



# BOLETIN OFICIAL DE LA REGION DE MURCIA

Depósito legal: MU-395/1982

JUEVES, 14 DE FEBRERO 1985

Número 38

## SUMARIO

### II. Administración Civil del Estado

#### 2. Direcciones provinciales de Ministerios

Delegación de Hacienda de Cartagena.	571	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Convenio Colectivo de Trabajo para «Industrias vinícolas y alcohólicas».	577
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Convenio Colectivo de Trabajo para «Caramelos, chicles, chocolates y golosinas en general».	571	Delegación de Hacienda de Murcia	580
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Convenio Colectivo de Trabajo para «Asentadores de mercancías de la Lonja de Murcia».	575	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Convenio Colectivo de Trabajo para «Consejo Municipal de Guarderías de Molina de Segura».	581

---

Edita e imprime: **Imprenta Regional**

Gerencia y Administración: Calle Pinatar, 6 (Polígono Cánovas)

Apartado de Correos, 236

Teléfonos: 26 22 00 - 26 22 88

Secretaría General Técnica - Consejería de Presidencia

Depósito legal: MU-235/1982

30010 - MURCIA

---

**TARIFAS**

Números sueltos: 60 pesetas.

Números sueltos atrasados año en curso: 75 pesetas

Números sueltos atrasados años anteriores: 100 pesetas.

Suscripción anual: 12.500 pesetas.

Suscripción semestral: 7.500 pesetas.



## II. Administración Civil del Estado

### 2. Direcciones provinciales de Ministerios

Número 630

ASISTENTES

#### DELEGACION DE HACIENDA

##### CARTAGENA

Relación de depósitos provisionales para subastas en metálico, de cuantía superior a 5.000 pesetas, incursos en presunción de abandono, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11 del Reglamento de la Caja General de Depósitos, Orden Ministerial de 9 de enero de 1970 y Circulares conjuntas de la Dirección General del Tesoro e Intervención General de la Administración del Estado de fechas 24 de julio de 1970 y 15 de marzo de 1978, advirtiéndose a los interesados que si en el plazo de un mes desde la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial del Estado y en el «Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia» no formularan reclamación alguna que acredite su derecho a continuar en la propiedad del depósito se efectuará la declaración de abandono, data en cuentas y aplicación al Tesoro de su importe, con la salvedad que se indica en el número 3.3 de la Orden Ministerial de 9 de enero de 1970.

Fecha const.	Ent. Regt.	Propietario	Explicación	Importe
<b>Año 1950</b>				
06.06.50	04	210 Almac. Rafael Valls, S.A.	Pertrechos para almac.	5.420,00
06.06.50	06	212 Almac. Rafael Valls, S.A.	Pertrechos para almac.	13.220,00
<b>Año 1951</b>				
12.02.51	33	224 Unión Esp. de Explos., S.A.	Instalación 2 depósitos	6.245,27
IMPORTE TOTAL.....				24.885,27

Cartagena, 24 de enero de 1985.—El delegado de Hacienda.

Número 767

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

##### Dirección Provincial de Murcia

Ordenación laboral. Convenios colectivos. Exp. 6/85

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, para «caramelos, chicles, chocolates y golosinas en general», de ámbito provincial, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 21 de enero de 1985, que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 30 de enero de 1985, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

#### ACUERDA:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con notificación a la comisión negociadora del mismo.

Segundo.—Remitir el texto original del Convenio, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para su depósito.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, 30 de enero de 1985.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social.—Vicente Selma Ramos.

#### Por la parte empresarial:

Don Andrés Vicente Bernal  
Don Manuel Sánchez Cano  
Don José M.ª García Gallego

#### Asesores:

Don José Cerdá Vives  
Don José Antonio Tomás García

#### Por la parte social:

Don Alfonso Chicano Pineda, UGT  
Don Juan Mondéjar Palazón, USO  
Don Juan Sánchez Pérez, CC.OO.  
Don Pedro Luis Moreno Ortiz, CC.OO.  
Don Simón García Hurtado, CC.OO.

#### Asesores:

Don José Sáez Martínez, USO  
Don José Peñalver Valera, UGT  
Don José Tárraga Poveda, CC.OO.

En la ciudad de Murcia, siendo las 11 horas del día 21 de enero de 1985, en los locales de la Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia, sita en C/. Jaime I El Conquistador, 7-2.º, reunidos los anteriormente reseñados componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Sindical para las industrias de fabricación de chicles, caramelos, chocolates y golosinas en general de la Región de Murcia.

La mencionada comisión negociadora de un modo unánime, manifiesta su conformidad con el texto del Convenio que a continuación se transcribe, tras reconocerse mutuamente capacidad, legitimidad y representatividad para su firma, manifestando que en las negociaciones ha presidido el principio de la buena fe y se cumple lo establecido en el apartado tres del artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, ya que las partes negociadoras son representativas del sector, agrupando las mismas la mayoría de las representaciones sociales y empresariales, se establece el ámbito personal, funcional, territorial y temporal; la forma y condiciones de la denuncia del Convenio y la designación de la Comisión Paritaria.

La mencionada Comisión Deliberadora, de un modo unánime manifiesta conformidad con el texto del Convenio que a continuación se transcribe:

#### TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL PARA LAS INDUSTRIAS DE FABRICACION DE CHICLES, CAMELOS, CHOCOLATES Y GOLOSINAS EN GENERAL DE LA REGION DE MURCIA

#### CAPITULO I.—DISPOSICIONES GENERALES

##### SECCION 1.ª—OBJETO

Artículo 1.º—Condiciones de trabajo. El presente Convenio regula las relaciones laborales entre las empresas afectadas y los trabajadores incluidos en su ámbito. Se aplicará con preferencia a lo dispuesto en cualquier otro Convenio de igual o superior ámbito.

Artículo 2.º—Norma supletoria. En lo no previsto en el presente Convenio, se aplicará la legislación laboral como norma supletoria.

##### SECCION 2.ª—AMBITO DE APLICACION

Artículo 3.º—Ámbito personal y territorial. El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que presten servicios en las empresas afectadas por el mismo y será de obligado cumplimiento para las empresas de caramelos, chicles, chocolates y golosinas en general, ubicadas en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 4.º—Ámbito temporal. La duración del presente Convenio será del 1 de enero de 1985 al 31 de diciembre de 1985, durante cuyo período tendrán vigencia todas las cláusulas del mismo.

Artículo 5.º—Prórroga. Finalizado el plazo de vigencia de este Convenio se entenderá prorrogado de año en año, si no es denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses, respecto a la fecha señalada para su vencimiento, en la forma legalmente establecida, si no fuese denunciado dicho Convenio, este daría lugar a una revisión salarial con objeto de negociación.

Una vez denunciado formalmente el Convenio, por la representación social se entregará a la representación económica un anteproyecto dentro de la primera decena de noviembre, debiendo dar comienzo las negociaciones antes del 15 del mismo mes.

### SECCION 3.ª—GARANTIAS Y VINCULACION

Artículo 6.º—Garantía personal. En caso de que algún trabajador tuviera reconocidas condiciones que, en cómputo global y homogénea, supusiera mejora a las que para el personal del mismo nivel profesional se establecen en este Convenio, se les respetará con carácter exclusivamente personal.

Artículo 7.º—Absorción y compensación. Las mejoras resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.

Artículo 8.º—Vinculación. En el supuesto de que alguna o algunas de las normas pactadas resultasen modificadas por disposición legal, la Comisión Paritaria deberá acordar, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial o si tal modificación obliga a nueva reconsideración del texto del Convenio.

No se considerarán modificaciones, a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, la fijación de nuevos salarios legales, para cuya aplicación se estará a lo dispuesto en la norma legal correspondiente en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación, o a lo señalado en el artículo séptimo de este Convenio, si no hubiera disposición específica.

### SECCION 4.ª—COMISION PARITARIA

Artículo 9.º—Comisión paritaria.—Constitución. Queda constituida la Comisión Paritaria y de Vigilancia como órgano de interpretación, conciliación y arbitraje del cumplimiento del Convenio o de cualquier problema que pudiera surgir como consecuencia de su aplicación.

Estará compuesta por los señores Vicente Bernal, Sánchez Cano, García Gallego, Cerdá Vives y Tomás García, por la representación empresarial; y por los señores Chicano Pineda, Mondéjar Palazón, Sánchez Pérez, Morena Ortiz y García Hurtado, en representación de la parte social. Podrán ir asistidos de sus respectivos asesores.

Artículo 10.º—Reuniones. La Comisión Paritaria se reunirá cuando así lo estime conveniente cualquiera de las partes, previa convocatoria escrita, con una antelación mínima, a la fecha de reunión, entre cuatro y siete días.

Artículo 11.º—Acuerdos. Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en acta y tendrán carácter vinculante para ambas partes, comunicándose a la autoridad laboral competente.

## CAPITULO II.—INGRESOS.—ORGANIZACION DEL TRABAJO

### SECCION 1.ª—INGRESOS.

Artículo 12.º—Ingreso en las empresas. Para el ingreso de los trabajadores en las empresas se ajustará a las normas legales de carácter general sobre colocación de trabajadores, pudiendo éstas someter a los aspirantes a las pruebas que estimen oportunas.

Artículo 13.º—Contratación. Las empresas solicitarán de las Oficinas de Empleo los trabajadores que precisen; se comunicará a los comités de Empresa la probable evolución de empleo en las mismas, teniendo preferencia, a criterio de la empresa, los trabajadores que hubieran prestado servicios en la misma anteriormente, una vez oído el comité de Empresa.

Artículo 14.º—Período de prueba. Para lo referente al período de prueba, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

### SECCION 2.ª—ORGANIZACION DEL TRABAJO.

Artículo 15.º—Facultad de organización. De acuerdo con la legislación vigente, es facultad de la empresa la distribución del personal en los distintos puestos de trabajo, la asignación de las tareas correspondientes a cada puesto, así como efectuar los cambios o modificaciones que estime convenientes para la mejor organización de los trabajos.

Cuando el cambio de puesto de trabajo sea definitivo, se pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

Artículo 16.º—Ascensos. Será de aplicación el artículo 12 de la Orde-

nanza Laboral de Alimentación, excepto el apartado cuarto que quedará redactado como sigue:

Los puestos de oficial de primera se cubrirán, previa prueba de aptitud, tanto entre personal fijo de la empresa como ajeno. A iguales resultados en las pruebas practicadas, tendrá preferencia el personal con más antigüedad en la sección. Los aprendices, una vez superado el período de aprendizaje, pasarán a la categoría de oficial de segunda, si hubiera vacantes o de ayudante en otro caso.

### Artículo 17.º—Trabajos de superior e inferior categoría.

1. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a su categoría profesional por un período superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos, podrá reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

2. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o en su caso de los delegados de personal, podrá reclamar ante la jurisdicción laboral.

3. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4. Si, por necesidades perentorias imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 18.º—Prendas de trabajo. Las empresas vendrán obligadas a dotar al personal de cuatro prendas de trabajo, de las cuales, dos serán de invierno y dos de verano. Su renovación se hará a razón de una al año, salvo que alguna excepcionalmente esté muy deteriorada por el uso; en tal caso se procederá a su renovación.

Será obligatorio para el trabajador el uso de las prendas de trabajo mientras permanezca en el centro de trabajo e igualmente le corresponderá su lavado y conservación.

La propiedad de las prendas corresponde a la empresa, la cual, para su reposición, podrá exigir la entrega de las usadas.

Al personal que realice trabajos en pisos deslizantes se le facilitarán borras de seguridad.

Asimismo se facilitarán dos prendas de trabajo, de invierno o verano, según la fecha de su contratación, al personal contratado.

