

II. Administración Civil del Estado

2. Direcciones provinciales de Ministerios

Número 2685

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación Laboral. Convenios colectivos. Expte.: 7/94

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para J. García Carrión, S.A., código 3000842, de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, así como por las instrucciones recibidas de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección Provincial de Trabajo 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:

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

Murcia a 25 de febrero de 1994.—El Director Provincial, José Antonio Gallego Iglesias.

(D.G. 7759)

C A P Í T U L O I

Artículo 1.- Ámbito aplicación, funcional y personal

El presente convenio colectivo será de aplicación y obligación a la sociedad mercantil J. García Carrión S.A., domiciliada en Ctra. Murcia s/n, Jumilla (Murcia), y a todos los trabajadores de la misma, empresa dedicada a la actividad de comercialización, embotellado y envasado de vinos, mostos, sangrías, zumos y néctares.

Artículo 2.- Periodo de vigencia, entrada en vigor y denuncia

La duración del presente convenio será de un año, es decir del 1 de abril de 1993 al 31 de marzo de 1994. Su entrada en vigor, en consecuencia, será el 1 de abril de 1993 sea cual fuese su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

Tres meses antes de la expiración del presente convenio, las partes firmantes del mismo, se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio, sin necesidad de la previa denuncia del vigente.

Artículo 3.- Comisión negociadora y paritaria

Para las funciones de interpretación y arbitraje del presente convenio y de los problemas o cuestiones que se deriven de su interpretación o aplicación, se constituye una comisión formada por:

- En representación de la empresa, aquel o aquellas personas a quien la empresa designe.

- En representación de los trabajadores, los componentes del comité de empresa, por ser los representantes legales de los trabajadores siendo pactantes de este convenio.

El desarrollo de las normas que regulan la composición y funcionamiento de la comisión paritaria y negociadora, se especificará en el anexo I del presente convenio colectivo.

C A P Í T U L O II

Artículo 4.- Jornada, vacaciones y licencias

A) La duración de la jornada laboral de trabajo, para el periodo vigente del presente convenio, será de 1.792 horas en cómputo global año de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a viernes, teniendo en cuenta el calendario laboral de la Región.

B) Las secciones de carga, descarga y distribución, si tuviesen necesidad de realizar una jornada distinta, la pactarán con sus trabajadores, respetando lo establecido en el Art. 34 del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente quedará afectado a dicha jornada distinta el mínimo personal administrativo necesario.

C) El horario de trabajo será acordado entre la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores, de acuerdo a las necesidades productivas y normativa vigente.

D) Todos aquellos trabajadores que por necesidades de la Empresa tengan que trabajar en fiestas laborales, que tienen carácter retribuido y no recuperable, les serán

abonadas como extraordinarias las horas trabajadas o bien les serán compensadas como descanso la mañana o la tarde, o bien el día completo si fuese el caso, que asignen a su elección los trabajadores afectados por esta circunstancia.

E) Para las dudas que surjan en cuanto a control de entrada y salida a la Empresa se refiere, estarán a disposición los documentos correspondientes en la sección de personal de la Empresa

F) Los trabajadores afectados por este convenio tendrán un periodo anual de vacaciones de 27 días laborables, las vacaciones se fijarán de la forma siguiente:

- Dos semanas en invierno que comprenden 14 días laborables y 15 días naturales en verano que comprende 13 días laborables salvo días festivos, ajustándose el total de días disfrutados a los 27 laborables.

- Los días de vacaciones se considerarán a todos los efectos como efectivamente trabajados.

- A ser posible y siempre que las necesidades productivas lo permitan el periodo de 15 días, se disfrutarán del 15 de junio al 15 de septiembre, fijándose por cada sección el correspondiente cuadro de vacaciones que se deberá conocer antes de finalizar el año.

G) Cualquier persona que por motivos muy especiales necesite disfrutar los dos periodos de forma ininterrumpida, lo negociará con la dirección de la Empresa.

H) En caso de ingreso o cese del personal durante el año, serán concedidas en proporción al tiempo trabajado.

