

# II. Administración Civil del Estado

## 2. Direcciones provinciales de Ministerios

Número 1018

### MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

#### Dirección Provincial de Murcia

Ordenación Laboral. Convenios colectivos. Exp. 10/85

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Juan Turu Vila «Extracción de aceites vegetales», de la localidad de Yecla, de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo con fecha 18-01-85, que tuvo entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 08-02-85, 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 a 8 de febrero de 1985.—El secretario general en funciones de Delegado Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Antonio Hereza Dominguez.

#### ACTA

En la ciudad de Yecla, siendo las doce horas del día dieciocho de enero de mil novecientos ochenta y cinco, se reúnen en los locales —Sala de Juntas— de la Empresa Juan Turu Vila, la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo Sindical de Trabajo, perteneciente a las Industrias del Aceite y sus Derivados.

Como delegados sindicales y representantes de los trabajadores: don Joaquín Aguilera Soriano, don Pascual Laosa Morales y don Francisco Pérez López, y don Heriberto Turu Casao como director ejecutivo de la empresa.

Se procede a dar lectura al texto del Convenio redactado anteriormente, y encontrándolo conforme es aprobado por unanimidad.

#### TEXTO DE CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA JUAN TURU VILA Y SUS TRABAJADORES

##### CAPITULO I.—NATURALEZA

**Artículo 1.º Objeto.**—Es objeto de este Convenio Colectivo de Empresa, mejorar las relaciones laborales internas, y contar con una base para los acuerdos colectivos, que sucesivamente vayan mejorando las condiciones de vida del personal adscrito a la empresa Juan Turu Vila, todo ello amparando una productividad adecuada en toda la actividad empresarial.

**Artículo 2.º Ambito de aplicación.**—A) Funcional: este Convenio afecta a todas las actividades empresariales de Juan Turu Vila, empresa del aceite y sus derivados, en las que las relaciones laborales están reguladas por la Ordenanza Laboral para las industrias del Aceite y Aderezado de Aceitunas, de fecha 28 de febrero de 1974 (B.O.E. 6-3-1974). Dedicándose también la em-

presa a la producción de alcoholes de residuos vínicos, y la transformación de los mismos, para todo cuanto no esté previsto en el presente Convenio, aceptan las partes remitirse a la citada Ordenanza, por ser la más favorable, para unificar el conjunto de la actividad empresarial.

B) Territorial: afecta este convenio al centro de trabajo de la empresa ubicado en Yecla, y a cuantos pueda establecer en la Región de Murcia.

C) Temporal: este convenio regirá, a todos los efectos, a partir del día 1.º de enero de 1985, sea cualquiera la fecha de acuerdo entre la representación laboral y empresarial, y la del refrendo de la autoridad laboral.

D) Duración: el presente convenio tendrá una duración de dos años naturales finalizando, en consecuencia el 31 de diciembre de 1987, y se considerará prorrogado tácitamente de año en año, de no efectuarse denuncia expresa, hecha ésta con antelación de tres meses al final de la vigencia, tanto por la parte laboral como empresarial.

**Artículo 3.º Vinculación a la totalidad del pacto.**—a) El convenio forma un todo orgánico que ha de ser interpretado en su conjunto, y quedará sin eficacia práctica debiendo considerarse en su contenido total en el supuesto que por cualquier organismo, reglamentación superior o Ley de las Cortes Generales, debiera modificarse alguno de sus artículos, o pueda modificarse alguno de sus conceptos retributivos, o afecten al número de horas pactadas como efectivas de trabajo, en cómputo anual, y únicamente tendrían eficacia práctica si dichas disposiciones legales futuras, superasen el nivel del convenio en cada categoría.

b) Las horas trabajadas en domingo no se considerarán extraordinarias debiéndose respetar el descanso semanal obligatorio que establece la Ley en cómputo mensual. Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Las cláusulas del presente convenio son modificables mediante acuerdo previo entré la Gerencia y los delegados de Empresa, cuyas partes desde este momento se constituyen en órgano de interpretación del mismo, por todo el tiempo de vigencia del convenio, y como trámite previo a cualquier recurso que pudiera plantearse de forma oficial ante la Administración y Jurisdicción Laboral.