## CAPITULO III.—CONDICIONES DE TRABAJO

### SECCION 1.ª—JORNADA-HORARIOS.

Artículo 19.º—Jornada de trabajo. La jornada de trabajo se establece de lunes a viernes y será de cuarenta horas semanales, tanto para la jornada continuada como para la partida, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

En la jornada partida, si alguna de las partes superara las cinco horas, se tendrá derecho a quince minutos de descanso para el bocadillo, computándose este tiempo como realmente trabajado.

El descanso para el bocadillo en el régimen de jornada continuada se computará como de trabajo efectivo y su duración será de treinta minutos.

Artículo 20.º—Horarios. La fijación del horario de trabajo será facultad exclusiva de la empresa, oídos los representantes de los trabajadores, y previa autorización de la autoridad laboral competente.

### SECCION 2.ª.—VACACIONES.

Artículo 21.º—Duración. Se establece que el período de vacaciones anuales retribuidas, para todo el personal afectado por este convenio, será de treinta días naturales.

El personal que ingrese en el curso del año disfrutará, antes de que termine, la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre su ingreso y el treinta y uno de diciembre.

No podrán acumularse períodos de vacaciones de un año para otro, excepto en los casos de I.L.T. para aquellos días que queden pendientes de disfrute durante las fiestas de Navidad.

De cesar antes del disfrute de las vacaciones, se le abonará la parte proporcional al tiempo trabajado. Si el cese se produjera después de haber disfrutado...

frutado las vacaciones, se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados y no devengados.

Artículo 22.º—Período de disfrute. Las vacaciones se disfrutarán en los períodos siguientes:

Al menos veintidós días ininterrumpidos durante los meses de julio y agosto.

El resto, de mutuo acuerdo, con preferencia en Navidad.

Se programarán y anunciarán con la antelación prevista en la legislación vigente, y comenzarán siempre de lunes a jueves, ambos inclusive, excepto si es festivo.

Artículo 23.º—Retribución. La remuneración a percibir por el trabajador durante las vacaciones será la misma que si se encontrara en activo.

Artículo 24.º—Santa Patrona. Con motivo de la festividad de Ntra. Sra. de Monserrat, las empresas concederán el disfrute de cinco días laborales dentro del año, en la fecha que lo estimen oportuno, oídos a los representantes legales de los trabajadores, y que serán abonados a salario real.

### SECCION 3.ª—LICENCIAS.

Artículo 25.º—Licencias. Solicitándolo con la posible antelación, las empresas concederán a sus trabajadores permisos retribuidos con el salario real, por alguno de los motivos siguientes, de acuerdo con las condiciones que se solicitan y durante los períodos que se indican:

a. Quince días naturales en caso de matrimonio, para los trabajadores fijos de plantilla; y diez días también naturales, para el personal contratado.

b. Cinco días naturales en los casos de muerte del cónyuge, hijos o padres. Cuando con tal motivo el trabajador necesitare hacer un desplazamiento, o en cualquier otro caso excepcional, el plazo podrá ser ampliado hasta un máximo de ocho días.

Para los familiares de segundo grado se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

c. Cinco días naturales en los casos de enfermedad grave de cónyuge, padres o hijos. Se podrá ampliar dicho plazo en los mismos términos que el apartado anterior. Igualmente, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente para los casos de familiares de segundo grado.

d. Tres días naturales en los casos de alumbramiento de esposa. Este plazo podrá ser ampliado hasta un máximo de cinco días cuando deba permanecer interna en establecimiento sanitario.

e. El tiempo necesario para el cumplimiento de deberes de carácter sindical o público en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización del período convocado.

f. Para las visitas médicas a especialistas se dispondrá del tiempo necesario, presentando el volante previo y la subsiguiente justificación.

### CAPITULO IV.—ACCION SINDICAL

Artículo 26.º—Las empresas respetarán el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente a un sindicato legalmente establecido en el territorio nacional. No se podrá supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o no a un sindicato legal.

No podrá la empresa despedir ni sancionar a ningún trabajador por causas de su filiación o actividad sindical legal.

Artículo 27.º—Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato legal, a celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de trabajo de la empresa. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas que dispongan de suficientes y apreciable afiliación, y que será distribuida fuera de las horas de trabajo, sin que el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Artículo 28.º—Existirá un tablón de anuncios en las empresas en el que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones de carácter laboral o social, a cuyo efecto dirigirán copia de las mismas, previamente a la dirección o titularidad de la empresa.

Artículo 29.º—Las empresas de este sector con más de cincuenta trabajadores fijos descontarán la cuota sindical en nómina, siempre y cuando el trabajador interesado lo solicite por escrito, expresando con claridad la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

### CAPITULO V.—REMUNERACIONES

Artículo 30.º—Estructura de la remuneración. Todos los trabajadores incluidos en este convenio percibirán los salarios que devenguen, por períodos mensuales.

El pago se efectuará mediante transferencia bancaria.

Artículo 31.º—Salario base. Los importes para cada una de las categorías profesionales son los que figuran en la tabla de salarios (anexo 1).

Artículo 32.º—Antigüedad. Se percibirá en la cuantía del seis por ciento sobre el salario base por cada trienio.

Artículo 33.º—Complemento de puesto de trabajo. En los trabajos realizados entre las veintidós y las seis horas, cuando correspondan efectuarlos por la rotación natural de turnos, se percibirá un complemento de nocturnidad equivalente al veinticinco por ciento sobre el salario real de su categoría profesional, excepto el plus de transporte.

Se exceptúan del percibo de este plus aquellos trabajadores que por su índole han de realizarse normalmente de noche (guarda, vigilantes, etc.).

Este turno de trabajo tendrá un descanso de treinta minutos.

Artículo 34.º—Participación en beneficios. Las empresas abonarán a sus trabajadores una gratificación equivalente a treinta días de salario base, cuyo pago será fraccionado por mensualidades.

Artículo 35.º—Complementos de vencimiento periódico superior al mes. Por tal concepto se percibirán los siguientes:

1. Gratificaciones de julio y Navidad. La de Navidad se abonará antes del día veintidós de diciembre. Ambas serán de una cuantía igual a una mensualidad de salario base, incrementado con la antigüedad que le corresponda.

El personal que ingrese o cese durante el año percibirá dichas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado.

2. Gratificaciones en concepto de ayuda escolar, que se percibirán en la cuantía de tres mil doscientas cuarenta y cinco pesetas por año e hijo comprendido entre los cuatro y dieciséis años: edades cumplidas el día uno de octubre. Esta gratificación se hará efectiva en el mes de octubre de cada año.

Artículo 36.º—Plus de transporte. Se establece un plus de transporte, cuya cuantía figura en la tabla de salarios del anexo 1.

Artículo 37.º—Plus de asistencia. Se acuerdan las cantidades que figuran en la tabla de salarios del anexo 1, para el supuesto de que el trabajador esté presente en el centro de trabajo durante los días laborables del mes.

Este plus se perderá en los siguientes supuestos:

— Por una falta de puntualidad: El veinticinco por ciento del importe del plus mensual.

— Por dos faltas de puntualidad: El cincuenta por ciento del importe del plus mensual.

— Por tres faltas de puntualidad: El 75% del importe del plus mensual.

— Por cuatro faltas de puntualidad: El 100% del importe del plus mensual.

Se entenderá como falta de puntualidad el retraso de más de cinco veces en la entrada al trabajo durante un mes natural.

— Por una falta de asistencia, el 25% del importe del plus mensual.

— Por dos faltas de asistencia, el 75% del importe del plus mensual.

— Por tres faltas de asistencia, el 100% del importe del plus mensual.

Con independencia de los descuentos señalados, se podrán imponer las sanciones que corresponda según la legislación vigente.

Se exceptúan las licencias previstas en el artículo treinta de la Ordenanza Laboral de Alimentación y hasta cuatro veces al año para los supuestos de asistencia a consultorios médicos, y siempre que se justifique el tiempo invertido.

Asimismo se considerará que la falta de puntualidad no supone la pérdida de este plus, cuando haya sido como consecuencia de avería en el transporte colectivo o por avería del reloj de picar de la propia empresa; tiempo, no obstante, que deberá recuperarse.

Artículo 38.º—Plus de producción. Por cada empresa, y en el plazo de cuatro meses a partir de la entrada en vigor del convenio, se estudiará un sistema de incentivo o prima a la producción, fijándose un rendimiento mínimo normal; para ello se tendrá en cuenta la media producida durante los meses de enero, febrero y marzo del año en curso y en proporción al tiempo efectivo trabajado por el personal de fábrica (producción, envoltura y mantenimiento), y como resultado se fijará una cantidad por unidad producida. En la fijación del rendimiento mínimo normal participará un representante social de la propia empresa, nombrado por los trabajadores de la misma, y que figure en activo y fijo de plantilla. Esta prima se abonará exclusivamente al personal de fábrica (producción, envoltura y mantenimiento). No le son de aplicación las condiciones específicas recogidas en el artículo cuarenta y siete de la Ordenanza Laboral de Alimentación de ocho de julio de mil novecientos setenta y cinco.

Las empresas que ya tengan reconocido el plus de producción, se incrementará este en el mismo porcentaje que aumenten los salarios de convenio.

Artículo 39.—El incremento pactado en el presente Convenio, según se refleja en la tabla de salarios, anexo, I, corresponde a un siete por cien sobre los salarios vigentes en treinta y uno de diciembre de mil novecientos ochenta y cuatro. En el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E., registrara al treinta y uno de diciembre de mil novecientos ochenta y cinco un incremento superior al siete por cien respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al treinta y uno de diciembre de mil novecientos ochenta y cuatro, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primeros de enero de 1985, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1986. Se abonará el resultado de la revisión salarial que proceda, en una sola paga, y durante el primer trimestre de 1986. La revisión tiene como base el artículo 4.º del título 2.º del Acuerdo Económico Social.

Nota: De conformidad con lo establecido en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores apartado 5.º, se refleja en el anexo I la remuneración anual en función de las 1.786 horas con 27 minutos anuales de trabajo.

CATEGORIAS	SALARIO BASE	BENEFICIOS	P. TRANSPORTE	P. ASISTENCIA	G. EXTRA. (2)	TOTAL ANUAL
<b>TECNICOS TITULADOS</b>						
Técnico jefe	41.831	3.487	16.064	16.064	41.831	1.013.017
Técnico	41.831	3.487	12.014	12.014	41.831	915.815
Técnico ayudante	41.831	3.487	9.562	9.562	41.831	856.950
Practicante	41.831	3.487	7.116	7.116	41.831	798.262
<b>TECNICOS NO TITULADOS</b>						
Encargado general	41.831	3.487	10.371	10.371	41.831	876.381
<b>MERCANTILES</b>						
Jefe de ventas	41.831	3.487	12.816	12.816	41.831	935.068
Viajantes	41.831	3.487	7.520	7.520	41.831	807.964
<b>ADMINISTRATIVOS</b>						
Jefe administrativo	41.831	3.487	13.636	13.636	41.831	954.724
Oficial 1.ª administrativo	41.831	3.487	9.562	9.562	41.831	856.950
Oficial 2.ª administrativo	41.831	3.487	7.116	7.116	41.831	798.262
Auxiliar administrativo	41.831	3.487	5.492	5.942	41.831	759.288
Telefonista	41.831	3.487	3.983	5.329	41.831	739.211
Aspirante de 16-17 años	23.906	1.992	6.526	6.526	23.906	515.216
<b>SUBALTERNOS</b>						
Repartidor	41.831	3.487	3.983	5.329	41.831	739.211
Almacenero	41.831	3.487	5.544	5.544	41.831	760.522
Portero	41.831	3.487	4.508	5.544	41.831	748.094
Guarda	41.831	3.487	4.508	5.544	41.831	748.094
Limpiadora	41.831	3.487	3.983	5.544	41.831	741.798
<b>PERSONAL DE PRODUCCION</b>						
Encargado de sección	41.831	3.487	7.589	7.589	41.831	809.590
Oficial de 1.ª	41.831	3.487	7.255	7.255	41.831	801.602
Oficial 2.ª	41.831	3.487	5.544	5.544	41.831	760.529
Ayudante	41.831	3.487	3.983	5.329	41.831	739.215
Ayudante menor de 18 años	23.906	1.992	6.526	6.526	23.906	515.216
Aprendiz de 16-17 años	23.906	1.992	6.526	6.526	23.906	515.216
Aprendiz mayor de 18 años	41.831	3.487	3.983	5.329	41.831	739.211
<b>PERSONAL DE ENVOLTURA</b>						
Envasadora 1.ª	41.831	3.487	5.949	7.024	41.831	783.143
Envasadora 2.ª	41.831	3.487	4.539	5.359	41.831	746.250
Ayudante	41.831	3.487	3.983	5.329	41.831	739.262
Ayudante menor de 18 años	23.906	1.992	6.526	6.526	23.906	515.216
Aprendiz 16-17 años	23.906	1.992	6.526	6.526	23.906	515.216
Aprendiz mayor de 18 años	41.831	3.487	3.983	5.329	41.831	739.211
<b>OFICIOS VARIOS</b>						
Oficial 1.ª	41.831	3.487	7.255	7.255	41.831	801.602
Oficial 2.ª	41.831	3.487	5.544	5.544	41.831	760.529
Peón	41.831	3.487	3.983	5.329	41.831	739.215
Ayudante	41.831	3.487	3.983	5.329	41.831	739.215
Ayudante menor de 18 años	23.906	1.992	6.526	6.526	23.906	515.216
Aprendiz de 16-17 años	23.906	1.992	6.526	6.526	23.906	515.216
Aprendiz mayor de 18 años	41.831	3.487	3.983	5.329	41.831	739.215