- Cuando un trabajador se encuentre disfrutando las vacaciones y por enfermedad o accidente tuviese que interrumpir las mismas obteniendo de su médico la baja correspondiente, reanudará las mismas al obtener el alta médica.

I) Cuando un trabajador contraiga matrimonio, podrá unir a los días de permiso retribuido por este concepto seis días de vacaciones a cuenta del año en curso.

J) El establecimiento de turnos será comunicado a los trabajadores todos los viernes a través de sus correspondientes jefes de sección, procurando efectuar rotación semanal de acuerdo con las necesidades productivas.

K) Las jornadas especiales se pactarán en cada momento con la Dirección de la Empresa, que estará abierta a cualquier sugerencia (ferias, Navidades, Semana Santa, etc), y atendiendo siempre las necesidades productivas de la misma.

L) Cualquier trabajador podrá cambiar su turno con otro compañero de su misma categoría y sección siempre que éste sea autorizado por su inmediato superior.

M) El trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos con el salario contractual o pactado, avisando con la suficiente antelación, en los siguientes casos:

- Veinte días naturales en caso de matrimonio civil o canónico en primeras nupcias o sucesivas

- Cinco días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge ampliables por un periodo no superior a un mes, en caso de tener a su cargo hijos menores. Dicho periodo de 25 días será sin sueldo ni otra percepción económica.

- Tres días naturales en caso de alumbramiento de esposa. Caso de enfermedad grave derivada del alumbramiento, se podrá ampliar a seis días siempre que justifique la gravedad mediante el parte médico oficial.

- Un día por cambio de domicilio habitual.

- Tres días naturales en caso de fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica de gravedad de cónyuge, hijos, padres, padres políticos y de hermanos, si el hecho se produce en la localidad donde radica la Empresa y de cinco días si se produce fuera de ésta.

El resto de licencias se regirán por lo establecido en el Artº. 37 del Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente.

Artículo 5.- Servicio militar

A) Los trabajadores fijos que se encuentren cumpliendo el servicio militar durante la vigencia del presente convenio, percibirán las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad pactadas en este convenio.

B) La empresa vendrá obligada a darles trabajo en los periodos de licencia o permisos superiores a diez días, así como reservarles su puesto de trabajo, hasta un máximo de dos meses después de su licenciamiento.

CAPÍTULO III

Artículo 6.- Percepciones salariales

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

- a) Salario base.
- b) Prima de asiduidad y rendimiento.
- c) Plus de transporte.
- d) Complementos salariales de periodicidad superior al mes.
- e) Antigüedad.
- f) Incentivos
- g) Plus de productividad

Artículo 7.- Salario base

Es el que se establece para las diferentes categorías profesionales y que figura en la tabla salarial anexa con tal denominación.

Artículo 8.- Prima de asiduidad y rendimiento

Se establece una prima de asiduidad y rendimiento para todas las categorías profesionales afectadas por este convenio, que se devengará por día efectivamente trabajado y en la cuantía que se determina en las tablas salariales anexas de este convenio.

Artículo 9.- Plus transporte

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a percibir un plus destinado específicamente a suplir los gastos de locomoción y que tendrán carácter de percepción extrasalarial, no siendo, por consiguiente cotizables a la Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido en la tabla salarial anexa.

Artículo 10.- Antigüedad

El premio de antigüedad se abonará por años de servicio ininterrumpido al servicio de la empresa y de acuerdo a lo establecido en la ordenanza laboral vigente, calculándose su cuantía sobre los salarios base establecido en cada convenio del año de aplicación.

Al personal que cumpla los diez, veinte, treinta y treinta y cinco años de servicio ininterrumpido en la empresa, se le concederá un premio de vinculación que se pagará una sola vez dentro del mes en que se cumplan los años de servicio, en la siguiente cuantía:

- A los diez años de servicio: 35.000 ptas.
- A los veinte años de servicio: 55.000 ptas.
- A los treinta años de servicio: 70.000 ptas.
- A los treinta y cinco años de servicio: 80.000 ptas.

