

durante el plazo de veinte días para que puedan formularse las alegaciones que se estimen convenientes, en el Servicio de Urbanismo, sito en Plaza Santoña, Murcia.

Murcia, 2 de abril de 1996.—El Director General de Ordenación del Territorio y Vivienda, **Rafael Amat Tudurí**.

5710 RESOLUCIÓN del Director General de Ordenación del Territorio y Vivienda por la que se somete a información pública la solicitud de construcción/instalación en suelo no urbanizable en el término municipal de: Murcia.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 16.3 del Texto Refundido de la Ley sobre Régimen del Suelo y Ordenación Urbana de 26 de junio de 1992, se somete a información pública la documentación presentada en esta Dirección General relativa al expediente que se relaciona a continuación:

Expte. 316/95. Construcción de vivienda y garaje en Era Alta, Ctra. de San Ginés. Murcia. Promovido por don Mariano Gil Sánchez.

El citado expediente estará expuesto al público durante el plazo de veinte días para que puedan formularse las alegaciones que se estimen convenientes, en el Servicio de Urbanismo, sito en Plaza Santoña, Murcia.

Murcia, 25 de marzo de 1996.—El Director General de Ordenación del Territorio y Vivienda, **Rafael Amat Tudurí**.

5711 RESOLUCIÓN del Director General de Ordenación del Territorio y Vivienda por la que se somete a información pública la solicitud de construcción/instalación en suelo no urbanizable en el término municipal de: Murcia.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 16.3 del Texto Refundido de la Ley sobre Régimen del Suelo y Ordenación Urbana de 26 de junio de 1992, se somete a información pública la documentación presentada en esta Dirección General relativa al expediente que se relaciona a continuación:

Expte. 319/95. Construcción de vivienda en Ctra. de San Ginés. Era Alta. Murcia. Promovido por don Mateo Juan Gil Sánchez.

El citado expediente estará expuesto al público durante el plazo de veinte días para que puedan formularse las alegaciones que se estimen convenientes, en el Servicio de Urbanismo, sito en Plaza Santoña, Murcia.

Murcia, 25 de marzo de 1996.—El Director General de Ordenación del Territorio y Vivienda, **Rafael Amat Tudurí**.

Consejería de Industria, Trabajo y Turismo

5514 Convenio Colectivo de Trabajo para Ayuda a Domicilio de Molina de Segura, S.A.L. Exp. 23/96.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Ayuda a Domicilio de Molina de Segura, S.A.L., de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 18-3-96, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 22-3-96 de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/95 de 24-3-95 por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como por las disposiciones de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección General de Trabajo.

ACUERDA

Primero.

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

Segundo.

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

Murcia, a 29 de marzo de 1996.—El Director General de Trabajo, **Federico Hernández Pérez**.

CONVENIO COLECTIVO DE AYUDA A DOMICILIO DE MOLINA DE SEGURA, S.A.L.

Artículo 1. Ámbito personal y funcional.

El presente Convenio afecta a la empresa Ayuda a Domicilio de Molina de Segura, S.A.L. y a sus trabajadores.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación al Municipio de la ciudad de Molina de Segura, S.A.L., pudiéndole afectar a otros Municipios si la empresa Ayuda a Domicilio de Molina, S.A.L., prestara sus servicios en aquellos.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en BORM y en cualquier caso en el plazo de 15 días de la firma del mismo, siendo su vigencia de dos años.

Los efectos económicos para 1996 se retrotraerán al 1 de enero de 1996.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas formarán un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

El presente Convenio se podrá denunciar por cualquiera de las partes que ostenten representatividad legal para ello, con una antelación de un mes a su vencimiento.

En caso de no ser denunciado, se prorrogará tácitamente por periodos anuales, excepto los conceptos económicos que serán negociados por las partes anualmente.

Artículo 6. Jornada de trabajo.

La jornada laboral para el año 1996 será de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes.