Finalizado el plazo de vigencia seguirán rigiendo las condiciones aquí pactadas, hasta la aplicación del nuevo convenio.

**Artículo 4.º Condiciones más beneficiosas.**—Es criterio de la empresa no mantener ni fomentar condiciones personales más beneficiosas que aquellas que se deriven del puesto de trabajo. Criterio aceptado por la representación de los trabajadores en aras del principio general del derecho laboral de igualdad entre los mismos.

**Artículo 5.º Facultades y competencias.**—a) La facultad y responsabilidad de dirigir el trabajo corresponde a la Gerencia de la empresa, apoderados, director de producción y mantenimiento, capataces y jefes de sección y grupo en sus respectivas competencias.

b) Sin perjuicio de lo anterior los Delegados de Empresa, tendrán las competencias que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

##### CAPITULO II.—RETRIBUCIONES

**Artículo 6.º Salario Base.**—Las retribuciones serán de cobro mensual, y percibidas de acuerdo con lo establecido legalmente en esta materia, y estará concretado por un salario base para cada categoría y calidad de trabajo a realizar, según se expresa en el anexo de este Convenio.

**Artículo 7.º Antigüedad.**—Los trabajadores fijos disfrutarán de aumentos periódicos en sus haberes, en la cuantía y forma siguiente:

Cuantía: Dos trienios del 5% del salario base de Convenio, y cinco quinquenios del 10% sobre el referido salario base.

**Artículo 8.º Penosidad y Toxicidad.**—El personal que realice trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, de los comprendidos en el artículo número 62 de la Ordenanza, percibirán, en tanto no se apliquen por la empresa medios de protección adecuados que eliminen el indicado carácter excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, y en concepto de complemento de puesto de trabajo, la cantidad correspondiente a un 10% sobre el salario base del Convenio.

Para aplicación de este plus, se estará a lo mencionado y dispuesto en el artículo 62 de la Ordenanza.

**Artículo 9.º Pagas extraordinarias.**—Se establecen dos pagas extraordinarias para todos los trabajadores de la empresa, pagaderas en el mes de julio —paga de vacaciones— y otra en Navidad, coincidiendo ambas con el día 20 de los meses de julio y diciembre respectivamente.

La cuantía de las pagas extras será de treinta días de salario base.

A los trabajadores eventuales, de temporada y los que cesen en la empresa percibirán, de forma prorrateada y proporcional al tiempo que estén trabajando, las anteriores pagas, en su cobro mensual.

Los que cesen, se concreta que cobrarán de forma prorrateada y proporcional al tiempo trabajado en el momento del cese.

**Artículo 10.º Participación en beneficios.**—Todo el personal fijo de empresa, percibirá, por el concepto de participación de beneficios, una cantidad equivalente al 10% del salario base.

Se realizará el 15 de marzo del año siguiente al del ejercicio económico al que se refiera, si bien podrá prorratearse mensualmente, y pagarse junto con las retribuciones de cada mes.

**Artículo 11.º.**—De acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 2.380/73 de 17 de agosto, y disposiciones complementarias, todas las retribuciones a percibir por el personal de esta empresa afectado por el presente Convenio, que a los efectos del mismo habrán de ser consideradas brutas, quedan encuadradas de la siguiente forma:

#### A) PERCEPCIONES SALARIALES

##### Salario base del Convenio

- 1.—Complementos personales
  - 1.1. Antigüedad
- 2.—Complementos de puesto de trabajo
  - 2.1. Nocturnidad
  - 2.2. Turnidad
  - 2.3. Toxicidad, penosidad, peligrosidad.
- 3.—Complementos de calidad o cantidad de trabajo
  - 3.1. Plus Convenio
  - 3.2. Horas extraordinarias
  - 3.3. Premio de puntualidad
- 4.—Complementos de vencimientos periódicos superiores a un mes.
  - 4.1. Pagas extraordinarias
  - 4.2. Beneficios

