

Número 4872

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**Dirección Provincial de Murcia****Ordenación Laboral. Convenios Colectivos. Exp. 60/84**

VISTO el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, para la Empresa «Roque Mirón, S.A.» de ámbito Empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 19 de julio de 1984, que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 13 de julio de 1984, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 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 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 13 de Julio de 1984. EL DIRECTOR PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Fdo. Vicente Selma Ramos.

En la Ciudad de Murcia a diecinueve de junio de mil novecientos ochenta y cuatro, se reúnen de una parte: D. José Vicente Sánchez, Director-Gerente de la Empresa Roque Mirón, S.A., domiciliada en Murcia, Avenida Ciudad de Almería n.º 40 en calidad de representante legal de la misma, y de otra parte: D. Pedro Ortiz Mirón, D. José Soro Palazón y D. Andrés Juliá Campos, como representantes de los trabajadores, todos ellos componentes de la Comisión Negociadora para la Renovación y Revisión del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Roque Mirón, S.A. y sus trabajadores.

Los anteriormente relacionados se reconocen mutuamente la capacidad legal y representativa suficiente para negociar la revisión del Convenio Colectivo antes mencionado, suscrito en 1983 y acuerdan su renovación para el presente año 1984, con las siguientes variaciones:

Art. 4.º—Ámbito Temporal.—La vigencia del Convenio se considera desde el día primero de enero de mil novecientos ochenta y cuatro, hasta el día 31 de diciembre del mismo año, con independencia del tiempo que se tarde en su homologación por la Autoridad Laboral, pudiendo ser renovado para años sucesivos previa denuncia, en la forma establecida.

Art. 9.º—Jornada y horario.—La jornada laboral no superará las 40 horas semanales, distribuyéndose estas horas de lunes a viernes, considerándose como horas extraordinarias aquellas que sobrepasen este número, que no podrá ser nunca superior a dos diarias.

Las horas anuales serán de 1.812, distribuidas en los días reales de trabajo y una vez deducidos los días de vacaciones y festivos.

Durante la época de verano, podrá implantarse la jornada intensiva, siempre que las necesidades de trabajo lo permitan. De acuerdo a las necesidades laborales, la empresa podrá establecer horarios o turnos durante esta época, sin que sufran variación los días de trabajo de lunes a viernes, como para todo el año hay acordado.

En las fechas de recolección y destilación de las plantas aromáticas y medicinales, se establecerán acuerdos y condiciones especiales para los trabajadores que hayan de desplazarse, tanto en la provincia como fuera de ella, y se acordarán aquellas que fueran necesarias en cuanto a horarios, emolumentos y demás devengos y obligaciones. La Empresa elegirá estos trabajadores, quienes, salvo por un razonamiento suficientemente comprobado y expuesto por parte de trabajador, no podrán negarse al desplazamiento.

Art. 12.º—Tabla Salarial.—Quedan aumentados los salarios que figuraban en la tabla salarial para 1983 en un OCHO por ciento (8%) para todas las categorías, inclusive para la antigüedad que cada uno de los trabajadores tuvieran acumuladas en 31 de diciembre de 1983, quedando establecida la Tabla Salarial para 1984 que se adjunta en hoja anexa para cada una de las categorías.

No se puede fijar normas para rendimientos, debido a la complejidad y variación de las actividades, aunque llegado el caso la Empresa pudiera establecerlas para aquellas faenas concretas un rendimiento mínimo, se entiende por ello, que los salarios que se reflejan en esta tabla, serán percibidos por los trabajadores siempre y cuando no se observe pasividad o desgan en el trabajo desempeñado. Caso de establecerse baremos de rendimientos mínimos serán siempre de acuerdo con la Comisión Paritaria.

En todos los demás artículos y condiciones del Convenio Colectivo, son aprobados y no sufren modificación alguna a los ya establecidos para el año 1983, haciéndose constar el buen acuerdo habido y en el que se ha renunciado por ambas partes a posturas y reivindicaciones expuestas en principio, firmando el presente a los efectos oportunos.

En la Ciudad de Murcia a diecinueve de Junio de mil novecientos ochenta y cuatro, se reúnen, de una parte, D. José Vicente Sánchez, Director-Gerente de la Empresa Roque Mirón, S.A., con domicilio en Murcia, Avenida Ciudad de Almería n.º 40, como representante legal de la misma, y de otra parte, D. Pedro Ortiz Mirón, D. José Soro Palazón y D. Andrés Juliá Campos, como representantes electos de los trabajadores, todos ellos componentes de la Comisión Negociadora para la renovación y revisión del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Roque Mirón, S.A. y sus trabajadores.

