

Número 2274

**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD
SOCIAL**

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación Laboral. Convenios Colectivos. Exp. 11/86

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Finca Agrícola «El Aguilucho» de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 25.02.86, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 18.03.86, 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 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 21 de marzo de 1986.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Eduardo Fernández-Luna Giménez.

ACTA DE LA FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA FINCA
"EL AGUILUCHO".

En Murcia a veinticinco de Febrero de 1.986, en las oficinas de la Plaza de Agustinas, nº 6, Murcia, se reúne la comisión negociadora del Convenio Colectivo de la finca "El Aguilucho", a efectos de la firma del mencionado Convenio, cuyo texto también se firma.

Asisten a la reunión D^{ña}. Elisa López-Ferrer Gómez, / por parte de la Empresa, y D. Antonio Hernández López, -- como Delegado de Personal, y D. Francisco Martínez Carvajal, D. Juan Ros Gil y D. Alfonso Hernández López, como miembros electos del Consejo de Dirección de la finca, y / O. José Luis Alcaraz Soto, que hará las veces de Secretario, sin derecho a voto.

Ambas partes se reconocen con legitimidad como interlocutores para la firma del presente Convenio.

CONVENIO COLECTIVO FINCA " EL AGUILUCHO " 1.986
=====

CONVENIO COLECTIVO FINCA " EL AGUILUCHO "

ARTICULO 1º.- AMBITO DE APLICACION. El presente Convenio, afectará a todos los trabajadores que presten o puedan prestar en el futuro sus servicios en la finca "El Aguilucho", / sita en el término municipal de Murcia, pedanía de Sangonera la Seca.

ARTICULO 2º.- VIGENCIA Y DURACION. El presente Convenio -- entrará en vigor el 1 de Enero de 1.986, y tendrá una duración de un año, salvo los artículos en los que se especifique una duración diferente.

ARTICULO 3º.- DENUNCIA. El presente convenio se considerará automáticamente denunciado el 1 de Noviembre de 1.986.

ARTICULO 4º.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS Y DERECHOS SUPLETORIOS.

1º. Las condiciones que se establecen en este Convenio, tendrán la consideración de mínimas y obligatorias.

2º. Se respetará cualquier condición más beneficiosa que con carácter personal tenga cualquier trabajador a la entrada en vigor del presente Convenio.

3º. Con carácter supletorio y en lo no previsto por este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la Legislación Laboral General, en la Ordenanza General de Trabajo en el Campo y disposiciones supletorias.

ARTICULO 5º.- CONSEJO DE DIRECCION.

En el Convenio Colectivo de Empresa de 1.980 se creó un órgano colegiado de decisión y consulta denominado "Consejo de Dirección", cuya composición y competencias quedaron fijadas de la siguiente forma:

5. 1.- COMPOSICION: El Consejo de Dirección estará formado por los siguientes miembros:

- Un representante de la Empresa designado por esta.
- El encargado de la finca.
- El Delegado de Personal, o Comité de Empresa en su caso.
- Tres representantes más de los trabajadores, elegidos libremente por estos.

5. 2.- ELECCIONES Y MANDATO:

5.2.1.- Tendrán la condición de miembros natos del Consejo de Dirección los siguientes:

- El Delegado de personal o Comité de Empresa en su caso.
- El Encargado de la finca.

5.2.2. El resto de los miembros electos (tres), tendrán un mandato de dos años pudiendo ser reelegidos en sucesivos períodos electorales.

La elección coincidirá con las elecciones sindicales a nivel nacional.

5.2.3 Solamente podrán ser revocados los miembros del Consejo de Dirección durante su mandato, por la decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio como mínimo de sus electores y por mayoría absoluta de estos mediante sufragio personal, libre, directo y secreto.

5.2.4. En caso de producirse vacante por cualquier causa en el Consejo de Dirección, la vacante se cubrirá mediante nueva convocatoria de elecciones, sin menoscabo de lo previsto en la legislación vigente para los Delegados de Personal o Comité de Empresa.

5.2.5.-Las sustituciones y renovaciones serán comunicadas a la Empresa y publicadas así mismo en el tablón de anuncios.

5.3.- COMPETENCIAS.- Las competencias del Consejo de Dirección serán las aquí señaladas más aquellas que se especifiquen en el resto de los artículos del presente Convenio.