Número 855

**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación laboral. Convenios colectivos. Exp. 7/85

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, para «Asentadores de mercancías de la Lonja de Murcia», de ámbito local, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 10 de enero de 1985, que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 1 de febrero de 1985, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

**ACUERDA:**

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

Segundo.—Remitir el texto original del Convenio, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para su depósito.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, 1 de febrero de 1985.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Vicente Selma Ramos.

**ACTA NUMERO II DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS «ASENTADORES DE MERCANCIAS EN LA LONJA DE MURCIA»**

En Murcia, a 10 de enero de 1985 siendo las 10'30 horas y en los locales de la Agrupación de Asentadores de Mercancías en la Lonja de Murcia, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para las empresas «Asentadores de mercancías en la Lonja de Murcia», estando compuesta del siguiente modo:

**Vocales de la parte social:**

Don Juan Gómez Andújar, USO.  
Don José Bioque Ramírez, USO.  
Don Antonio Martínez Jiménez, USO.

**Asesor de la parte social:**

Don José Sáez Martínez, USO.

**Vocales de la parte económica:**

Don Fulgencio Carrillero Iniesta.  
Don José Morata Martínez.  
Don José Ródenas Montesinos.

La mencionada comisión negociadora, de un modo unánime manifiesta su conformidad con el texto del convenio que a continuación se transcribe, tras reconocerse mutuamente su capacidad, legitimidad y representatividad para su firma, manifestando que en las negociaciones ha presidido el principio de buena fe y se cumple lo establecido en el apartado segundo del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, ya que las partes negociadoras son representativas del sector, agrupando las mismas la mayoría de las representaciones sociales y empresariales, se establece el ámbito personal, funcional, territorial y temporal; la forma y condiciones de la denuncia del Convenio y la designación de la Comisión Paritaria.

La mencionada Comisión Negociadora, de un modo unánime, manifiesta conformidad con el texto del Convenio que a continuación se transcribe.

**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS «EMPRESAS DE ASENTADORES DE MERCANCIAS EN LA LONJA DE MURCIA»****CAPITULO I****Ámbito de aplicación**

Artículo 1.º—Ámbito Territorial y Funcional. El presente convenio obligará a todos los Asentadores y sus trabajadores, así como también a la Agrupación de estos asentadores, y los trabajadores del servicio de descarga de la misma, de la Lonja de Murcia.

**Artículo 2.º—Ámbito temporal.**

2-1 Vigencia. Este Convenio entrará en vigor el día de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1985. Su duración será del 1 de enero de 1985 hasta el 31 de diciembre del mismo año.

2-2 Prórroga. Extinguido el plazo de vigencia de este convenio se entenderá prorrogado por períodos anuales, si no mediase denuncia formal practicada por alguna de las partes. Al término de cualquiera de sus prórrogas se entenderá igualmente prorrogado si no mediase denuncia formal.

**CAPITULO II****Revisión y denuncia**

Artículo 3.º—Revisión y denuncia. La denuncia del convenio se hará con antelación de un mes a su vencimiento remitiendo copia a la Autoridad Laboral a efectos de registro.

**CAPITULO III****Naturaleza de las condiciones pactadas**

Artículo 4.º—Condiciones más beneficiosas. Las condiciones pactadas en este convenio se establecen como mínimas en su totalidad. Las empresas que tengan establecidas condiciones más beneficiosas las mantendrán siempre que en su conjunto sean más favorables.

**CAPITULO IV****Tiempo de trabajo**

Artículo 5.º—Jornada. La jornada laboral será fijada por Ley, siendo su distribución de lunes a viernes.

Si por causas o circunstancias especiales, o cualquier otra causa que obligase a ello, se prestaría el servicio de descarga en sábado o domingo, dentro del horario que se conviniera, disfrutando los trabajadores, no obstante, del descanso que establece el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

La actividad realizada en el centro de trabajo fuera de dicha jornada se considerará a todos los efectos como horas extraordinarias.

Artículo 6.º—Vacaciones. El personal sujeto al presente convenio tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales, iniciándose el disfrute de éstas en lunes laborables, o martes caso de que ese sea festivo.

Los días de vacaciones disfrutados se abonarán con igual criterio que el pactado para las gratificaciones extraordinarias.

Los turnos de vacaciones se programarán entre el comité de empresa o Delegados de personal, o en su falta por los mismos trabajadores y la Dirección.

Los días de vacaciones se disfrutarán de una forma ininterrumpida.

Los trabajadores tendrán conocimiento del período del disfrute de sus vacaciones con dos meses de antelación antes de las mismas.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho a disfrutar o percibir la parte proporcional de vacaciones que le corresponda.

Artículo 7.º—Licencias. El trabajador, avisando con la posible antelación justificándolo y acreditándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Durante 16 días naturales en caso de matrimonio.

b) Durante tres días en caso de muerte o enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos. Si se trata de hermanos la licencia será de dos días. Ambos casos se prorrogarán dos días más en caso de desplazamientos fuera de la provincia.

c) Durante tres días por alumbramiento de la esposa, prorrogable a un día más en caso de desplazamiento fuera de la provincia.

d) Para el resto de los familiares, o sea, abuelos, nietos, padres, hijos y hermanos políticos por muerte o enfermedad gravísima de los mismos, un día, y en caso de desplazamiento fuera de la provincia dos días.

e) Tiempo inexcusable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

f) El tiempo empleado en consulta a médicos de cabecera tendrá la misma consideración que la Ley establece para consultas a un médico especialista.

Artículo 8.º—Horas extraordinarias. Las horas extraordinarias se abo-

narán con un incremento del 75% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, 15 al mes y 100 al año.

## CAPITULO V

### Estabilidad en el empleo

Artículo 9.º—Si una empresa afectada por este convenio, trasladase su emplazamiento a otro lugar, situado dentro de la capital o su zona de influencia, los trabajadores a su servicio no podrán ser privados del puesto de que en la misma desempeñaban.

## CAPITULO VI

### Retribuciones

Artículo 10.º—Salario base. Comprende la retribución que se establece por el presente convenio y que se refleja en la Tabla Salarial adjunta.

Artículo 11.º—Aumento por antigüedad. Para los trabajadores de los asentadores de la Agrupación y de éstos, se establece lo siguiente:

a) Los trabajadores de los asentadores tendrán sobre el salario un incremento del 6% por cada cuatrienio de antigüedad.

b) Los trabajadores que prestan sus servicios en la Agrupación de Asentadores, percibirán también sobre el salario un incremento del 5% por cada cuatrienio de antigüedad.

Artículo 12.º—Gratificaciones extraordinarias.

a) En las primeras quincenas de los meses de julio y diciembre de cada año, los trabajadores percibirán, en concepto de gratificaciones extraordinarias una mensualidad de sus haberes incrementada con 4.000 pesetas de plus de asistencia y el porcentaje que por antigüedad le corresponda.

b) Asimismo y en los meses de marzo y octubre, igualmente de cada año los trabajadores percibirán también media mensualidad de sus haberes incrementada con 2.000 pesetas de plus de asistencia y el porcentaje que por antigüedad le corresponda.

c) Las pagas de marzo y octubre, se podrán prorratear durante el año y abonarse conjuntamente en otra fecha, previo mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho a percibir la parte proporcional de pagas extraordinarias que le corresponda.

Artículo 13.º—Plus de transporte. Los trabajadores que para desplazarse de sus domicilios al centro de trabajo tengan que recorrer en los viajes de ida y vuelta, una distancia de 8 kilómetros, o la superen, percibirán en concepto de plus de transporte una cantidad de 5.000 pesetas mensuales cuando realicen jornada continuada y 10.000 pesetas mensuales cuando realicen jornada partida. Cuando la empresa facilite los medios de locomoción no tendrá obligación a satisfacer este plus.

Artículo 14.º—Plus de asistencia. Con independencia del salario base pactado, o de los salarios mínimos interprofesionales que la administración establece, los trabajadores percibirán mensualmente en concepto de plus de asistencia, la cantidad de 4.000 pesetas que se incrementarán con el porcentaje que por antigüedad a cada trabajador corresponda

Las limpiadoras están exentas de la percepción de este plus.

Artículo 15.—Prima a la actividad. Los trabajadores que presten sus servicios en la descarga, percibirán una prima de 0'50 pesetas por bulto personalmente descargado.

Cuando se efectue descarga de mercancías a granel, cada 100 Kg. de materia se computará como 5 bultos.

Los capataces y administrativos serán retribuidos por este concepto, obteniéndose la prima que le corresponda por la media aritmética de lo obtenido por los descargadores. Las liquidaciones de estos se efectuarán por meses vencidos.

Las primas a la actividad tienen el concepto de incentivos, recompensas por actividad, no siendo por ello absorbibles por ningún otro concepto.

## CAPITULO VII

### Acción social

Artículo 16.º—Prendas de trabajo. Las empresas entregarán a los trabajadores dos prendas de trabajo al año, adecuadas a las condiciones de trabajo de estos, viniendo los mismos obligados a llevarlas durante la jornada laboral.

Artículo 17.º—Ayuda por defunción. En caso de fallecimiento de un trabajador con contrato en vigor, su empresa abonará a los herederos de aquél una mensualidad íntegra de su salario cuando contase con menos de diez años de antigüedad en ella. Cuando la antigüedad fuera superior a 10 años, la empresa abonará a los herederos dos mensualidades completas.

Artículo 18.º—Premio a la vinculación. Todo trabajador que al alcanzar los 65 años de edad deje de prestar sus servicios por causas de jubilación, o bien a partir de los 60 años se acoja a cualquier tipo de jubilación anticipada dictada por Ley, percibirá una mensualidad real y completa de sus haberes por cada 10 años de servicios devengados a la empresa.

## CAPITULO VIII

### Acción sindical

Artículo 19.º—Acción sindical. Tendrán la consideración de representantes sindicales en el seno de la empresa los delegados de personal, los comités de empresa y los que por disposición legal se establezca.