Los premios de antigüedad tendrán efectos económicos a partir del primer día del mes de su cumplimiento.

Artículo 11.- Incentivos

Se establece un incentivo por rendimiento para todas las categorías profesionales afectadas por este convenio que se devengará por día efectivamente trabajado. Su cuantía queda determinada en la hoja salarial anexa columna nº V.

Asimismo percibirán este plus aquellos trabajadores que sean dados de baja por enfermedad, accidente laboral o accidente no laboral, previa justificación de la misma, expedida por el facultativo de la seguridad social que le asista durante el periodo de dicha baja.

Tendrá carácter salarial y por tanto cotizables a la Seguridad Social.

Artículo 12.- Plus de productividad

Queda establecido el plus de productividad, que se devengará por días laborables efectivamente trabajado, por domingos, festivos, gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre, así como por los días de vacaciones.

Asimismo percibirán este plus aquellos trabajadores que sean dados de baja por enfermedad, accidente laboral o accidente no laboral, previa justificación de la misma, expedida por el facultativo de la Seguridad Social, que le asista durante el periodo de dicha baja.

La cuantía de dicho plus de actividad, queda establecida en la tabla salarial anexa columna III.

Artículo 13.- Complementos salariales de periodicidad superior al mes

Se establece por los siguientes conceptos:

- Las gratificaciones extraordinarias se devengarán dentro del año natural de vigencia del convenio.

- Se establecen dos gratificaciones, una en verano y otra en Navidad que se abonarán respectivamente el 30 de junio y el 15 de diciembre, a razón de las cantidades que figuran en el anexo salarial del presente convenio. La cuantía de cada una de ellas será de una mensualidad del Salario Base, más plus convenio, más antigüedad, más plus de actividad, más incentivos y más plus de transporte.

- En caso de ingreso o cese del personal durante el año, serán concedidas en proporción al tiempo trabajado prorrateándose cada una de ellas de acuerdo a los días de alta en la empresa.

Artículo 14.- Igualdad y remuneración por razón de sexo

En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites enmarcados por la Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado Español.

Artículo 15.- Promoción y formación profesional. Ascensos

1.- La empresa desarrollará la política de formación y promoción adecuada en orden a la mejora del nivel cultural y profesional de sus empleados, según las necesidades, administrativas, comerciales, organizativas y de fabricación que se den en cada momento, procurando completar la Formación Profesional de sus trabajadores.

2.- A tal efecto, la empresa facilitará locales adecuados dentro de los disponibles para su realización durante cualquier época del año y fuera de las horas de trabajo.

3.- En los cursos que tengan realización directa con los trabajos que se realizan en la fábrica se programará la realización de un examen final, entregando al cursillista un certificado en el que figure el nivel de aprovechamiento y conocimientos adquiridos en el curso.

4.- Los trabajadores tendrán derecho igualmente, 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.

5.- Igualmente 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).

6.- Periodo de formación. La empresa podrá contratar personal en periodo de formación o practicas que podrá ir de tres meses a un año, pactando con ellos su retribución durante este periodo.

Artículo 16.- Mejoras voluntarias de la Seguridad Social

1.- En caso de incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo o enfermedad común o bien motivado por cualquier otra causa, la empresa garantiza al trabajador el percibo de la totalidad de su remuneración desde el primer día de la baja, como si se tratara de días efectivamente trabajados.

2.- La empresa, afectada por este convenio colectivo, suscribirá una póliza de seguro que cubra el riesgo de muerte o incapacidad absoluta para el trabajo por cualquier causa, en la cuantía de 2.000.000 de ptas. La empresa anticipará a sus trabajadores o a sus herederos legales tres mensualidades de sus haberes, con cargo a la indemnización que éstos deben percibir como beneficiarios de la póliza de seguro concertada, reintegrándose a la empresa dicho importe una vez que se haga efectiva la indemnización.