#### B) PERCEPCIONES NO SALARIALES

- 1.—Indemnizaciones o suplidos
  - 1.1. Plus de transporte
  - 1.2. Dietas
  - 1.3. Indemnizaciones por traslado
- 2.—Prestaciones de la Seguridad Social
  - 2.1. Enfermedad a cargo del Instituto Nacional de la Seguridad Social
  - 2.2. Accidente a cargo de Mutua Patronal
  - 2.3. Prestaciones familiares nuevas
  - 2.4. Prestaciones familiares antiguas

2.5. Asistencia a subnormales

3.—Prestaciones voluntarias independientes a la Seguridad Social

3.1. Ayuda cargo Caja fondo enfermedad

3.2. Ayuda accidente cargo empresa. Seguro compañía privada

4.—Acción Social de la empresa

4.1. Ayuda para guardería

4.2. Ayuda escolar

4.3. Paquete de Navidad

4.4. Bolsa Navidad

4.5. Bolsa vacaciones

4.6. Economato

4.7. Becas estudios trabajadores

4.8. Premio 25 años

4.9. Premio jubilación

**Artículo 12.º**—La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en el presente Convenio y a la legislación presente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa a un nivel máximo de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Ello es posible con una actividad responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores, y los mismos trabajadores, tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc. en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

**Artículo 13.º Garantías personales.**—Se respetarán a título individual, las condiciones anteriores que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Es decir, en el caso de que existiese algún obrero o empleado afectado por el presente Convenio, y que tuviera reconocidas condiciones, que consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio, para los productores de su misma categoría profesional, se le mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal.

Las condiciones generales pactadas con los trabajadores serán reguladas en las Actas de los delegados de Empresa y en el futuro reglamento de Organización y Funcionamiento.

**Artículo 14.º Clasificación del personal.**—Por razón de permanencia al servicio de la Empresa, los trabajadores se clasificarán en fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos, contratados por tiempo parcial, en formación y en prácticas.

Asimismo podrá celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente.

#### CAPITULO III.—SUPLIDOS

Toda vez que la empresa ha establecido sus instalaciones en la afueras de la ciudad de Yecla, lo que supone que los trabajadores han de efectuar diariamente sus traslados a la referida factoría individualmente, por no interesar a ninguna de las partes contratantes el establecimiento del transporte colectivo, dado que, por otra parte y dada la naturaleza de los trabajadores a realizar, es preciso el desplazamiento de algunos trabajadores a ciudades distintas de la residencia, y teniendo en cuenta, por último, el deterioro de la ropa de trabajo que la actividad conlleva, se establecen con carácter de suplidos, y en consecuencia no cotizables, las siguientes indemnizaciones:

**Artículo 15.º Transporte.**—Se establece un plus de transporte, de carácter extrasalarial, y de naturaleza indemnizatoria, de 355 pesetas diarias que, dado su carácter, no se hará efectivo cuando el trabajador permanezca de vacaciones, o no acuda al trabajo por cualquier circunstancia.

**Artículo 16.º Dietas.**—Para los trabajadores que tengan que despla-

zarse del centro de trabajo por necesidades de la función que desempeñan, se establece, en concepto indemnizatorio, la siguiente dieta:

Si no puede regresar a su domicilio a pernoctar, la dieta completa será de 2.450 pesetas.

**Artículo 17.º Ropa de trabajo.**—Los trabajadores deberán acudir al trabajo provistos de la ropa necesaria para realizarlo en condiciones normales de salubridad e higiene. Para tal fin la empresa, de común acuerdo con la representación sindical, elaborará un cuadro de prendas idóneas para cada época del año, e incluso facilitará la adquisición de las mismas, así como del calzado necesario, mediante conciertos con almacenistas.

Para pago de la ropa y calzado, se establece una indemnización que se pagará con carácter mensual, previa presentación de las facturas de adquisición de las mencionadas prendas, dejando a la buena fe de los contratantes la concreción del importe de la indemnización, dado que, por la variedad de puestos de trabajo existentes, no puede establecerse una cantidad fija para todo el personal.