Sus funciones serán las establecidas en las leyes, pudiendo señalarse entre otras:

- Intervenir en la programación de las vacaciones.
- Ser informados de despidos y sanciones impuestas a los trabajadores.
- Ser informados por la empresa de la iniciación de un expediente de reestructuración de plantilla y proceder al respecto.
- Intervenir en la firma de contratos laborales cuando así lo soliciten los trabajadores.
- Vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene.
- Intervenir en la negociación colectiva.
- Podrán intervenir en la modalidad del personal en las condiciones dispuestas en la Ordenanza Laboral.
- En cuanto a las horas sindicales se podrán acumular dichas horas de Delegados de Personal o miembros de comités de empresa en uno o varios componentes de la misma central sindical.
- En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

## CAPITULO IX

### Comisión paritaria

Artículo 20.º—Organización de la comisión paritaria. La comisión paritaria estará compuesta por tres vocales de la comisión deliberante de los trabajadores y otros tres vocales de la comisión deliberante de los empresarios, asistidos por sus respectivos asesores.

También se citará para el caso de que sea necesario por ausencia del titular los correspondientes suplentes.

La comisión paritaria podrá reunirse o actuar a petición de alguna de las partes previo acuerdo de sus miembros.

Para dar validez a los acuerdos de esta comisión, será necesaria la paridad entre representaciones de trabajadores y empresarios.

Los acuerdos de la comisión en materia de interpretación son vinculantes a empresas y trabajadores, sin perjuicio de recurso a la Jurisdicción competente, dándose traslado en dichos acuerdos a la Autoridad Laboral.

**TABLA SALARIAL ANEXA AL CONVENIO COLECTIVO DE «ASENTADORES DE MERCANCIAS DE LONJA DE MURCIA»**

	Salario base	Plus asistencia mes	Pagos extraordinarios año	Remuneración anual
<b>Para los obreros de la Agrupación</b>				
Jefe de sección	42.800	4.000	140.400	702.000
Auxiliar administrativo	38.520	4.000	127.560	637.800
Capataz	38.520	4.000	127.560	637.800
Mozo	38.520	4.000	127.560	637.800
<b>Para los obreros de los asentadores</b>				
Oficial administrativo	43.870	4.000	143.610	718.050
Auxiliar administrativo	39.590	4.000	130.770	653.850
Conductor	39.590	4.000	130.770	653.850
Mozo	39.590	4.000	130.770	653.850
Limpiadoras	37.450		112.350	561.750
Aspirantes	28.355		85.065	425.325

**DISPOSICION ADICIONAL**

Si por disposición legal la Administración estableciese un salario mínimo interprofesional superior a alguno de los fijados en esta tabla salarial, teniendo que ser alguno de estos modificados, se aumentará igualmente a todos los salarios base relacionados, exceptuando las limpiadoras y los aspirantes, la cantidad que como resultante de la modificación, se sumará al anterior salario base. Para dicha operación servirá de base los salarios más bajos, entendiéndose estos el de auxiliar administrativo, capataz y mozos de la Agrupación.

Número 854

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

Ordenación laboral. Convenios colectivos. Exp. 8/85.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, para «Industrias vinícolas y alcoholeras» de ámbito provincial, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 17 de agosto de 1984, que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 1 de febrero de 1985, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

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

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

Segundo.—Remitir el texto original del Convenio, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para su depósito.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, 1 de febrero de 1985.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Vicente Selma Ramos.

Don José García-Carrión Jordán de la razón social Bodegas García Carrión, S.A.; don Roque Bleda Martínez de la razón social Bodegas Bleda, S.A.; don Joaquín Capel Gálvez de Godegas Capel S.A.; don Jaime Gil Tomás de Bodegas Juvinsa y don Juan Carlos Carcelén Cutillas de Bodegas Asensio Carcelén N.C.R., ante V.I. comparecemos y respetuosamente tenemos el honor de.

**E X P O N E R :**

Ilmo. Sr.

1.º—Que en su día y ante V.I. se pactó el Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias Vinícolas y Alcoholeras de la Región de Murcia, para el período comprendido entre el 1 de abril de 1984 y el 31 de marzo de 1986, que en tal momento no suscribimos, por encontrarnos ausentes.

2.º—Que plenamente conformes con el texto pactado del referido Convenio, nos dirigimos a V.I. por la presente a fin de que, tenga por expresamente manifestado nuestro consentimiento con dicho pacto y texto, por lo que a V.I.

Suplicamos, que habiendo por presentado este escrito, nos tenga por conformes con el texto del Convenio de referencia, pactado con las representaciones de los trabajadores a los que el mismo afecta, al igual que con la totalidad del texto del mismo.

En Murcia, 27 de diciembre de 1984.

Ilmo. señor Director Provincial de Trabajo. MURCIA.

En la ciudad de Bullas, en la sede del Excmo. Ayuntamiento, siendo las 13 horas del día 17 de agosto de 1984, se reúnen los señores relacionados a continuación, al objeto de efectuar la firma del Convenio colectivo de trabajo para las Industrias Vinícolas y Alcoholeras de la Región de Murcia, 1984/1986.

**Representantes de los trabajadores:**

Don José Martínez Bleda, USO.  
Don Sebastián Abellán Risueño, USO.  
Don José Candela Soriano, USO.  
Don José Tomás Carrión, UGT.  
Don Pascual Pérez Ortega, UGT.  
Don José Guardiola García, UGT.  
Don Diego Cutillas Abellán, CC.OO.  
Don Juan Gil Santa, CC.OO.

**Aseores de los trabajadores:**

Don Jesús Guardiola Arenas, USO.  
Don Gregorio Fernández Caballero, UGT.  
Srta. Josefina Herrera Pérez, UGT.  
Don José Tarraga Poveda, CC.OO.

**Representantes de los empresarios:**

Don Francisco-Guirao Martínez.

Leído que fue el texto del Convenio Colectivo que se adjunta y encontrándolo de conformidad se firma la presente en el lugar y fecha arriba indicados, de todo lo cual como secretario doy fe.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS VINICOLAS Y ALCOHOLERAS DE LA REGION DE MURCIA. 1984/1986.**

**Artículo 1.º—Ámbito de aplicación.** El presente Convenio obligará a todas las empresas y trabajadores de la Región de Murcia, que dediquen su actividad a las industrias vinícolas y alcoholeras.

**Artículo 2.º—Duración y vigencia.**

1) Este Convenio entrará en vigor el día de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraeran al primero de abril de 1984.

2) Su duración será de dos años, hasta el treinta y uno de marzo de 1986, entendiéndose prorrogado tácitamente por períodos anuales, si no mediase denuncia formal practicada por alguna de las partes, con tres meses de antelación como mínimo a la fecha de su expiración o al término de cualquiera de sus prórrogas.

**Artículo 3.º—Jornada de trabajo.**

1) La jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a viernes en jornada partida, la cual y en cómputo global anual, deberá ser de 1.826'27 horas, también de trabajo efectivo, teniendo en cuenta siempre el calendario laboral de la Región de acuerdo con el cual se hará la distribución anual.

2) Aquellas empresas que en sus secciones de carga, descarga y distribución, tuvieran necesidad de realizar una jornada distinta, la pactarán con sus trabajadores, respetando lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, quedará afectado a dicha jornada distinta, el mínimo personal administrativo necesario.

**Artículo 4.º—Vacaciones.**

1) Los trabajadores disfrutarán un período anual de vacaciones, de treinta días naturales consecutivos, cuyo inicio tendrá lugar de lunes a viernes.

2) Los días de vacaciones disfrutados, se considerarán a todos los efectos como efectivamente trabajados.

3) Las empresas, conocidas las preferencias de turnos de sus trabajadores, pactarán con estos antes de finalizar el último trimestre del año anterior, el período de disfrute de las mismas, pudiéndose fraccionar, si así lo solicitara cada trabajador, el período vacacional, en dos de quince días naturales, consecutivos, uno de los cuales estará comprendido dentro de los meses de mayo a agosto, ambos inclusive, atendiendo a las necesidades de la empresa.

4) El personal que ingrese en el transcurso del año, tendrá derecho en ese año al disfrute de la parte proporcional de vacaciones, partiendo de la proporción a efectos de su cálculo, de que trabajará hasta la finalización del mismo.

5) El personal que cese por cualquier causa, tendrá derecho a una compensación en metálico, igual a la parte proporcional de los días no disfrutados. Dichas partes proporcionales se calcularán a razón de dos días y medio al mes o fracción de mes trabajado.

**Artículo 5.º—Licencias.**

1) Con motivo de contraer matrimonio, los trabajadores tendrán derecho a una licencia de 16 días naturales, que serán retribuidos como efectivamente trabajados.

2) Las restantes licencias, se regirán conforme a lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 6.º—Excedencias.** Las empresas y trabajadores afectados por este Convenio, se regirán en cuanto a esta materia se refiere, por lo que establece el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 7.º—Servicio militar.**

1) El personal que se encuentre cumpliendo el servicio militar, percibirá las gratificaciones extraordinarias pactadas en este Convenio de julio y Navidad, así como también la de la Virgen de las Viñas.

2) Las empresas vendrán obligadas con respecto a dicho personal, a darles trabajo en los períodos de licencias o permisos superiores a quince días, así como a reservarles su puesto de trabajo hasta un mes después del licenciamiento, de conformidad con el artículo 48.3 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 8.º—Salario base.** Se pactan para cada una de las categorías profesionales afectadas, los salarios base que figuran en el anexo salarial adjunto a este Convenio.

**Artículo 9.º—Prima de asiduidad y rendimiento.** Se establece una prima de asiduidad y rendimiento para todas las categorías profesionales, que se devengará por días efectivamente trabajados, en la cuantía que se detalle en el anexo salarial de este Convenio.

**Artículo 10.º—Plus de transporte.** Por cada día trabajado tendrán derecho a percibir los trabajadores afectados por este Convenio, un plus en la cuantía que se establece en el citado anexo salarial.

**Artículo 11.º—Complementos salariales de periodicidad superior al mes.**

1) Se establecen los siguientes complementos salariales de vencimiento o periodicidad superior al mes:

A.—Gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, que se abonarán el 1 de julio y el 20 de diciembre y, que consistirán en una mensualidad del salario base más antigüedad en cada una de ellas.

B.—Acción asistencial, las cantidades de la acción asistencial serán las siguientes: anual de 39.918 pesetas, que se abonarán en los meses de marzo y septiembre en la cuantía de 19.959 pesetas, estas cantidades corresponden al primer año de vigencia, en el segundo año de vigencia serán objeto de revisión.

C.—Festividad Virgen de las Viñas: abonarán las empresas en tal festividad a todos los trabajadores 11.628 pesetas en el primer año de vigencia, en el segundo año de vigencia serán objeto de revisión. Dicho día tendrá la consideración de festivo y no recuperable.

2) Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año, percibirán las anteriores gratificaciones en proporción al tiempo trabajado.

**Artículo 12.º—Dietas.**

1) Los trabajadores que por razón de su trabajo se desplacen a localidad distinta de donde se encuentra el centro de trabajo, percibirán en concepto de dietas las siguientes cantidades: desayuno, 240 pesetas; comida, 700 pesetas; cena, 550 pesetas; habitación para pernoctar, 800 pesetas, ello para el primer año de vigencia de este Convenio, para el segundo año de vigencia serán objeto de revisión.

Las cantidades anteriores se abonarán según el siguiente horario de salida y regreso: desayuno, antes de las 7 horas; comida, de las 13 a las 16 horas; cena, de las 20 a las 23 horas; y de las 23 horas en adelante habitación para pernoctar.

2) Las empresas, de acuerdo con sus trabajadores, podrán pactar otro sistema de pago de estos conceptos, mediante justificación de gastos, respetando aquéllos mínimos.

**Artículo 13.º—Antigüedad.** Los trabajadores percibirán por este concepto, sobre su salario base, los porcentajes que establece el artículo 49 de la ordenanza que regula sus relaciones laborales, según sus años de servicio en la misma empresa.

