuelvo de toda clase de pronunciamientos favorables, al denunciado Rafael Gutiérrez Moreira, de la falta de amenazas que se le imputan en el presente procedimiento, declarando de oficio las costas procesales.

Y para que conste y sirva de notificación en legal forma a la denunciante doña M^a Antonia Fernández Rodríguez y al denunciado don Rafael Gutiérrez Moreira, que se encuentran en paradero desconocido, y su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia", lugar de su último domicilio, y su exposición en el tablón de anuncios de este Juzgado, expido el presente, que firmo en Villarrobledo a veintiocho de julio de mil novecientos noventa y siete.—El Juez, Enrique Alejandro Carrizosa —El Secretario.