5.3.1.- Recibir información, que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector, sobre la situación de la producción y ventas, sobre el programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

5.3.2.- Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y en el caso de que la Empresa revistiese la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a estos.

5.3.3.- Decidir mediante votación y por mayoría absoluta de sus miembros sobre: a) reestructuración de plantilla, cesas totales o parciales, definitivos o temporales de aquéllas; b) planes de formación profesional de la Empresa; c) estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo; d) aplicación de sanciones por faltas muy graves.

5.3.4.- Emitir informe con carácter previo y en el plazo de 15 días cuando se produzca, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa.

5.3.5.- Conocer los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilizan en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación labo.al.

5.3.6.- Emitir informe con carácter previo y en el plazo de 15 días a la implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

5.3.7.- Conocer trimestralmente al menos las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias. Los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral, y los mecanismos de prevención que se utilizan.

5.3.8.- Ejercer una labor de vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo dentro de la Empresa, con las particularidades previstas en este orden en el artº. 19 del Estatuto de los Trabajadores y sin

detrimento de lo que al respecto compete al Comité de Empresa o Delegado de personal.

5.3.9.- El Consejo de Dirección tendrá capacidad como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias y por decisión mayoritaria de sus miembros.

5.3.10.- Los miembros del Consejo de Dirección y este en su conjunto observarán sigilo profesional en lo referente a las partes 5.3.1, 5.3.2, 5.3.3, y 5.3.4, aún después de dejar de pertenecer al Consejo de Dirección y en especial de todas aquellas materias sobre las que se decida el carácter de reservado. En todo caso ningún tipo de documento entregado por la Empresa podrá ser utilizado fuera del ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

5.3.11.- Los miembros del Consejo de Dirección o este en su conjunto podrán buscar el asesoramiento necesario para el mejor desempeño de su función siempre dentro del sigilo profesional necesario de estos y de los consultados.

5.4.- GARANTIAS.- Los miembros del Consejo de Dirección sin menoscabo de lo previsto por la Legislación vigente para los delegados de personal o Comité de Empresa tendrán las siguientes garantías:

5.4.1.- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves y muy graves en el que serán oídas a propuesta del interesado, el Delegado de personal o Comité de Empresa.

5.4.2.- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en casos de que esta se produzca por revocación o dimisión siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación sin perjuicio por tanto de lo establecido en el artº. 54 del Estatuto de los Trabajadores sobre regulación del despido disciplinario. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempeño de su representación.

5.5.- PROCEDIMIENTO.- El Consejo de Dirección elaborará su propio reglamento de procedimiento que no podrá contravenir lo dispuesto por el presente Convenio.

ARTICULO 6º.- JORNADA. Para 1.985 la jornada Laboral será de 1808 horas de trabajo efectivo al año.

El Consejo de Dirección, sin perjuicio de lo previsto en la Legislación Vigente, acordará la distribución del total de horas anuales.

ARTICULO 7º.- INCLEMENCIAS DEL TIEMPO.- Las horas perdidas por los trabajadores fijos por lluvia y otro fenómeno atmosférico serán abonadas íntegramente por la Empresa sin que dichas horas deban ser recuperadas, estando obligados los trabajadores a presentarse en el trabajo.

A los trabajadores eventuales y temporeros se les abonará íntegramente el salario, si habiendo iniciado el trabajo hubiera de ser suspendido por las causas antes mencionadas, debiendo el trabajador en ambos casos permanecer en la Empresa durante la jornada laboral para efectuar cualquier trabajo adecuado, dentro de la misma.

Se entenderá como iniciado el trabajo la confluencia del trabajador al tajo, lugar de reunión o cuando se haya iniciado el traslado por cuenta de la Empresa.

ARTICULO 8º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.- Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios.

1º.- Horas extraordinarias habituales: supresión.

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

3º.- Horas extraordinarias necesarias en épocas de recolección, poda, labores, tratamientos, etc., o provocadas por ausencias imprevistas: mantenimiento siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial prevista por la Ley.

4º.- En cualquier caso y sin detrimento de lo anterior el Consejo de Dirección, determinará la conveniencia o no de las horas extraordinarias.

5º.- La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntario y se abonará según el valor de la hora ordinaria más un incremento del 75%.