**Artículo 14.º—Jubilación.**

1) A los trabajadores que cesen en sus empresas por este motivo, siempre que cuenten como mínimo con diez años de antigüedad en aquéllas, a las edades que se indican percibirán las cantidades que a continuación se detallan: a los 60 años de edad, 300.000 pesetas; a los 61, 250.000 pesetas; a los 62, 200.000 pesetas; a los 63, 150.000 pesetas; a los 64, 125.000 pesetas; a los 65, 75.000 pesetas.

2) Si durante la vigencia de este texto legal se redujese la edad de jubilación actualmente en vigor, las cantidades y edades antes expresadas, serán reconsideradas por la comisión paritaria de este Convenio.

3) También percibirán la cantidad de 75.000 pesetas, aquellos trabajadores que dejen de prestar sus servicios en las empresas, por haber sido declarados por la Comisión Técnica Calificadora, en situación de Invalidez Permanente y grado de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual o absoluta para toda clase de trabajo, salvo las empresas que tengan concertadas garantías mayores a su favor.

**Artículo 15.º—Mejoras voluntarias de la Seguridad Social.**

1) En caso de incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo o enfermedad que diese lugar a hospitalización del trabajador que la sufriese, las empresas garantizarán al trabajador accidentado u hospitalizado, el percibo de la totalidad de su remuneración desde el primer día de la baja, como si se tratara de días efectivamente trabajados.

2) En caso de incapacidad laboral transitoria por enfermedad que no diese lugar a hospitalización, las empresas abonarán a los trabajadores que las padeciesen, el cien por cien del salario base, antigüedad y de la prima de asiduidad y rendimiento, desde el primer día de la baja. A partir del día quince de encontrarse en baja por dicho concepto, percibirán la totalidad de su remuneración como si se tratase de días efectivamente trabajados.

3) Las empresas cubrirán el riesgo de muerte o incapacidad absoluta para el trabajo por cualquier causa, suscribiendo al efecto póliza con la entidad aseguradora que estimen conveniente, en la cuantía de 1.500.000 pesetas por los conceptos mencionados.

**Artículo 16.º—Clasificación profesional.**

1) El personal que habitualmente realice trabajos de distintas categorías, será clasificado con arreglo a la categoría superior de las que realiza.

2) En el caso de cambiar de puesto de un trabajo a otro de categoría superior, se percibirá la retribución correspondiente a esta última y a los dos meses de permanecer en la categoría superior, adquirirá ésta automáticamente, salvo en los casos de sustitución.

3) Los oficios auxiliares que especifique el artículo diecinueve de la Ordenanza Laboral para las Industrias Vinícolas, se clasificarán en las categorías profesionales que para los mismos se establecen en la tabla salarial de este Convenio.

**Artículo 17.º—Formación profesional.** El trabajador tendrá derecho:

A.—Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

B.—A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

**Artículo 18.º—Prendas de trabajo.**

1) Las empresas entregarán a los trabajadores dos prendas de trabajo al año, una en enero (prenda de invierno) y otra en mayo (prenda de verano), viniendo éstos obligados a llevarlas durante la jornada de trabajo.

2) También entregarán las empresas calzado de seguridad, para su uso obligatorio, a aquellos trabajadores que por la especialidad de su trabajo lo necesiten, de acuerdo con el artículo 148 de la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de marzo de 1971.

**Artículo 19.º—Acción sindical.**

1) A los representantes sindicales de los trabajadores en las empresas afectadas, se les reconocen los derechos y garantías establecidos en la legislación vigente.

2) Cada uno de los Delegados de personal o miembros del Comité de empresa, dispondrán de un crédito de 25 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

**Artículo 20.º—Absorción y derecho subsidiario.**

1) Las mejoras salariales pactadas en este Convenio, quedarán absorbidas individualmente y en cómputo global anual, por las condiciones más beneficiosas que vinieran percibiendo los trabajadores afectados de sus empresas, respetándose dichas condiciones en cuanto excediesen de lo pactado.

2) En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral del sector y Legislación general aplicable.

**Artículo 21.º—Seguridad e higiene.**

1) Todos los trabajadores afectados por este Convenio, deberán pasar un reconocimiento médico anual, de acuerdo con la Ordenanza General de

Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de marzo de 1971 y demás disposiciones vigentes.

2) También podrá pactarse, un segundo reconocimiento médico para los mismos.

**Artículo 22.º—Comisión paritaria.** Para cuantas cuestiones se deriven de la interpretación del presente Convenio se constituye una comisión paritaria integrada por los siguientes empresarios y trabajadores:

**Trabajadores:**

Don José Martínez Bleda, USO.  
Don Sebastián Abellán Risueño, USO.  
Don José Tomás Carrión, UGT.  
Don Pascual Pérez Ortega, UGT.  
Don Juan Gil Santa, CC.OO.  
Don Diego Cutillas Abellán, CC.OO.

**Empresarios:**

Don Francisco Guirao Martínez.  
Don José García Carrión.  
Don Roque Bleda Martínez.  
Don Joaquín Capel Gálvez.  
Don Jaime Gil Tomás.  
Don Juan Carlos Carcelén Cutillas.

Ambas representaciones podrán concurrir con sus asesores.

A efectos de las reclamaciones se fija como domicilio el de las centrales sindicales USO, UGT y CC.OO., respecto de los trabajadores, respecto de los empresarios Avda. de la Libertad, 8-9.º-M en Murcia-9.

La comisión paritaria se reunirá en el plazo de una semana a partir del día de la presentación de la reclamación o consulta. En el plazo de una semana a partir del día de la celebración de la reunión se comunicará a la parte interesada la resolución adoptada. Los acuerdos se adoptarán conforme al artículo 89, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Para el segundo año de vigencia de este Convenio, serán objeto de revisión, los siguientes conceptos: salarios, jornada de trabajo y dietas, así como los conceptos extrasalariales.

Cualquier acuerdo pactado entre las Centrales Sindicales, las Organizaciones Empresariales y el Gobierno, a nivel nacional, que repercutan en los pactos de este Convenio, serán de aplicación a nivel individual, en cómputo global anual.

Los anteriores acuerdos son fiel reflejo de la libre expresión de la voluntad de los representantes de los empresarios y trabajadores que integran la Comisión Negociadora de este Convenio.

Conformes con la totalidad del anterior texto, firman dichos representantes la presente acta, en el lugar y fecha expresados en el encabezamiento.

### Anexo salarial.—Tabla salarial para el período abril 1984 - marzo 1985

CATEGORIA	SALARIO BASE	SIN ANTIGU.	PLUS ASISTEN.	PLUS TRANSP.	BRUTO MES	VIRGEN VIÑAS	ACCION ASISTENC.	EXTRA JULIO	EXTRA NAVIDAD	SALARIO ANUAL
<b>TECNICOS</b>										
Jefe superior .....	46.359		3.294	7.384	57.037	11.628	39.918	46.359	46.359	828.708
Con título superior. ....	45.478		3.294	7.384	56.156	11.628	39.918	45.478	45.478	816.374
Con título medio .....	44.596		3.294	7.384	55.274	11.628	39.918	44.596	44.596	804.026
Con título inferior.....	44.154		3.294	7.384	54.832	11.628	39.913	44.154	44.154	797.838
Encargado bodega/fábrica...	44.154		3.294	7.384	54.832	11.628	39.913	44.154	44.154	797.838
Encargado laboratorio ...	42.831		3.294	7.384	53.509	11.628	39.918	42.831	42.831	779.316
Ayudante laboratorio. ....	40.785		3.294	7.384	51.463	11.628	39.918	40.785	40.785	750.672
Auxiliares laboratorio ...	39.765		3.294	7.384	50.443	11.628	39.918	39.765	39.765	736.392
<b>ADMINISTRATIVOS</b>										
Jefe superior.....	44.596		3.294	7.384	55.274	11.628	39.918	44.596	44.596	804.026
Jefe de primera .....	44.154		3.294	7.384	54.832	11.628	39.918	44.154	44.154	797.838
Jefe de segunda .....	43.271		3.294	7.384	53.949	11.628	39.918	43.271	43.271	785.476
Oficial de primera.....	42.831		3.294	7.384	53.509	11.628	39.918	42.831	42.831	779.316
Oficial de segunda.....	41.810		3.294	7.384	52.488	11.628	39.918	41.810	41.810	765.022
Auxiliar.....	39.765		3.294	7.384	50.443	11.628	39.918	39.765	39.765	736.392
<b>COMERCIALES</b>										
Jefe superior .....	44.596		3.294	7.384	55.274	11.628	39.918	44.596	44.596	804.026
Jefe de ventas.....	44.154		3.294	7.384	54.832	11.628	39.918	44.154	44.154	797.838
Inspector de ventas.....	42.831		3.294	7.384	53.509	11.628	39.918	42.831	42.831	779.316
Corredor de plaza y viajante	41.810		3.294	7.384	52.488	11.628	39.918	41.810	41.810	765.022
<b>SUBALTERNOS</b>										
Conserje .....	41.810		3.294	7.384	52.488	11.628	39.918	41.810	41.810	765.022
Subalterno de primera.....	40.785		3.294	7.384	51.463	11.628	39.918	40.785	40.785	750.672
Subalterno de segunda.....	39.765		3.294	7.384	50.443	11.628	39.918	39.765	39.765	736.392
Auxiliar de subalterno .....	38.760		3.294	7.384	49.438	11.628	39.918	38.760	38.760	722.322
Mujer de la limpieza .....	38.760		3.294	7.384	49.438	11.628	39.918	38.760	38.760	722.322
<b>OBRIEROS PROFESIONALES</b>										
Capataz bodega/fábrica .....	43.714		3.294	7.384	54.392	11.628	39.918	43.714	43.714	791.678
Encargado de sección/cuadrilla.	43.271		3.294	7.384	53.949	11.628	39.918	43.271	43.271	785.476
Oficial de primera .....	42.831		3.294	7.384	53.509	11.628	39.918	42.831	42.831	779.316
Oficial de segunda .....	41.810		3.294	7.384	52.483	11.628	39.918	41.810	41.810	765.022
Oficial de tercera.....	40.785		3.294	7.384	51.463	11.628	39.918	40.785	40.785	750.672
<b>OFICIOS AUXILIARES</b>										
Oficial de primera .....	42.831		3.294	7.384	53.509	11.628	39.918	42.831	42.831	779.316
Oficial de segunda .....	41.810		3.294	7.384	52.488	11.628	39.918	41.810	41.810	765.022
Peón especializado .....	39.765		3.294	7.384	50.443	11.628	39.918	39.765	39.765	736.392
Peón.....	38.760		3.294	7.384	49.438	11.628	39.918	38.760	38.760	722.322

Número 419

## DELEGACION DE HACIENDA

## MURCIA

## Sección de Requerimientos y notificaciones

Por el presente se notifica a los contribuyentes que se relacionan a continuación para que realicen el ingreso en el Tesoro Público las cantidades liquidadas a cada uno de ellos en los siguientes plazos.

Si este anuncio aparece publicado en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» de los días uno al quince, desde la fecha de publicación hasta el día 10 del mes siguiente.

Si este anuncio aparece publicado entre los días 16 y último de mes, desde la fecha de publicación hasta el 25 del mes siguiente.

Si los vencimientos coincidieran con día festivo, se aplicará el inmediato hábil siguiente.

Transcurrido el plazo voluntario sin efectuar el ingreso podrá, no obstante, satisfacer la deuda tributaria con recargo del 5% dentro de los 15 días siguientes al vencimiento. Transcurridos estos plazos sin efectuar el ingreso se procederá a su cobro por la vía de apremio con los recargos inherentes a tal vía ejecutiva.