Artículo 7. Descanso semanal, fiestas y permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera el derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

En lo no previsto en este Convenio, estaremos a lo dispuesto y lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. Control de seguridad e higiene.

En materia de seguridad e higiene, los representantes de los trabajadores asumirán las funciones del Delegado de Seguridad e Higiene.

Serán funciones de éstos, además de las previstas, revisar y exigir de la Dirección todo aquello que sea necesario para la eliminación de cualquier peligro y mejora de

las condiciones de trabajo. Las empresas vendrán obligadas a facilitar todo aquello que por esta razón sea solicitado por los representantes de los trabajadores; en caso de desacuerdo se estará a lo dispuesto por la Autoridad competente.

Artículo 9. Garantías sindicales.

Los representantes legales de los trabajadores dispondrán de un crédito de horas retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 10. Vacaciones.

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio será de treinta días naturales para todos los trabajadores, de los cuales quince días habrán de ser disfrutados de forma ininterrumpida entre los meses de junio a septiembre.

La empresa podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad de ésta, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

El cuadro de disfrute de vacaciones se expondrá y el trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos del comienzo del disfrute.

Artículo 11. Calendario laboral.

En el plazo de un mes a partir de la publicación del Calendario oficial, la empresa señalará, con intervención del Delegado de Personal, el Calendario Laboral.

Artículo 12. Prendas de trabajo.

La empresa proveerá con carácter obligatorio gratuito, al personal que, por supuesto, le necesite, de las siguientes prendas de trabajo anualmente:

- Una bata.
- Unos zuecos.
- 20 pares de guantes.

Artículo 13. Formación.

Al objeto de dotar al trabajador de cualificación profesional necesaria para desarrollar debidamente sus funciones, la empresa organizará cursos de formación con carácter gratuito, pudiendo hacer por sí, o por entidades especializadas.

Artículo 14. Condiciones económicas.

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

Artículo 15. Horas extraordinarias.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 16. Salario base.

El salario base es el que se especifica para las distintas categorías en la tabla salarial anexa.

Artículo 17. Antigüedad.

El premio de antigüedad se abonará por años de permanencia al servicio de la empresa, calculándose por quinquenios al tres por ciento y hasta el límite legal establecido, siendo la base de cálculo para 1996 la de las tablas salariales pactadas para ese año en concepto de salario base.

Artículo 18. Pagas extraordinarias.

Se abonarán al trabajador las siguientes gratificaciones extraordinarias:

- 30 de junio, 30 días de salario base.
- 20 de diciembre, 30 días de salario base.

Artículo 19. Plus de transporte.

Dada las circunstancias del servicio a domicilio, en el que las trabajadoras tienen que trasladarse continuamente, se establece un plus destinado específicamente a suplir los gastos de locomoción por día efectivo de trabajo, y que tendrá carácter de percepción extrasalarial, no siendo por consiguiente cotizable a la Seguridad Social; se pagará proporcionalmente al número de horas realmente trabajadas.

Artículo 20. Régimen disciplinario.

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

Artículo 21. Graduación de las faltas.

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

Artículo 22. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

- 1.- La falta de puntualidad a la asistencia al trabajo, hasta dos veces en un mes, con retraso inferior a cinco minutos en el horario de entrada.
- 2.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3.- El abandono del servicio sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 4.- Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.- Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

6.- No atender a los beneficiarios con la corrección y diligencia debidas.

7.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa, u horas de trabajo. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

9.- Falta al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 23. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.

2.- Ausencia sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.

3.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, o Hacienda Pública. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

4.- Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5.- La simulación de enfermedad o accidente.

6.- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

8.- Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9.- La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, para los beneficiarios, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para sus propios usos.

11.- La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse la empresa.

12.- La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 24. Faltas muy graves.

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses a veinte durante un año.

2.- Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo como a los beneficiarios, o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4.- La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los tribunales de Justicia.

5.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

6.- La embriaguez habitual.

7.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

8.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

12.- El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

14.- El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

Artículo 25. Régimen de sanciones.