Las discrepancias en esta materia serán resueltas, si se produjeran, por la gerencia de la empresa con los delegados de Empresa.

#### CAPITULO IV.—PRESTACIONES DE CARACTER ASISTENCIAL

**Artículo 18.º Complemento por accidentes de trabajo.**—La empresa completará hasta el 100 x 100 del salario que se perciba, la cantidad que todo trabajador dado de baja por accidente de trabajo, cobre de la Seguridad Social, a partir del momento de la baja.

**Artículo 19.º Promoción cultural.**—La empresa facilitará al máximo, dentro de las posibilidades organizativas y de producción, la asistencia de trabajadores a cursos de promoción cultural, o de formación profesional, aprendizaje técnico, artístico o desarrollo cultural.

La empresa pagará en concepto de suplidos, las matrículas, gastos, libros y material que los trabajadores justifiquen oportunamente haber empleado en tales actividades.

**Artículo 20.º Vacaciones.**—Se establece un período de vacaciones de treinta días al año, distribuidas de la siguiente forma: tres semanas ininterrumpidamente, y el resto, de forma ininterrumpidamente o fraccionada, a lo largo de todo el año, fijándose las fechas por la Gerencia.

Al objeto de que los trabajadores puedan programar con antelación suficiente su período de vacaciones de tres semanas, la empresa, junto con los delegados de Empresa, establecerá un calendario.

**Artículo 21.º Bolsa de vacaciones.**—Con carácter meramente asistencial, y de forma independiente de la paga extraordinaria de vacaciones, la empresa podrá abonar a los trabajadores al inicio del período de vacaciones de tres semanas que se establece en el artículo anterior, bolsa de vacaciones que se establecerá oportunamente.

**Artículo 22.º Seguro colectivo de vida y accidente.**—La empresa concertará un seguro de vida, que cubrirá las contingencias de muerte, invalidez absoluta e invalidez total para la profesión habitual, en cuantía de 2.000.000 de ptas., y al que estarán acogidos todos los trabajadores fijos de la empresa.

**Artículo 23.º Complemento por enfermedad.**—La Dirección de la Empresa aportará las mismas cantidades en efectivo, que se puedan recaudar en total entre trabajadores y empleados, para formar un Fondo de Enfermedad, con que retribuir, a partir de los treinta días de la baja, a toda persona enferma, con una prestación voluntaria fija. En caso de operación, de hacerse antes de los treinta días, cobrará a partir de la fecha de la operación.

El Fondo de Enfermedad será dirigido por el Comité de Empresa. Dichas retribuciones se fijan en las siguientes cantidades:

Mayores de 18 años, 590 ptas. por día que exceda lo establecido en apartado anterior.

Mayores de 17 años, 280 ptas. por día que exceda lo establecido en apartado anterior.

Mayores de 16 años, 175 ptas. por día que exceda lo establecido en apartado anterior.

#### CAPITULO V.—JORNADA DE TRABAJO

**Artículo 24.º Jornada y horario.**—La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, en consecuencia las horas anuales serán 1.826,27, pudién-

dose computar las cuarenta horas semanales en períodos trimestrales, tal como estableció el Acuerdo Marco Interconfederal de 1983, en su artículo 6.º apartado d.

#### CAPITULO VI.—DISPOSICIONES ADICIONALES

**Artículo 25.º Absorción de mejoras.**—Las mejoras acordadas en el presente convenio podrán ser absorbidas por la empresa en las mejores condiciones que actualmente puedan tener establecidas para su personal pero subsistirán las condiciones más beneficiosas que existan actualmente, en los que no rebasen lo aquí acordado.

#### Artículo 26.º

Por pertenecer la industria al sector agro-alimentario, sujeto el mismo a una distribución irregular de suministros de materias primas y muy variable demanda de productos transformados por el mercado de consumo, ambas partes se comprometen:

a) A estudiar la implantación de los turnos —4 turnos— en las secciones de la factoría, en lugar de los tres actualmente en vigor.

b) A estudiar el actual concepto de «horas extraordinarias», dado en cómputo anual, dada la irregularidad del trabajo facilitado por los mercados de oferta y demanda.