Nombre y apellidos	Domicilio	N.º Liquid.	Importe
--------------------	-----------	-------------	---------

IMPUESTO RENTA PERSONAS FISICAS  
CUOTA DIFERENCIAL

Manuel Chamorro Lozano	Corvera	47/83	97.764
José Fernández González	Murcia	14/1	22.158
José M. Pérez Martínez	Espinardo	14/2	66.604
José Julián Martínez	Beniaján	120/12	1.253
Sebastián Conesa Nicolás	Murcia	3059	1.522
Antonio Cerezo Cayuela	Murcia	3007	5.250
Rosendo García Muñoz	Murcia	3060	5.251
Manuel Sánchez Muñoz	Murcia	3067	6.646
José Pérez Mármol	Murcia	3099	4.910
José López Martínez	Murcia	3130	5.250
Raimundo Garcerán Sanmartín	Pacheco	3131	35.995
Juan Alcaraz González	Murcia	3188	7.228
José Marín Rodríguez	Murcia	3361	2.100
Juan Ortuño Navarro	Murcia	3486	25.201
Aquilino Fernández Cao	Murcia	3514	6.339
Fulgencio Nicolás Huertas	Murcia	3516	19.950
José Conesa Traver	Murcia	3584	6.665
María Hidalgo Barba	Murcia	3890	5.250
Francisco Monserrate Martínez	Murcia	3891	15.676
Elena Mateo Chuecos	Murcia	3892	5.250
José Iniesta Hernández	Murcia	4003	3.041
Ana María Buendía Martínez	Murcia	4123	1.096
José María Gómez Serrano	Murcia	4231	4.477
Virginia Vidal López	Murcia	4394	5.251
Adoración Vera Vera	Murcia	4440	12.336
Concepción Hernández Coll	Murcia	4488	23.877
Isabel Hernández García	Murcia	4532	6.132
Antonio Martínez Gálvez	Murcia	4542	1.209
Teresa Mora Gracia	Murcia	4572	7.361
Miguel Moya Robles	Calasparra	4671	4.200
Catalina Zapata Gil	Murcia	4718	10.500
Sebastián Romero Gallardo	Murcia	4755	9.277
Ant. Fco. Moreno Manzano	Murcia	4863	4.637
Pedro Zambudio Hidalgo	Murcia	4906	11.394
José García Peñalver	Murcia	4969	15.750
José Martínez García	Murcia	4985	8.400
José García Escudero	Murcia	5055	19.950
Antonio Segura Cerezo	Murcia	5056	10.500
Juan Forca Martínez	Murcia	5085	4.942
García Ortega	Murcia	5231	5.760
Tomás Zaragoza Molina	Murcia	5233	13.110
Patricio Molina Fernández	Murcia	5600	1.908
José Torres Jiménez	Murcia	5616	142.028
Antonio López Hurtado	Murcia	5666	5.881
Antonia Marín Martínez	Murcia	5673	4.393
Pedro Bernal García	Murcia	5682	9.333
Antonio Campillo Gálvez	Murcia	5692	5.653
Dolores López Egea	Murcia	5709	4.643
Concepción Cortés Robles	Murcia	5759	5.267
Concepción Máiquez Escudero	Murcia	5784	5.250
José Avilés Hernández	Murcia	5792	5.250
Carmen Orenes García	Murcia	5796	5.250
Antonio Abellán Estrella	Murcia	5799	1.374
Rafael Zaragoza Planes	Murcia	5835	5.250

RETENCIONES TRABAJO PERSONAL  
RECARGO PRORROGA Y MULTAS

Pedro Salar Cascales	Molina	7/56	1.000
Murciana de Metales S.A.	Murcia	18/387	1.000
Pescamasa	Murcia	20/423	1.000
Luis Galán Laorden	Espinardo	30/744	1.000
Fire Center, S.L.	El Palmar	38/977	1.000
Anjomax, S.A.	Pinatar	39/992	1.000
José Sánchez Franco	El Palmar	102/19	4.232
Beatriz Tramiño Villares	La Manga	103/47	1.144
Francisco Jiménez Pérez	Murcia	103/51	7.543
Francisco Jiménez Pérez	Murcia	103/52	7.543
José Manuel Gómez Páez	El Palmar	106/129	645
José Poveda Bravo-Villasante	Murcia	109/223	3.725
José García Mompeán	Murcia	110/257	16.763
Automoción Ferre, S.A.	Murcia	112/316	439
I.E.P., S.A.	Murcia	115/414	4.933
Lopver, S.A.	El Palmar	116/431	2.745
Brotitel, S.A.	Murcia	117/487	37.446
Credifoto, S.A.	Murcia	119/529	2.535
Nuevas Explot. de Aguas, S.A.	Madrid	120/561	3.452
Paprika, S.A.	Espinardo	120/570	675
Pinturas Jaque, S.L.	El Palmar	120/572	5.259
Prof. Hermanos Sánchez, S.A.	Avileles	120/577	3.351
Rain Sun, S.A.	Murcia	121/584	4.656
Transp. Periféricos Murcianos, S.A.	Madrid	121/599	13.691
Angela Jiménez Martínez	Murcia	122/18	8.350
Eduardo González Gutiérrez	Murcia	124/46	1.000
Eduardo González Gutiérrez	Murcia	124/47	1.000
Joaquín González Sánchez	Murcia	126/92	1.000
Fernando Andréu Ródenas	Murcia	126/98	1.000
Juan José Torres Caballero	Pte. Tocinos	126/116	1.000
Antonio Castillo Buendía	Murcia	127/124	1.000
Adrián Viudes e Hijos, S.R.C.	Murcia	127/339	1.000
María Josefa Ríos Guillén	Murcia	128/151	1.000
Manuel Martínez Costa	Murcia	129/186	1.000
Manuel Martínez Costa	Murcia	129/187	1.000
Edificaciones Ruimar, S.A.	Murcia	129/194	1.000

## LICENCIA FISCAL INDUSTRIAL

Joaquín Sánchez Viñegla	Lorca	4/792	1.323
Asunción García Luna	Murcia	4/804	18.522
Francisco Hernández Corbalán	Aljucer	4/814	22.050
Pedro José Mirete Hernández	Murcia	4/818	10.080
Vicente Cascales Samper	Murcia	4/838	13.230
Centro Español del Aluminio, S.A.	Murcia	4/840	1.323
Eduardo González Gutiérrez	Murcia	4/848	6.946
Ginés Costa García	Murcia	4/853	23.152
Bernardo Bonilla Sánchez	Murcia	4/859	15.876
Juan Fernández Cayuela	El Palmar	4/870	13.230
Juan Fernández Cayuela	El Palmar	4/871	5.292
Envases González S.A.	T. Cotillas	4/907	60.626
Paulino García Juárez	Bullas	4/971	1.640
Juan Antonio Fenoll Conesa	Cartagena	4/980	3.543
Antonio Ramón Aguilar	Murcia	4/984	1.323
José Pérez C. Residencia 38/81	Murcia	4/1.025	3.969

## LICENCIA FISCAL - PROFESIONALES

José Miguel Castroverde Argudo	Alicante	764	33.600
Miguel Cáceres Hernández-Ros	Murcia	1.471	7.835
Omar Garrido Nich	Alicante	1.635	3.000
José Jordán Selvas	La Alberca	1.709	8.400
Juana Martínez García	Molina	1.799	3.150
Julio Martínez García	La Alberca	1.800	3.000
Charles Robisón Martín	Sangonera	1.967	3.000

## TRAFICO DE EMPRESAS - RECARGO DE PRORROGA

Antonio Almela Fernández	Molina	6.209	3.087
Diego Peña González	Molina	7/13	2.205
Castor Conesa Pérez	Murcia	10/139	13.646
Francisco González Pérez	Lorca	10/143	14.622

## RUSTICA - T. LOCAL

Carmen Zamorano Galindo	Valencia	12/15	2.157
Carmen Zamorano Galindo	Valencia	12/16	2.157
Carmen Zamorano Galindo	Valencia	12/17	3.329

## RECURSOS EVENTUALES - MULTAS POR INCOMPARECENCIA

Servicios Municipales, S.A.	Molina	803/4	15.000
José Hernández Mármol	Molina	803/18	10.000
José Hernández Mármol	Molina	803/22	15.000
José López Ros	Murcia	806/9	10.000

Pescados Alcantarilla, S.A. Alcantarilla 806/1 15.000  
 Jesualdo Valverde Martínez Murcia 2.000

Número 853

**I.R.P.F. - RETENCIONES TRABAJO PERSONAL - MULTAS**

Santiago Espinosa Alacid	Murcia	11.105	10.000
José Antonio Esteve Moreno	Espinardo	11.122	10.000
Manuel Sánchez Martínez	Espinardo	11.129	10.000
Antonio Bernal Nicolás	Espinardo	11.130	10.000
José Hernández Rodríguez	Murcia	11.140	10.000
Pascual Moreno García	Murcia	11.170	10.000
Pascual Martínez Jerez	Murcia	11.369	10.000
Juan Martínez Abellán	Murcia	11.376	10.000
Pedro Conesa Guerrero	Murcia	11.383	10.000
José Rodríguez Hernández	Murcia	11.435	10.000
Francisco Martínez Plaza	Murcia	11.452	10.000
Pedro Torres Caballero	Murcia	11.480	10.000
Mariano Martínez Vidal	Murcia	11.484	10.000
Francisco Caravaca Martínez	Murcia	11.502	10.000
José Caballero Marín	Murcia	11.562	10.000
José Sánchez Ros	Murcia	11.565	10.000
Antonio González Buendía	Murcia	11.578	10.000
Alfonso Cánovas Sánchez	Murcia	11.587	10.000
Dolores Fenor Hernández	Murcia	11.602	10.000
Verónica Cañada Gálvez	Murcia	11.603	10.000
José Melina Sánchez	Murcia	11.606	10.000
Ramón Ujeras Fernández	Murcia	11.607	10.000
José Vicente Martínez	Murcia	11.625	10.000
José Navarro García	Sangonera	11.692	10.000

**IMPUESTO GENERAL TRAFICO EMPRESAS - MULTAS**

Martín Sanmartín Frutos	Beniel	17.296	10.000
Gabriel Sarrías Soriano	Beniel	17.297	10.000
José González Moreno	Murcia	18.010	10.000
Manuel Sánchez Fernández	Murcia	18.019	10.000
Alfonso Sánchez Fernández	Murcia	18.236	10.000

**CANON DE SUPERFICIE DE MINAS**

Isidoro de la Cierva	Madrid	19	545
Isidoro de la Cierva	Madrid	20	545
Jacinto García Paredes	Alicante	45	14.715
Carlota Marín Buck	Aguilas	77	1.090
Carlota Marín Buck	Aguilas	78	545
Carlota Marín Buck	Aguilas	79	1.090
Carlota Marín y otro	Aguilas	80	1.090
Antonio Marín Menú	Aguilas	81	1.635
Alejandro Marín y otros	Aguilas	82	1.090
J. Marín Moreno y otros	Aguilas	83	545
Francisco Navarro Alarcón	Aguilas	99	545
Francisco Navarro Alarcón	Aguilas	100	545
Fernando Navarro Flores	Murcia	101	1.635
Negocios Agrícolas e Industriales	Madrid	105	9.810
Sdad. E. M. Buena Fe	Cartagena	189	545
Sdad. E. M. Buena Fe	Cartagena	190	545
Sdad. E. M. Buena Fe	Cartagena	191	545
Sdad. E. M. Buena Fe	Cartagena	192	545
Sdad. E. M. San Juan y Santa Ana	Murcia	193	545
Sdad. E. M. San Juan y Santa Ana	Murcia	194	545
Sdad. E. M. San Juan y Santa Ana	Murcia	195	545
Sdad. E. Mínera Buena Fe	Murcia	196	545
Sdad. E. Mínera Buena Fe	Murcia	197	545
Sdad. E. San Juan y Santa Ana	Murcia	198	545
Sdad. E. San Juan y Santa Ana	Murcia	236	545
Sdad. La Amistas	Bilbao	201	545
Sdad. La Amistas	Bilbao	202	545
Sdad. La Tutelar	Murcia	208	545
Sdad. La Tutelar	Murcia	209	545
Sdad. Paciencia	Madrid	228	13.625
Sdad. Paciencia	Madrid	229	545
Sdad. Paciencia	Madrid	230	545
Sdad. Paciencia	Madrid	231	545
Sdad. Paciencia	Madrid	232	545
Adad. Paciencia	Madrid	233	545
Sdad. San Juan y Santa Ana	Murcia	235	545
José Servet Magenis	Murcia	242	545
Hierros Siret Belpaire	Murcia	243	1.090
Hierros Siret Belpaire	Madrid	244	545
Hierros Siret Belpaire	Madrid	245	1.090
Hierros Siret Belpaire	Madrid	246	1.090
Hierros Siret Belpaire	Madrid	247	545
Hierros Siret Belpaire	Madrid	248	545
Luis Siret Cels	Madrid	249	1.090
Luis Siret Cels	Madrid	250	1.635
Luis Siret Cels	Madrid	251	545

Murcia, 14 de enero de 1985.—El Delegado de Hacienda Especial.