6º.- Ajuicio del Consejo de Dirección se fijaran puentes a lo largo del año para computar las horas extras que se produzcan como consecuencia de un trabajo extraordinario de recolección o otro. Si las horas extras trabajadas superasen los puentes fijados seran consideradas horas normales, siempre que se renuncieren al mes siguiente de producirse, teniendo un tratamiento de horas extraordinarias si se espera a final de año para ver si superan las 1.808 horas de computo anual.

ARTICULO 9º.- VACACIONES. Los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutaran de 30 días naturales de vacaciones retribuidas. El periodo de disfrute de las vacaciones, lo decidirá el Consejo de Dirección antes del 15 de Febrero del año natural.

ARTICULO 10.- DIAS FESTIVOS. Los días festivos serán los que marca la Ley, no obstante y sin perjuicio del computo anual de horario, se hacen festivos para 1.986 como mínimo los días 2 y 30 de Mayo, y 26, 26 y 31 de Diciembre.

ARTICULO 11º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.- El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se exponen:

- Durante los 15 días naturales en caso de matrimonio.
- Durante los 3 días en los casos de muerte del conyuge, padres, hijos y hermanos de cualquiera de los conyuges o enfermedad de los mismos.
- Durante 2 días en caso de alumbramiento de la esposa, pudiéndose ampliar hasta 2 días más por necesidad de desplazamiento.
- Durante 2 días por traslado de vivienda habitual.
- Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica, justificandolo con posterioridad y siempre que la consulta no se pueda realizar fuera de las horas de trabajo.
- Por tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- Los trabajadores dispondrán del derecho a dos con-

sultas semestrales por el tiempo imprescindible y no remunerado para su asesoramiento e información laboral. A tales efectos deberán comunicarlo con la posible antelación a la Empresa y acreditarlo posteriormente.

Sin perjuicio de lo anterior, todos estos tiempos podrán modificarse en casos especiales, y según el criterio del Consejo de Dirección.

ARTICULO 12º.- CLASIFICACION SEGUN LA PERMANENCIA.-

1º.- **Personal fijo.-** Es el que se contrata para prestar sus servicios con carácter indefinido o que está adscrito a una o varias explotaciones del mismo titular, una vez transcurridos 273 días laborales ininterrumpidos desde la fecha en que hubiera comenzado la prestación de sus servicios a la misma.

No se considerará que exista interrupción, cuando las soluciones de continuidad sean inferiores a 15 días consecutivos.

A los trabajadores que contratados como no fijos adquirieran posteriormente la condición de fijos por haber trabajado ininterrumpidamente 273 días en el último año, se les computará la antigüedad a partir del momento en que comenzara a prestar los servicios con carácter ininterrumpido.

2º.- **Personal de temporada.-** Tienen esta consideración los trabajadores contratados por un mismo patrono para una o varias operaciones agrarias o para periodos de tiempo determinado.

Los trabajadores contratados por temporada, que hubieran servido a un mismo patrono durante un periodo de más de 60 días al año, tendrán derecho preferente, en las mismas condiciones de idoneidad, para ocupar puesto de trabajador fijo.

3º.- **Personal interino.-** Es el que se contrata de modo temporal para sustituir a un trabajador fijo durante ausencias, tales como prestación de servicio militar, enfermedad, licencias, excedencias forzosa por desempeño de cargos políticos o análogos.

4º.- **Personal eventual.-** Es el contratado circunstancialmente sin necesidad de especificación del plazo ni de la tarea a realizar.

Transcurrido un año de servicio ininterrumpido o con interrupciones inferiores a 15 días consecutivos, el trabajador eventual adquirirá la condición de fijo.

ARTICULO 13º.- HERRAMIENTAS DE TRABAJO.- La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores cuantas herramientas sean necesarias para cada una de las tareas agrícolas, debiendo estar, dichas herramientas, en las debidas condiciones de uso y devolviendolas igualmente, salvo el desgaste normal por su utilización, y en caso contrario se responsabilizará el trabajador de las herramientas puestas a su disposición.

ARTICULO 14º.- RECIBOS DE SALARIOS.- La Empresa estará obligada a la entrega de recibos oficial de salarios, acreditativos de los pagos efectuados, que no podrán ser de tiempo superior a un mes.

ARTICULO 15º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.- Se establecen dos pagas extraordinarias de la siguiente forma:

- 1º.- De verano, 30 días de salario que se abonarán el día 22 de Junio.
- 2º.- De Navidad, 30 días de salario que se abonarán el día 22 de Diciembre.