Artículo 17.- Periodo de liquidación de nóminas

La liquidación de devengos de los trabajadores se efectuará computándose por meses naturales completos.

La empresa garantiza la percepción de los haberes el último día laborable del mes en que corresponda. En caso de domingo o festivo, se abonará el día laborable anterior.

Los trabajadores que en caso de necesidad justificada, necesiten un anticipo mensual de su haberes, lo negociarán directamente con la dirección de la empresa.

Artículo 18.- Periodo de liquidación de diferen. aplica. convenio

La empresa regularizará las diferencias económicas que pudiera existir, como consecuencia de la aprobación y aplicación del presente convenio, en el plazo de treinta días, a partir de la firma del mismo.

Artículo 19.- Anticipos especiales

Cualquier trabajador que necesite anticipos especiales para cubrir situaciones de imperiosa e ineludible necesidad familiar, lo solicitará a la dirección de la empresa quien lo estudiará.

Artículo 20.- Trabajos de superior categoría

Todos aquellos trabajadores que realicen funciones de superior categoría a las que correspondan a la categoría profesional que tuviesen reconocida, por un periodo superior a 6 meses, durante un año u ocho meses, durante dos años, se les reconocerá la categoría profesional adecuada al trabajo que realice y siempre que se cumplan las condiciones de antigüedad, méritos y formación que determine la dirección de la empresa, de acuerdo con el comité de empresa.

Todos aquellos trabajadores que desempeñen funciones de superior categoría a las que actualmente tienen, tendrán derecho a percibir las diferencias entre la categoría asignada y la que corresponda a la función que realice.

Artículo 21.- Ascensos

Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas de la empresa y de acuerdo con las propuestas de los jefes de sección al comité y dirección de la empresa, quienes resolverán conjuntamente.

Los criterios de ascenso y categorías profesionales en la empresa, se acomodarán a reglas comunes para todos los trabajadores.

Artículo 22.- Premio de jubilación

El trabajador que se jubile durante la vigencia de este convenio y cuente al menos con 10 años de servicio ininterrumpido en la empresa, a las edades que se detallan percibirán las siguientes cantidades:

A los 60 años de edad: 644.000 ptas.
A los 61 años de edad: 537.000 ptas.
A los 62 años de edad: 429.000 ptas.
A los 63 años de edad: 349.000 ptas.
A los 64 años de edad: 268.000 ptas.
A los 65 años de edad: 161.000 ptas.

También percibirán la cantidad de 325.000'- ptas., aquellos trabajadores que dejen de prestar sus servicios en la empresa por haber sido declarados por la comisión técnica calificadora en situación de invalidez permanente total o absoluta para toda clase de trabajo, salvo que tengan concertadas garantías mayores a su favor.

Artículo 23.- Excedencias

En relación con esta materia, por una parte la Empresa y por otra el Comité de empresa pactantes de este convenio, se remiten a lo establecido en la Ley Vigente y en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24.- Dietas

La empresa abonará a los trabajadores afectados por el presente convenio y por los conceptos que a continuación se detallan, sin necesidad de justificantes, las cantidades siguientes:

-Desayuno: 600 ptas.
-Comida: 1.600 ptas.
-Cena: 1.150 ptas.

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

Artículo 25.- Prendas de trabajo

La empresa entregará a cada trabajador dos uniformes de trabajo de verano y dos de invierno que vendrán obligados a llevar durante la jornada de trabajo.

A los trabajadores que por sus necesidades de trabajo necesiten calzado especial de seguridad, bien sean zapatos o botas de agua, se le proveerá del mismo con un juego al año siendo sustituidos en caso de roturas previa presentación al almacén de materias auxiliares del material deteriorado, debiendo usar estos sólo y exclusivamente dentro de la jornada laboral.

Igualmente se entregará una cazadora cada tres años para la época de verano en previsión de las inclemencias del tiempo en primeras horas de la mañana y últimas horas de la noche.

La reposición de cualquier prenda deteriorada será estudiada por la dirección y el comité de empresa.

Los trabajadores cuidarán muy especialmente de su higiene personal y de la prendas de trabajo.