**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación laboral. Convenios colectivos. Exp. 9/85.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, para Consejo Municipal de Guarderías de Molina de Segura, de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 4 de diciembre de 1985, que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 1 de febrero de 1985, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

**ACUERDA:**

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

Segundo.—Remitir el texto original del Convenio, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para su depósito.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, 1 de febrero de 1985.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Vicente Selma Ramos.

En la sala de juntas de los locales del Ilustre Ayuntamiento de Molina de Segura, y siendo las dieciocho horas del día cuatro de diciembre de mil novecientos ochenta y cuatro, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo a suscribir entre el Consejo Municipal de Guarderías y su personal contratado, para el año 1984, con la asistencia de los siguientes señores:

Por parte del Consejo Municipal de Guarderías, don Jesús Bonache Alfaro, doña Carmen Pérez Melgar y don Rodolfo López Zambudio.

Por parte social doña Amparo Riquelme Baeza, doña Rosario Beltrán Hernández, doña Bienvenida Omar Hernández y doña Alfonsa Jiménez Rodríguez.

Una vez elaborado el Convenio Colectivo y aceptado unánimemente por todos los asistentes, los aquí reunidos facultan a don Jesús Bonache Alfaro, para que junto con el secretario don Rodolfo López Zambudio, firmen el mencionado Convenio que se encuentra redactado en 11 folios numerados.

Y en prueba de conformidad con lo expuesto, firman los señores comparecientes este Acta, que deberá ser remitida a la Dirección Provincial de Trabajo, de lo que yo, secretario, certifico.

**CONVENIO COLECTIVO DE LAS GUARDERIAS MUNICIPALES (ESCUELAS INFANTILES) DE MOLINA DE SEGURA****Denominación.**

Los miembros de la Comisión Negociadora asumen la denominación de escuelas infantiles como superadora de la de guarderías, por considerar que la misma recoge de forma más adecuada los fines que persiguen.

**1.—Ámbito de aplicación.****1.1.—Territorial y personal.**

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de carácter jurídico-laboral existentes entre las empresas titulares de escuelas infantiles que dependen en cuanto a su financiación, total o parcialmente, del Consejo Muni-

cial de Escuelas Infantiles de Molina de Segura, y el personal que preste servicios en las mismas.

### 1.2.—Temporal.

1.—El presente convenio se pacta por una vigencia de dos años, desde el 1 de enero de 1984 al 31 de diciembre de 1985.

2.—Entrará en vigor al día siguiente de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraeran al 1 de enero de 1984, debiéndose abonar las diferencias económicas que resulten en el plazo máximo de dos meses a partir de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

3.—Al 31 de diciembre de 1984 se procederá a la revisión de Jornada y salarios.

4.—El presente Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por años naturales caso de no procederse a la correspondiente denuncia por ninguna de las partes negociadoras. En tal caso, las condiciones económicas se revisarán automáticamente con el incremento habido I.P.C. en los 12 meses anteriores más 2 puntos. El anuncio de revisión habrá de hacerse en un plazo no inferior a 30 días anteriores a la fecha de vencimiento del Convenio.

### 2.—Régimen de personal.

#### 2.1.—Clasificación del personal por razón de su permanencia.

1.—**Personal fijo o por tiempo indefinido.** Es el que realiza funciones de carácter normal y permanente en una Escuela Infantil.

El personal contratado sin pactar modalidad alguna en cuanto a su duración adquirirá la condición de fijo una vez transcurrido el período de prueba establecido de forma general en el artículo 2.3.2. del presente Convenio.

2.—**Personal eventual.** Es el contratado por tiempo determinado para la realización de un trabajo de naturaleza eventual por tratarse de tareas esporádicas y ocasionales. El contrato habrá de formalizarse por escrito especificándose el trabajo a realizar y su duración. Tendrá una duración máxima de 6 meses, pudiéndose prorrogar por otros tres meses sucesivos, a cuyo término si el trabajador continúa prestando sus servicios adquirirá la condición de fijo con efectos desde el comienzo de su relación laboral.

El cese del trabajador se producirá sin necesidad de preaviso, por expiración del tiempo, o finalización del trabajo para el que fue contratado.

3.—**Personal interino.** Es el contratado para sustituir al personal fijo o contratado durante las ausencias de éste que conlleven la obligación de reserva de su puesto de trabajo.

El contrato habrá de formalizarse por escrito con especificación del nombre del sustituido, y la causa de la ausencia del mismo.

El cese del personal interino tendrá lugar sin necesidad de preaviso, cuando concurren algunas de las siguientes circunstancias:

- a) Reincorporación del sustituido.
- b) Extinción del contrato temporal del sustituido.

En el supuesto de que el trabajador continuara prestando servicios aun dándose las referidas causas de extinción, se convertirá automáticamente en fijo, con antigüedad desde el inicio de su relación laboral.

Al personal que realice sustituciones esporádicas, se le hará un contrato especial por el que le serán computados los días trabajados a todos los efectos. La duración de dicho contrato no será superior a dos meses, y podrá trabajarlos a lo largo del curso; si los hubiere cubierto antes de finalizarlo éste, el contrato le sería renovado. En lo referente a los contratos mencionados se estará a la normativa vigente.

#### 2.2.—Clasificación del personal por razón de su función.

1.—**Educador/a - profesor/a.** Es del personal que por sus conocimientos teóricos y prácticos puede desempeñar las distintas actividades que posibilitan el desarrollo integral del niño así como el cuidado y aseo del mismo; igualmente pueden realizar las tareas de mantenimiento diario de las dependencias de la Escuela Infantil.

2.—**Cocinero/a.** Es la persona que realiza las funciones relacionadas con la compra y preparación de alimentos.

#### 2.3.—Acceso a puesto de trabajo.

##### 1.—Ingresos.

1.1.—En los supuestos de que existiera personal contratado por tiempo determinado en la escuela infantil afectada por el presente Convenio en don-

de se fuera a cubrir alguna plaza vacante o de nueva contratación, el correspondiente concurso oposición se realizará en régimen de turno restringido para el referido personal.

Caso de que quedara desierto el mismo podrá realizarse nueva convocatoria de concurso oposición en régimen abierto.

1.2.—Las admisiones de nuevo personal se llevarán a cabo con sujeción a los siguientes requisitos:

- a) Se comunicará previamente a los representantes de los trabajadores y padres del centro afectado, los cuales junto con el Consejo Municipal de Escuelas Infantiles o la empresa en su caso, procederán a elaborar los criterios de admisión.
- b) Posteriormente se procederá a la convocatoria de Concurso Público, comunicándose al Instituto Nacional de Empleo, y anunciándose en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Las convocatorias serán suficientemente explícitas en sus «bases» en orden a los requisitos personales, documentación a aportar y méritos, pruebas y experiencias a valorar.

- c) El tribunal para evaluar los concursos estará integrado por 5 personas.

En representación del Consejo Municipal o Empresa respectiva, trabajadores del centro y padres del mismo, en la proporción de 3 miembros del Consejo o empresa en su caso, un miembro por parte de los trabajadores y un miembro por parte de los padres.

2.—**Período de prueba.** El personal admitido, deberá superar un período de prueba que se fija en dos meses, durante el cual se podrá resolver el contrato, sin indemnización, a instancia de cualquiera de las partes.

La decisión de resolver el contrato, caso de que no sea por voluntad del trabajador, habrá de adoptarla el Tribunal designado con ocasión del correspondiente concurso. A tales efectos recabarán antes de finalizar el período referido, información de los representantes de padres y trabajadores, sobre la forma de realización de las funciones asignadas por parte del trabajador contratado.

3.—**Cambios de puesto de trabajo.** En los puestos de trabajo que se produjeran vacantes o se crearan otros nuevos en cualquier centro adscrito al Consejo Municipal de Escuelas Infantiles, los trabajadores de los demás centros podrán solicitar el traslado al mismo con anterioridad a que sea convocado el correspondiente concurso.

A tales efectos, el Consejo Municipal comunicará a los directores de los distintos Centros la próxima convocatoria de concurso, para su conocimiento por los trabajadores, debiéndose efectuar la solicitud de traslado de 15 días desde la referida comunicación.

4.—**Ceses.** El trabajador que deseara extinguir voluntariamente su relación laboral deberá comunicarlo por escrito a la empresa con el preaviso de 30 días.

En el supuesto de que el cese fuera de un trabajador fijo, y caso de que se hubiera comunicado en tiempo y forma, se le abonará la liquidación por tiempo trabajado y una indemnización de 30 días.

#### 2.4.—Perfeccionamiento profesional.

1.—El Consejo Municipal, las empresas en su caso, y los trabajadores procurarán su actualización o perfeccionamiento de los conocimientos profesionales, a fin de mejorar cualitativamente la prestación de los servicios a los niños.

2.—Este perfeccionamiento profesional podrá tener lugar por medio de cursos o actividades formativas distinguiéndose:

- a) Las propuestas por el Consejo Municipal de Escuelas Infantiles, estén o no organizados por el mismo, y para el personal de las distintas Escuelas.
- b) Las propuestas por las empresas y respecto a los trabajadores afectos a las mismas.
- c) Los propuestos únicamente por los trabajadores interesados, sin que el Consejo Municipal, o la empresa en su caso, haga suya la propuesta.

3.—Semestralmente, el Consejo Municipal junto con los directores de los distintos centros, confeccionarán un programa de cursos de Reciclaje.

En tales programaciones se determinará el personal que deba asistir a los mismos, procurando la asistencia progresiva de todo el personal de los centros.

La asistencia a tales cursos, de las personas que fueran designadas, será obligatoria, disponiendo de licencia retributiva por el tiempo necesario, así como devengado los gastos por desplazamientos, matrículas y dietas. Iguales derechos y obligaciones se tendrán caso de que los cursos fueren programados por el Consejo Municipal o trabajadores.

4.—Las solicitudes de licencia retributiva para asistencia a cursos de perfeccionamiento, realizados por los trabajadores sin ser propuestas por el Consejo Municipal o la empresa correspondiente serán resueltas por el Consejo Municipal previo informe del director del centro procurándose la utilización rotativa por parte de los trabajadores.

5.—La asistencia a cursos de perfeccionamiento con utilización de licencia llevará consigo la obligación del trabajador de emitir un informe del contenido del curso con especial mención de los aspectos que pudieran ser de aplicación al centro en que se presta sus servicios. Tales informes deberán ser presentados a la Dirección del centro en un plazo no superior a los 15 días desde la terminación del correspondiente curso.

### 3.—Régimen económico.

#### 3.1.—Disposiciones generales.

Las percepciones económicas de los trabajadores tendrán carácter salarial y extrasalarial.

1.—Son percepciones salariales aquéllas con las que se retribuye directamente la prestación de servicios, distinguiéndose:

- a) Salario base.
- b) Antigüedad.
- c) Complemento vencimiento periódico superior al mes.