ARTICULO 16º. PLUSES. Se establece que la hora de trabajo que se realice en día festivo o por la noche equivaldrá a 1'25 horas normales en el compute de tiempo trabajado por cada trabajador.

Se consideraran horas nocturnas las realizadas entre las 22 horas y las 6 horas.

ARTICULO 17º.- ANTIGÜEDAD. Los trabajadores fijos percibirán en concepto de antigüedad, en el día de San Isidro Labrador la cantidad que a tal efecto se parte en el convenio provincial del sector.

ARTICULO 18º.- DESPLAZAMIENTO. La jornada Laboral, empieza y finaliza en el tajo, para las faenas agrícolas.

La empresa, abonará la suma de 15' Ptas./Km., que exceda de los dos primeros a partir de la vivienda habitual del trabajador, que tuviera en el momento de entrada en vigor del presente artículo en el primer Convenio de Empresa o en el momento de su contratación, para los que lo fueron con fecha posterior. El número de kilómetros a pagar en cada caso podrán modificarse a la baja por motivo de cambio de residencia del trabajador.

Esta indemnización, no procederá cuando la Empresa sustituya la cantidad convenida por el transporte, poniendo a disposición de sus trabajadores, vehículos idóneos para el desplazamiento al lugar de trabajo.

El kilometraje se pagará con un mes de retraso, a fin de permitir la recogida de partes de trabajo y que su cálculo no retrase la realización de los recibos de salarios.

ARTICULO 19º.- PARTICIPACION EN BENEFICIOS.-

1º.- Se acuerda una participación de los trabajadores en los beneficios de la explotación de la finca "El Aguilicho" del 25% del importe anual de los mismos.

2º.- Para la aplicación de este porcentaje se entenderá como beneficio el que arroje la cuenta de resultados de la explotación, dentro de una práctica normal contable.

3º.- De cualquier modo, el Consejo de Dirección será informado de cada una de las partidas que deberán componer la cuenta de resultados.

4º.- La distribución de esta participación de beneficios entre los trabajadores de la finca, será fijada por el Consejo de Dirección, atendiendo como único criterio el siguiente:

Igualdad de reparto entre todos los trabajadores de la finca, considerando como único criterio diferenciador, las horas trabajadas que genere cada uno a partir de la entrada en vigor del presente Convenio en 1.980, y las sanciones específicas a las que hubiesen tenido objeto, de las que se prevén en el artº. 27 del presente texto.

5º.- En el caso de extinción de la relación laboral con la Empresa por causa de:

- a) Fallecimiento.
- b) Incapacidad laboral permanente.
- c) Causas de fuerza mayor, a determinar por el Consejo de Dirección de la finca.

El trabajador, o sus herederos, participarán en el reparto anual de beneficios, como si estuvieran en activo, durante los cinco años siguientes, siendo el coeficiente diferenciador, las horas trabajadas y acumuladas que tenía en el momento de la extinción de la relación laboral con la Empresa.

6º.- El reparto de la participación de beneficios se conocerá dentro de los seis primeros meses a partir de la finalización del ejercicio anterior contable, y se hará efectivo antes del treinta y uno de Octubre de ese mismo año.

ARTICULO 20º. MOMENTO DE PAGO Y MORA. La Empresa vendrá obligada a hacer efectiva la retribución mensual antes del primer Sábado del mes siguiente al vencido trabajado. De igual forma la Empresa abonará las percepciones económicas de vencimiento superior al mes en el Sábado más cercano al día fijado en el Convenio o en las vísperas en caso de ser estos festivos.

El empresario, si no abonase los salarios en el momento citado, incurrirá en mora desde el momento en que el trabajador le requiera formalmente para el pago y deberá de abonar por tal concepto una cantidad equivalente al 2'5% mensual de la cantidad adeudada, sin perjuicio de la facultad que el artº. 75-3º de la Ley de Contrato de Trabajo confiere a favor del magistrado en los casos de reclamaciones salariales.

ARTICULO 21º. DIETAS. Cuando la Empresa traslade al trabajador accidentalmente a efectuar trabajos que impliquen el pernoctar en localidad distinta a la de su residencia, además del sueldo o jornal que el trabajador reciba y gastos de traslado, deberá abonarse una dieta equivalente a su salario por una jornada de trabajo. En los días de salida y regreso devengará idénticas dietas y caso de regresar al lugar de residencia en el día en el que el trabajador se desplace, devengará sólo media dieta.