Ambos puntos en beneficio de una mayor eficacia en la productividad y aprovechamiento de las instalaciones fabriles y disponibilidades económicas.

**Artículo 27.º Horas extraordinarias.**—Siempre que se pueda se compensarán las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso.

Se entienden por horas extraordinarias estructurales aquellas que son necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural.

**Artículo 28.º Comisión de vigilancia.**—Se crea una comisión mixta, compuesta por dos de los componentes de los delegados de empresa, que serán los de mayor antigüedad en la misma, y el gerente y un apoderado de dirección, interpretadora y encargada de velar por el seguimiento y desarrollo de lo pactado.

Cualquier cuestión que surja relativa a la interpretación, arbitraje y cumplimiento del convenio será sometida a los mismos para su resolución, siendo compromiso formal someter a dicha comisión cualquier tema conflictivo relacionado con la interpretación y cumplimiento, antes de acudir a la autoridad laboral o jurisdiccional.

**Artículo 29.º Gestión empresa.**—Como mínimo, se reunirá una vez cada trimestre los delegados de empresa con la dirección, para estudiar la marcha de la misma.

A dichas reuniones asistirán, siempre, dos colaboradores más de la empresa, en turno rotativo, y pertenecientes a las distintas secciones de la misma.

**Artículo 30.º Buzón de iniciativas y reclamaciones.**—Se establece el mismo para promoción de ideas y mejoras, con el consiguiente premio. Se establecerán premios a las ideas que sirvan para mejorar la gestión, mantenimiento e inversiones de la empresa, que redunden en aumentos de la productividad, de dichos premios serán beneficiarios, la persona o equipo de personas que la promocionen.

**Artículo 31.º Delegados de Empresa.**—Es el órgano gestor a través del cual se tramitarán todas las reclamaciones de orden laboral, asistencial y económico. No obstante, individualmente, cada componente de la empresa, tiene derecho a ser recibido por la dirección, y exponer su caso singular o reclamación concreta.

El mismo será estudiado, de todas formas, conjuntamente con el Comité de Empresa, el cual habrá emitido previamente, informe puntual.

La dirección de la empresa garantiza durante dos años el número de puestos de trabajo fijo actuales.

Los trabajadores aceptan congelar sus ingresos fijos durante los dos años próximos siempre y cuando se respete la cláusula anterior.

La revisión salarial sólo se produciría, obviamente, si con la aplicación del Salario Mínimo Interprofesional, se llegara a superar los ingresos totales del trabajador, en cómputo anual.

## TABLA SALARIAL

CATEGORIAS	SALARIO MENS.	RETRIB. ANUAL
<b>TECNICOS SUPERIORES</b>		
Director técnico	44.270	675.944
Subdirector técnico	42.570	647.064
Jefe técnico de laboratorio	41.470	630.344
Técnico	40.870	621.244
<b>TECNICOS DE GRADO MEDIO</b>		
Ingenieros y peritos	40.470	615.144
Maestros industriales	40.070	609.064
<b>TECNICOS NO TITULADOS</b>		
Contraamaestre y jefe de taller	38.490	585.048
Analista (oficial de laboratorio)	38.370	583.224
Auxiliares de laboratorio	37.320	567.264
Asptes. laboratorio de 17 a 18 años	22.800	346.560
Asptes. laboratorio de 16 a 17 años	14.370	218.424
<b>ADMINISTRATIVOS</b>		
Jefe de primera	40.870	621.224
Jefe de segunda	40.070	609.064
Oficial de primera	39.620	602.224
Oficial de segunda	38.620	587.024
Auxiliar	37.320	567.264
Aspirante de 17 a 18 años	22.800	346.570
Aspirante de 16 a 17 años	14.370	218.424
<b>SUBALTERNOS</b>		
Portero	37.220	565.744
Telefonista	37.220	565.744
Mujer de la limpieza	37.170	564.984