2.—Son percepciones extrasalariales aquéllas de carácter indemnizatorio o supletorio de situaciones o gastos excepcionales, distinguiéndose:

- a) Suplidos.
- b) Complemento en incapacidad laboral transitoria.

3.2.—Salario base. Es la retribución de percepción mensual que con carácter general a todas las categorías se establece en 52.954 pesetas para el año 1984.

3.3.—Antigüedad. Es el aumento del salario mensual por años de servicio en la empresa, para el trabajador que tenga la condición de fijo, consistente en el abono de trienios, en cuantía de 2.600 pesetas a partir de 1985.

3.4.—Complemento vencimiento periódico superior al mes. Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrá derecho al percibo de dos pagas extraordinarias al año, que se devengarán por semestres naturales, y se abonarán respectivamente el 15 de junio y el 15 de diciembre, en cuantía de salario base, más antigüedad.

#### 3.5.—Suplidos.

1.—Dietas de manutención. Los trabajadores, que por necesidades de servicio o asistencia a cursos programados por el Consejo Municipal o por la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos fuera del término municipal, percibirán una dieta de manutención en la cuantía:

- Dieta entera..... 1.000 pesetas.
- Media dieta..... 500 pesetas.

2.—Gastos de viaje y desplazamiento. Los gastos de viaje por desplazamiento ordenados por la empresa, o con motivo de asistencia a cursos programados, serán abonados al trabajador.

3.6.—Complementos en I.L.T. En situación de Incapacidad Laboral Transitoria. La empresa abonará la totalidad de las retribuciones salariales.

3.7.—Anticipos. Todo trabajador tendrá derecho, previa justificación de su necesidad, a anticipos del salario, en cuantía máxima de dos mensualidades.

No se podrá solicitar nuevo anticipo sino una vez amortizado el concedido. Las devoluciones del anticipo, se realizarán mediante deducciones mensuales, de igual cantidad, a partir del mes siguiente a su concesión durante un período a determinar por el trabajador, con un máximo de 12 mensualidades.

### 4.—Régimen de jornada.

4.1.—Jornada. La jornada semanal será de 38 horas, distribuidas de lunes a viernes.

La jornada diaria se realizará de forma continua de 9 de la mañana a 5 de la tarde. El exceso de horas que se realicen alternativamente por todos los trabajadores con motivo de la apertura del centro y transporte de los niños, será tratado por las partes afectadas a este Convenio, para su solución.

4.2.—Vacaciones. Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a vacaciones anuales durante los períodos siguientes:

—Verano, del 1 al 31 de julio, a partir de las 13,30, del 1 al 31 de agosto, ambos inclusive.

—Semana Santa, del Lunes Santo a Martes de Pascua, ambos inclusive.

—Navidad del 22 de diciembre al 7 de enero, ambos inclusive.

—Del 1 al 7 de septiembre para programación y limpieza del centro.

### 4.3.—Licencias.

1.—Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Por razones de matrimonio: 15 días naturales.
- b) Por razón de enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días. En caso de que fuera necesario desplazarse fuera de la región se ampliará hasta 5 días.
- c) Por traslado del domicilio: 1 día.
- d) Por boda de hijos, padres o hermanos: 1 día.
- e) Por asuntos particulares no previstos en el presente apartado, previa justificación: 3 días por curso escolar.
- f) Por cumplimiento de un deber público y personal de carácter inexcusable: el tiempo necesario e indispensable.

Cuando en tales casos resultara imposible asistir al trabajo en más del 20% de horas laborales en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

Cuando percibiera el trabajador compensación económica por desempeño de cargo o cumplimiento de deber, su cuantía se descontará de la remuneración a abonar por la empresa.

En todo caso la empresa habrá de cubrir la vacante con personal interino.

2.—Los trabajadores con más de un año de antigüedad, tendrán derecho en caso de necesidad justificada a licencias no retribuidas de duración máxima de 6 días por curso. Las solicitudes habrán de formularse por escrito con una antelación de 48 horas.

4.4.—Excedencias. Es la suspensión de la relación laboral a instancias del trabajador, por motivos y circunstancias siguientes:

1.—Voluntaria. Es la solicitada por el trabajador fijo por motivos particulares, siendo requisito necesario el que tenga una antigüedad mínima de un año, y no haber disfrutado excedencia de esta clase en los dos años inmediatamente anteriores.

La duración de la excedencia no podrá ser inferior a un año ni superior a tres. Su concesión y la reincorporación al trabajo será obligada para la empresa, en los apartados a, b, y c.

No obstante lo dispuesto en los dos párrafos anteriores se tendrá derecho a excedencia voluntaria especial por los siguientes motivos:

a) Para el cuidado de hijo menor de 2 años en la fecha de solicitud. En tal caso la excedencia no podrá ser superior a los 3 años. Los nacimientos de hijos pondrán fin a la excedencia que se viniese disfrutando y dará derecho a un nuevo período.

b) Para la realización de estudios de perfeccionamiento de la especialidad del trabajador. En tal caso, el período de excedencia se computará como de trabajo efectivo a efectos de antigüedad de la empresa.

c) Para hacer frente a graves circunstancias familiares tales como enfermedad o invalidez del cónyuge, descendientes, ascendientes o hermanos, traslado del cónyuge a otra localidad, etc.

En todos los supuestos de excedencia voluntaria la duración de la misma podrá reducirse a instancia del trabajador por haber desaparecido la necesidad que la motivó. La reincorporación habrá de comunicarse a la empresa mediante escrito, con antelación de 30 días caso de expiración de la totalidad del período de la excedencia.

La empresa procederá a su reincorporación en un periodo máximo de 15 días desde la fecha de la comunicación o al día siguiente del periodo máximo de la excedencia si se agotó el mismo.

2.—**Forzosa.** Es la que se produce por la imposibilidad del trabajador para asistir normalmente a su trabajo, como consecuencia de:

1.—Designación o elección para su cargo público.

2.—Prestación de Servicio Militar o sustitutivo. En este supuesto se tendrá derecho, cuando se posea una antigüedad superior a un año, a las pagas extras establecidas en el presente convenio.

3.—El ejercicio de funciones sindicales de ámbito regional o superior.

El trabajador con excedencia forzosa deberá reintegrarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir del cese del servicio, cargo que motivó su excedencia, excepto los incluidos en el apartado 2 para los que el plazo máximo será de 2 meses.

La comunicación de la reincorporación deberá realizarla por escrito, con especificación de la fecha de la misma, que no será antes de los 7 días a partir de la notificación a la empresa.

## 5.—Disposiciones varias.

5.1.—**Recomendaciones médicas.** El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a un completo reconocimiento médico anual, debiéndose realizar, inmediatamente antes de comenzar el curso correspondiente.

5.2.—**Seguro responsabilidad civil.** Las empresas afectadas por el presente convenio, vendrán obligadas a concertar un seguro de responsabilidad civil frente a terceros, respecto a la totalidad de la plantilla de las mismas, así como a la Escuela Infantil en su globalidad. La cuantía del asegurado se determinará por la Comisión Paritaria.

5.3.—**Prendas de trabajo.** Las empresas habrán de proporcionar 2 equipos anuales de prendas de trabajo.

5.4.—**Comedor.** Los trabajadores que estén ejerciendo su actividad laboral en el horario de las comidas, tendrán acceso a la misma de forma gratuita.

5.5.—**Derechos sindicales.** Las escuelas infantiles con un mínimo de 5 trabajadores, podrán elegir un delegado de personal.

## 6.—Disposiciones adicionales.

6.1.—**Condiciones más beneficiosas.** En todo caso se respetarán las situaciones más beneficiosas que el trabajador viniera disfrutando en virtud de norma o pactos previos al presente convenio.

6.2.—**Derecho supletorio.** En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a la normativa general en cada momento.

6.3.—**Comisión paritaria.** A la firma del presente convenio, se creará una Comisión Paritaria de Mediación, Arbitraje e Interpretación, que con independencia de la competencia de los organismos públicos, vele por la interpretación, aplicación y concreción de la pactado.

La comisión estará integrada por representantes de los trabajadores y representantes del Consejo Municipal de Escuelas Infantiles de Molina de Segura, así como de las empresas si las hubiere.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria: Interpretar el convenio, vigilar el cumplimiento de lo pactado, ejercer función de Mediación entre las partes y cualesquiera otras que las leyes otorguen.

7.—**Disposición final.** Las partes negociadoras reconocen la positiva experiencia llevada a cabo por las Escuelas Infantiles «Virgen de la Consolación» e «Inmaculada» orientada por objetivos asumidos plenamente por el Consejo Municipal de Escuelas Infantiles.

Tales objetivos, orientados hacia el desarrollo integral de los niños, en su vertiente individual y colectiva, en un ambiente de libertad y cariño, no obstante, cabe tender a través de diversas orientaciones, consideramos positivo mantener y potenciar aquellas cuya experiencia práctica, ha sido reconocida por las personas e instituciones, que directa, o indirectamente han tenido relación con las mismas.

Por ello, las partes negociadoras, con independencia del esquema general que pudiera diseñarse en el futuro Reglamento de Régimen Interior, a elaborar por el Consejo Municipal de Escuelas Infantiles de Molina de Segura, las Asociaciones de Padres y los trabajadores de las Escuelas, proceden a reseñar los principios organizativos cuyo funcionamiento se mantendrá en la Escuelas Infantiles «Virgen de la Consolación» e «Inmaculada».

## A.—Rotación de Personal.

La escuela infantil se configura, como una prolongación de la propia familia y referencia del niño sobre la sociedad general. Por ello las pautas de comportamiento y roles que adopten las personas que trabajan en las mismas, tienen una especial influencia al ir sedimentándose en el subconsciente del niño y configurar el desarrollo de su personalidad.

El sistema de rotación del personal, llevado a cabo en las escuelas infantiles mencionadas, trata de evitar los efectos negativos de una primera división de actividades, haciendo posible se asuma la importancia y necesidad de cada una de ellas. La adopción de tal sistema, requiere la cualificación profesional polivalente y la exigencia de idénticas responsabilidades para cada uno de los integrantes de la plantilla de la escuela infantil.

La alternancia o rotación se realizará de tal forma que no se mantenga a ningún miembro de la plantilla durante más de dos cursos en la misma actividad y no menos de un curso completo, sin perjuicio de la flexibilidad que adoptarse en casos concretos.

## B.—Equipo educativo.

Estará integrado por la totalidad de los trabajadores de las escuelas infantiles. Entre sus funciones estarán:

B1) La elaboración y actualización del sistema pedagógico de la escuela.

El Consejo Municipal de Escuelas Infantiles, así como los padres de los niños, tendrán puntual conocimiento del mismo, mediante reuniones periódicas que se celebrarán como mínimo trimestralmente a fin de analizar su contenido y desarrollo práctico.

B2) Revisión de las programaciones correspondientes a los distintos niveles y equipos de experiencias pedagógicas.

B3) Elección del director coordinador de la Escuela, lo que llevará a cabo cada dos años, de entre los miembros del mismo.

B4) Determinar los criterios a adoptar en los supuestos de contratación de personal.

## C) Consejo Escolar.

Se acuerda crear un Consejo Escolar, que represente los intereses de todos los agentes de la Comunidad Educativa en las Escuelas Infantiles.

## ADICIONAL 1

Se adquiere el compromiso de que en el supuesto de creación de nuevas plazas de Escuelas Infantiles, las mismas serán convocadas en primer lugar, las de cocinero/a, con el fin de que las personas que actualmente ocupan esas plazas, puedan pasar a ocupar las plazas de educadores.

## ADICIONAL 2

Para el presente año 1984, excepcionalmente, el remanente existente en el capítulo de gastos de personal se distribuirá linealmente entre todos los trabajadores de las escuelas infantiles en el sueldo base.

## Dirección y Administración:

Presidencia de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Avenida Teniente Flomesta, s/n.º - MURCIA