Las prendas se entregarán en mayo, las de verano y en octubre, las de invierno.

Artículo 26.- Absorción y derecho subsidiario

1) Las condiciones que se establecen en el presente convenio tienen la consideración de mínimas y obligatorias para la empresa comprendida en su ámbito de aplicación.

2) Las mejoras salariales pactadas en este convenio quedarán absorbidas individualmente por las condiciones más beneficiosas pactadas con los trabajadores, así como las superiores que pactasen en convenio provincial.

3) En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en la ordenanza laboral correspondiente y legislación general vigente y aplicable.

CAPÍTULO IV**GARANTÍAS SINDICALES****Artículo 27.- Acción sindical**

1) Los Comités de Empresa, sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por la ley o las que leyes posteriores contemplen, se les reconoce las siguientes funciones:

a) Ser informado trimestralmente por la Dirección de la Empresa, sobre la evolución general del sector y situación de la producción en la misma, evolución de los negocios y la evolución del empleo en la Empresa.

b) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste en las siguientes cuestiones:

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

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

- La empresa deberá entregar igualmente al Comité de Empresa, la copia básica de todos los contratos de trabajo que celebre por escrito, según dispone el art. 1, apartados 1 y 2, de la Ley 2/91, y en el plazo de los días desde la contratación. A tal fin, el Comité, por medio del presidente o secretario, firmará el recibí de la copia. El Comité será informado y con carácter trimestral, a tenor de lo regulado en el art. 1,3 de la Ley 2/91, de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación de número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontratación.

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

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

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

- Sobre las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo de trabajo de la empresa.

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

- Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente al apartado 1º de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

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

- El Comité de Empresa, elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral a efecto de registro y a la empresa.

- El Comité de Empresa, dispondrá, de acuerdo con lo previsto en el art. 81 ET., de un local adecuado en el que pueda reunirse y desarrollar sus actividades. El local

y su llave estará a disposición del Comité con las instalaciones y útiles necesarios, tales como máquina de escribir, teléfono, mesas, sillas, armarios, papel, etc., que serán facilitados por la empresa.

2º) GARANTÍAS.

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

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

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

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

d) Dispondrán de un crédito de veinticinco horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación que podrán destinarlas a la asistencia a cursos de formación. Las horas de reunión de la Comisión Paritaria o Negociadora del Convenio (entendiéndose como Comisión Negociadora a la formada por la parte Social y Económica) no computarán en dicho crédito, e igualmente en las actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la empresa.

En lo demás se estará a lo dispuesto en la normativa vigente al respecto

CAPÍTULO V

Artículo 28.- Seguridad e higiene

1) En las empresas de más de 100 trabajadores (en

las que resulta obligado constituir un Comité de Seguridad e Higiene) el Comité de Empresa designará, por mayoría los vocales que le corresponden, según lo dispuesto en el Decreto de 11.3.71.

2) La empresa viene obligada a instalar los servicios de higiene y aseo personal necesarios, con agua corriente, caliente y fría, y demás elementos. Igualmente el habitáculo destinado como vestuario de los trabajadores, con las correspondientes taquillas.

3) Igualmente la empresa afectada por el presente convenio, está obligada a realizar a sus trabajadores un reconocimiento médico anual.

4) La Empresa y el Comité de Empresa, que suscriben este acuerdo, se comprometen a desarrollar las acciones y medidas en materia de Seguridad y Salud Laboral que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo, donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas.

5) La Empresa deberá dotarse de un Plan de Prevención en materia de Salud y Seguridad, así como los servicios necesarios para la realización del mismo, de acuerdo con los criterios reconocidos internacionalmente. Los representantes legales de los trabajadores firmantes participarán en su elaboración y velarán el cumplimiento de lo anteriormente señalado.

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

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

8) La Empresa continuará potenciando a todos los niveles la formación en materia de Seguridad e Higiene, a fin de crear una mentalidad correcta en este campo.