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

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

En cualquier caso, la empresa dará cuenta al Comité de Empresa o Delegados de Personal, o Delegados sindicales, en su caso, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que se imponga.

Artículo 26. Sanciones máximas.

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

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por falta graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 27. Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 28. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará compuesta por un representante de la empresa y un representante de los trabajadores. La misma se reunirá a petición de alguna de las partes previa notificación a la otra parte, por escrito y con una antelación mínima de quince días. En la convocatoria deberán figurar los temas objeto de discusión o interpretación.

Las funciones de la Comisión Paritaria, serán las de hacer cumplir e interpretar, en su caso, el Convenio.

La Comisión Paritaria está formada por:

Representante de los trabajadores:

M.^a Cruz Baeza Meseguer.

Representante de la empresa:

Asunción Rosauero Ruiz.

Artículo 29. Tabla salarial para el año 1996.

Categoría	Salario Base Mes	Plus transporte	Retribución anual
Auxiliar hogar	86.625	300	1.212.750
Auxiliar Administrativo	86.625	300	1.212.750
Encargado	103.950	300	1.455.300
Aspirante auxiliar	75.075	300	1.051.050

En prueba de conformidad, firman las partes en Molina de Segura: Por la empresa, Dña. Asunción Rosaura Ruiz; Por el Comité de Empresa Dña M.ª Cruz Baeza Meseguer.

4. Anuncios

Consejería de Sanidad y Política Social

5713 Edicto por el que se notifica la Orden del Excmo. Sr. Consejero de Sanidad y Política Social desestimando el recurso número 263/95.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 59.4. de la Ley 30/92, por la presente se hace saber a doña Josefa Cascales Miralles, cuyo último domicilio conocido es calle San Ildefonso, número 68, de Fortuna (Murcia), que mediante Orden del Excmo. Sr. Consejero de Sanidad y Asuntos Sociales, se ha dispuesto desestimar el recurso número 263/95, interpuesto contra la Resolución de fecha 27-6-95, de la Dirección General de Salud y Consumo, por la que se le imponía una sanción de 50.000 pesetas de multa por infracción de normas sanitarias o de protección al consumidor.

Lo que le comunico para su conocimiento y efectos, significándole que contra dicha Orden, que agota la vía administrativa pueden los interesados deducir el oportuno contencioso-administrativo en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de esta notificación, en la forma prevista en la vigente Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, sin perjuicio de la interposición de cualquier otro recurso que estime pertinente.

Murcia a 13 de marzo de 1996.—El Secretario General de la Consejería de Sanidad y Política Social, **José Luis Gil Nicolás**.

5712 Edicto por el que se notifica la Orden del Excmo. Sr. Consejero de Sanidad y Política Social sobre recurso interpuesto contra Resolución del Colegio Farmacéutico que paralizaba un expediente de autorización de apertura en Aljucer (Murcia).

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 59.4 de la Ley 30/92, por la presente se hace saber a doña María Ángeles Gómez Fernández y a doña Elena Segura Caravaca, que mediante Orden del Excmo. Sr. Consejero de Sanidad y Política Social, se ha dispuesto desestimar el recurso interpuesto por doña Dedicación Lerma Soriano y confirmar el acuerdo de 28-9-93 del Colegio Oficial de Farmacéuticos de Murcia, que paralizaban su expediente de autorización de apertura de farmacia instado para la zona suroeste de Aljucer, Murcia.

Intentadas las notificaciones sin haberse podido practicar y para conocimiento de los interesados y efectos oportunos, se significa que contra dicha Orden, que agota la vía administrativa pueden los interesados deducir el oportuno contencioso-administrativo en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de esta notificación, en la forma prevista en la vigente Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, sin perjuicio de la interposición de cualquier otro recurso que estime pertinente.

Murcia a 13 de marzo de 1996.—El Secretario General de la Consejería de Sanidad y Política Social, **José Luis Gil Nicolás**.