ARTICULO 22º.- PREMIO DE JUBILACION Y EXTINCION DE LA RELACION LABORAL POR CAUSAS DE FUERZA MAYOR.- Se establece un premio de jubilación para los trabajadores fijos que llaven más de 10 años al servicio de la Empresa, así como para los trabajadores que por causas de fuerza mayor a determinar por el Consejo de Dirección tenga que extinguir su relación laboral con la Empresa.

El importe de este premio consistirá en 3 días de salario mínimo interprofesional por año trabajado en la Empresa.

ARTICULO 23º.- ROPA DE TRABAJO.- Todos los obreros fijos de la finca recibirán dos monos y un par de botas al año.

Independientemente de lo anterior y para las labores que a juicio del Consejo de Dirección lo requiera se proveerá al trabajador de la indumentaria adecuada.

ARTICULO 24º.- POLIZA DE SEGUROS.- La Empresa abonará la suma de 2.900' Ptas. a cada trabajador por la suscripción de póliza de seguros que cubran el riesgo de muerte o invalidez permanente, siendo indispensable para el pago de

la cantidad antes indicada el justificar debidamente ante/ la Empresa la formalización de la póliza.

ARTICULO 15º.- TRABAJO FUERA DE LA FINCA.- En caso de que/ la Empresa contrate o subcontrate con otra la realización/ de obras y servicios correspondientes a la propia activi- / dad de aquella, los trabajadores vendrán obligados a la -- realización de dichas obras y servicios siempre y cuando -- ambas partes se acujan a lo previsto en el artº. 42 del -- Estatuto de los Trabajadores y cuantas disposiciones legal -- les desarrollen o regulen dicha materia. En cualquier caso el Consejo de Dirección decidirá la conveniencia o no de -- efectuar estos trabajos.

ARTICULO 16º.- SANCIONES ESPECIFICAS.- Dado el nuevo marco de relaciones laborales pactadas en este Convenio, las --- partes firmantes consideran necesario establecer un sistema de sanciones específicas, sin menos cabo de las previstas/ por la Legislación Vigente, para aquellos que quebranten -- el espíritu de colaboración que se pretende conseguir.

El Consejo de Dirección será órgano que determinará -- la procedencia o no y la cuantía de las sanciones a apli- / car por los siguientes conceptos:

- Por romper el secreto.
- Por falta de productividad.
- Por absentismo.
- Por otras causas que incumplan el espíritu de cola- boración anteriormente aludido.

Las sanciones específicas aquí aludidas consistirán -- en la reducción de la participación en los beneficios del/ sancionado.

ARTICULO 27º.- RESOLUCION CONFLICTOS.-

1º.- Conflictos del sector: el Consejo de Dirección -- someterá a la asamblea de trabajadores la procedencia o no de la participación de los trabajadores y/o la Empresa en/ el mismo.

2º.- Conflictos de la finca: será de aplicación lo -- previsto en la Legislación vigente.

TABLA DE SALARIOS APLICADOS DESDE 1 DE ENERO de 1.986 AL 31 de DICIEMBRE DE 1.986 PARA LOS TRABAJADORES DE LA FINCA " EL AGUILUCHO ";

Eventuales: El que se fije en el Convenio Regional.

FIJOS.-

PEON	62.356.-
TRACTORISTA	62.356.-
PODADOR	62.356.-
GUARDA	62.356.-
ENCARGADO	74.956.-

DISPOSICION ADICIONAL.

El Consejo de Dirección, cuando lo considere nece- sario, determinará unos complementos o plusas por traba- jos penosos que complementaran esta tabla salarial.

DISPOSICION FINAL.

Caso de que el I.P.C. al 31.12.86 difiera del 10% incremento pactado en el presente convenio, se corre- girá la tabla salarial con efectos retroactivos al -- 1.1.86.

Si la diferencia fuese positiva se pagará como pa- ge complementaria y si fuese negativa se descontará del reparto de beneficios.

Número 2269

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación Laboral. Convenios Colectivos. Exp. 12/85

Visto el expediente de Revisión de la Tabla de Salarios, del Convenio Colectivo de Trabajo para Federación Provincial de Empresarios de la Construcción, de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Mixta de Interpretación del referido Convenio, con fecha 18.03.86, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 24.03.86, 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 Mixta de Interpretación del Convenio.

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

Murcia a 24 de marzo de 1986.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Eduardo Fernández-Luna Giménez.