## SALARIO DIARIO RETRIB. ANUAL

OBREROS	SALARIO DIARIO	RETRIB. ANUAL
Maestro	1.259	581.229
Oficial de primera	1.246	575.029
Oficial de segunda	1.244	574.106
Oficial de tercera	1.242	573.183
Ayudante especialista	1.241	572.721
Peón	1.239	571.798
Aprendiz de 17 a 18 años	760	350.740
Aprendiz de 16 a 17 años	479	221.059

El enunciado del presente convenio, refleja exactamente la expresión de la libre voluntad de ambas partes negociadoras, por lo que éstas, en prueba de conformidad, firman el presente Texto del Convenio en Yecla (Murcia), a dieciocho de enero de mil novecientos ochenta y cinco.—Delegados de empresa, Joaquín Aguilera, Pascual Laosa, Francisco Pérez.—Director ejecutivo de la empresa, Juan Turu P. P., Heriberto Turu.

Número 1261

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Murcia

Seguridad Social. Expediente n.º 63/85

Vista la propuesta formulada por el Director Provincial del Instituto Social de la Marina, sobre determinación de los salarios que han de servir de

base a efectos de cotización para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, para los trabajadores retribuidos por el sistema «a la parte» y para los trabajadores portuarios durante el año 1985, en esta provincia, y

Resultando: Que la propuesta se ha realizado previas las consultas reglamentarias con las Organizaciones Sindicales de trabajadores, cofradías de pescadores de la provincia, y gerencia provincial de la Organización de Trabajos Portuarios.

Resultando: Que para la determinación de los salarios se han tenido en cuenta los topes vigentes fijados para el año 1985, por el Real Decreto 1/85, de 6 de enero, procurando acortar las diferencias de cotización entre Técnicos y Marineros al objeto de evitar la progresiva diferencia en el importe de las prestaciones.

Considerando: Que la propuesta se ajusta a lo preceptuado en el artículo 35 del Decreto 1.867/70, de 9 de julio, que aprueba el Reglamento del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, y que se ordena en los artículos 20, norma 3.ª y 21 del texto refundido del Reglamento Especial de los Trabajadores del Mar, y en el Real Decreto 46/1984, de 4 de enero.

Considerando: Que se ha tenido en cuenta el índice del coste de la vida en 1984, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística, así como el índice de aumento del salario mínimo y de la base mínima de cotización y a la vez la situación de crisis del sector, agravada por el incremento de los costes de conservación y mantenimiento.

Considerando: Que esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, es competente para resolver sobre la propuesta formulada en virtud de lo dispuesto en las disposiciones precedentes.

Visto lo que antecede y la información practicada, esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

## ACUERDA:

Fijar los salarios que han de servir de base para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales durante el año 1985, para los trabajadores portuarios y pescadores retribuidos, bajo el sistema de «a la parte», en las categorías y cuantías siguientes:

## Pesca «a la parte»

Técnicos. Tarifa 3.ª	51.120 pesetas mes.
Marineros. Tarifa 9.ª	1.455 pesetas día.

Las cantidades citadas comprenden la parte proporcional de las pagas extraordinarias de julio y diciembre.

## Trabajadores portuarios

Categoría	Grupo	Contingencias Generales		Accidentes Trabajo	
		Salario de Cotización	Salario de Prestaciones	Salario Cotización	Salario Prestaciones
Cap. Oper.	4	6.399	4.804	10.040	7.537
Encargados	4	6.399	4.804	9.786	7.346
Especialistas	9	5.739	4.308	9.176	6.888
Ocasionales	9	5.739	4.308	6.876	5.162

El porcentaje a incrementar en virtud de cotización a los trabajadores para contingencias generales durante el año 1985, será del 8 por ciento y del 4 por ciento para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en razón de I.L.T.

Esta resolución se comunica al director provincial del Instituto Social de la Marina y al gerente provincial de Trabajos Portuarios, acordándose su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» para general conocimiento y efectos procedentes.

Murcia, 11 de febrero de 1985.—El director provincial de Trabajo y Seguridad Social en funciones, Antonio Hereza Domínguez.