9) En cuantas materias afecten a la Seguridad e Higiene en el trabajo, serán de aplicación todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento, siguiéndose los criterios de aplicación y valoración de Trabajo y Seguridad Social.

10) El Comité de Seguridad e Higiene debe de ser informado de todos los equipos o diseños que se apliquen en el proceso productivo.

En lo demás estará a lo dispuesto en la normativa vigente al respecto.

CAPÍTULO VI

Disposiciones Adicionales

ANEXO PRIMERO

Comisión Paritaria y Negociadora. Se constituye una Comisión de interpretación, mediación, negociación y vigilancia del Convenio, y estará compuesta por uno o varios representantes de la empresa y por los representantes legales de los trabajadores, que constituyen igualmente el Comité de Empresa y son pactantes de este convenio.

La Comisión celebrará, al menos una reunión bimensual ordinaria y tantas extraordinarias como acuerden a petición fundada por los miembros de una u otra parte.

Serán competencias de esta Comisión:

a) Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este Convenio, debiendo emitir dictamen sobre el mismo.

b) Evacuar los informes que sobre este Convenio solicite la autoridad laboral o Juzgado de lo Social.

c) Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento, de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

d) La Comisión recabará, en su caso, de los organismos oficiales, los asesoramientos técnicos que estimen necesarios para el desarrollo de sus funciones.

f) La Dirección de la Empresa, informará con carácter previo, a la Comisión Paritaria, del procedimiento para la implantación, modificación o sustitución en su caso de los sistemas de organización de trabajo, del régimen de incentivos o la calificación de los puestos de trabajo, así en los que afecte a la jornada laboral, horarios, turnos. En el caso de no existir acuerdo en la Comisión, se recurrirá en primer término al intento de conciliación de la Consejería que asuma las competencias de Trabajo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, siempre que esto no perjudique los derechos de las partes a seguir el procedimiento regulado en la Ley, para caso de mantenerse el desacuerdo.

g) Tanto las reuniones ordinarias como las extraordinarias, podrán ser convocadas con una antelación de diez días máximo y mínimo de tres, mediante llamada telefónica o nota interior por escrito, dirigidas según el caso, al representante de la empresa o al Comité de Empresa, según de donde proceda la citación.

h) Se llevará igualmente un libro de actas de todas las reuniones.

Disposición Derogatoria

El presente Convenio deroga el anterior suscrito el día 19 de mayo de 1992 homologado por acuerdo de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, de fecha 1 de diciembre de 1992, y publicado en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" de fecha 29 de diciembre de 1992.

Disposición final primera

En todos aquellos aspectos no determinados concretamente en el presente Convenio, se estará a lo establecido en las disposiciones legales de carácter general y de obligado cumplimiento vigentes en cada momento.

Disposición final segunda

La concurrencia entre este Convenio y el provincial, se resolverá en beneficio de lo dispuesto, en todas aquellas materias de plena vigencia, que no se opongan a lo estipulado en este convenio o no hayan sido derogadas por el mismo, y siempre que no afecten al contenido normativo general.

Disposición supletoria

El enunciado del presente texto de Convenio, refleja plena y exactamente la voluntad concordante de ambas partes negociadoras, por lo cual y en prueba de conformidad con dicho texto, firman el mismo, los miembros de la Comisión Negociadora, en la ciudad de Jumilla (Murcia).

Firman el texto del Convenio:

Representación de los trabajadores:

Don Juan Luis Lozano Bernal (Ind.).

Don Juan Pérez Moreno (Ind.).

Don Pedro A. Molina Martínez (CC.OO.).

Don Atanasio C. Molina Martínez (CC.OO.).

Don Juan Navarro Abellán (CC.OO.).

Don Lorenzo Bernal Román (Ind.).

Don Juan F. García Albert (Ind.).

Don José Martínez Ortuño (Ind.).

Representación de la empresa:

Don José García-Carrión Jordán.

Doña Herminia Correa Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO AÑO 1993-1994

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS ASIST	PLUS TRANSP	INCEN- TIVOS	BRUTO MES	EXTRA JULIO	EXTRA NAVIDAD	SALARIO ANUAL	PLUS PRODUC- TIVIDAD/MES
-----------	-----------------	---------------	----------------	-----------------	--------------	----------------	------------------	------------------	--------------------------------

TECNICOS									
DIRECTOR	140.000	15.000	10.000	21.520	186.520	186.520	186.520	2.611.280	0
SUPERIOR	130.000	15.000	10.000	21.520	176.520	176.520	176.520	2.471.280	0
MEDIO	115.000	15.000	10.000	21.520	161.520	161.520	161.520	2.261.280	3.560
ENCARG.BODEGA/FABRICA	107.500	15.000	10.000	21.520	153.520	154.020	154.020	2.149.280	3.400
ENCARG. LABORATORIO	92.500	15.000	10.000	21.520	139.020	139.020	139.020	1.946.280	3.080
AYUDANTE LABORATORIO	89.600	15.000	10.000	21.520	136.120	136.120	136.120	1.905.680	3.015
AUXILIAR LABORATORIO	88.150	15.000	10.000	21.520	134.670	134.670	134.670	1.885.380	2.980

ADMINISTRATIVOS									
DIREC.ADM.O FINANCIERO	140.000	15.000	10.000	21.520	186.520	186.520	186.520	2.611.280	0
JEFE ADM. O FINANCIERO	130.000	15.000	10.000	21.520	176.520	176.520	176.520	2.471.280	0
JEFE DE SECCION	107.500	15.000	10.000	21.520	153.520	154.020	154.020	2.149.280	3.400
OFICIAL DE PRIMERA	92.500	15.000	10.000	21.520	139.020	139.020	139.020	1.946.280	3.080
OFICIAL DE SEGUNDA	91.100	15.000	10.000	21.520	137.620	137.620	137.620	1.926.680	3.050
AUXILIAR	88.150	15.000	10.000	21.520	134.670	134.670	134.670	1.885.380	2.985

COMERCIALES									
DIRECTOR COMERCIAL	140.000	15.000	10.000	21.520	186.520	186.520	186.520	2.611.280	0
DIRECTOR DE VENTAS	130.000	15.000	10.000	21.520	176.520	176.520	176.520	2.471.280	0
DIRECTOR REGIONAL	115.000	15.000	10.000	21.520	161.520	161.520	161.520	2.261.280	3.560
DELEGADO COMERCIAL	107.500	15.000	10.000	21.520	153.520	154.020	154.020	2.149.280	3.400
VENDEDOR-PROMOTOR	92.500	15.000	10.000	21.520	139.020	139.020	139.020	1.946.280	3.080
MERCHANDEASING	89.600	15.000	10.000	21.520	136.120	136.120	136.120	1.905.680	2.585

TRABAJA. PROFESIONALES									
CAPATAZ BODEGA/FABRICA	95.500	15.000	10.000	21.520	142.020	142.020	142.020	1.988.280	3.145
ERCARGADO SECCION	94.000	15.000	10.000	21.520	140.520	140.520	140.520	1.967.280	3.110
OFICIAL DE PRIMERA	92.500	15.000	10.000	21.520	139.020	139.020	139.020	1.946.280	3.080
OFICIAL DE SEGUNDA	91.100	15.000	10.000	21.520	137.620	137.620	137.620	1.926.680	3.050
OFICIAL DE TERCERA	89.600	15.000	10.000	21.520	136.120	136.120	136.120	1.905.680	3.015

OFICIOS AUXILIARES									
OFICIAL DE PRIMERA	92.500	15.000	10.000	21.520	139.020	139.020	139.020	1.946.280	3.080
OFICIAL DE SEGUNDA	91.100	15.000	10.000	21.520	137.620	137.620	137.620	1.926.680	3.050
PEON ESPECIALIZADO	88.150	15.000	10.000	21.520	134.670	134.670	134.670	1.885.380	2.985
PEON	86.800	15.000	10.000	21.520	133.320	133.320	133.320	1.866.480	2.950