Todos los relacionados se reconocen mutuamente la capacidad legal y representativa que ostentan para negociar en nombre de las partes económica y social la renovación y convalidación del Convenio antes mencionado, suscrito en el año 1983 y acuerdan su renovación para el año 1984, elevándolo al Ilmo. Sr. Delegado Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Murcia para su homologación:

**CONVENIO COLECTIVO
ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Art. 1.º—Ámbito funcional.—El presente Convenio, firmado entre la Empresa Roque Mirón, Sociedad Anónima, y sus trabajadores, regula las condiciones de trabajo en la Empresa, así como sus correspondientes retribuciones.

Art. 2.º—Ámbito personal.—Quedan incluidos en el Convenio todos los trabajadores y secciones que, formando parte de la empresa, presten servicios en la misma, cualquiera que sea su especialidad, clase de explotación comercial o centro de trabajo, como asimismo los que causen alta en ella durante la vigencia del mismo, bien con carácter fijo o eventual.

Art. 3.º—Ámbito territorial.—Las condiciones del presente convenio se aplicarán en las relaciones que se desarrollen en las instalaciones de Murcia, Avenida Ciudad de Almería núm. 40 y en las del terminal de Sangonera la Seca, C.N. 340, Km. 321 (Las Salinas), como así mismo en toda la provincia de Murcia, y que de forma eventual pudieran constituirse.

Art. 4.º—Ámbito temporal.—El presente Convenio tendrá vigencia a partir del día primero de enero de 1984, cualquiera que sea el tiempo que se tarde en su homologación por la Autoridad Laboral, y su duración será hasta el treinta y uno de diciembre del mismo año, si bien podrá ser renovado para años sucesivos, previo acuerdo, en la forma establecida.

Art. 5.º—Compensación y absorción de mejoras.—Las mejoras económicas o de cualquier otra clase, contenidas en el presente convenio, serán consideradas como un todo orgánico e indivisible y en forma global estimadas anualmente, compensables con las anteriores que pudieran existir o que sean establecidas sobre un mínimo vigente, cualquiera que sea su origen, denominación o forma en que estuvieran establecidas, ordenación laboral u otra medida análoga. Podrán absorberse igualmente hasta donde alcancen, las mejoras de cualquier orden o bajo denominación por precepto legal que se acuerden en el futuro, computándose globalmente por su valoración anual.

Art. 6.º—Plazos de revisión y denuncia.—La revisión podrá llevarse a cabo anualmente y tan pronto como sea conocido oficialmente el aumento experimentado del Índice de Precios al Consumo en el año prescrito, aunque su repercusión económica será siempre a partir del día 1.º de enero del año para el que se haga la revisión. El plazo para denunciar el presente convenio y sucesivos, habrá de hacerse con una antelación al vencimiento de dos meses, como mínimo, mediante escrito del Comité de Empresa o de quien represente a la mayoría de los trabajadores.

COMISIÓN PARITARIA

Art. 7.º—Composición de la Comisión Paritaria.—Esta Comisión estará constituida por un representante legal de la empresa y por tres representantes electos de los trabajadores. En caso necesario, ambas partes negociadoras podrán reunirse o actuar a petición de una de las partes para dar validez a la interpretación y aplicación del presente convenio colectivo, no pudiendo tomar decisiones sobre cualquier motivo unilateralmente o cuando faltase algún miembro de ambas representaciones. Tanto la representación de la empresa como los demás miembros de representación de los trabajadores, habrán de reconocerse mutuamente la capacidad legal de interlocución y negociación previamente a cualquier acuerdo.

Art. 8.º—Categorías profesionales.—Serán respetadas las actuales categorías profesionales y podrá reconsiderarse el cambio por ascenso de acuerdo a las condiciones laborales desarrolladas en el puesto de trabajo y la ca-

pacidad demostrada a criterio de los encargados, personal técnico y la Comisión paritaria.

REGIMEN DE TRABAJO

Art. 9.º—Jornada y horario.—La jornada laboral no superará las 40 horas semanales, distribuyéndose estas horas de lunes a viernes, considerándose como horas extraordinarias aquellas que sobrepasen este número, que no podrá ser nunca superior a dos diarias.

Las horas anuales de trabajo serán 1.812, distribuidas en los días reales de trabajo, y una vez deducidos los días de vacaciones y festivos.

Durante la época de verano, podrá implantarse la jornada intensiva, siempre que las necesidades de trabajo lo permitan. De acuerdo con las necesidades laborales, la empresa podrá establecer horarios o turnos durante esta época, sin que sufra variación los días de trabajo de lunes a viernes como para todo el año hay acordado.

En las fechas de recolección y destilación de las plantas aromáticas y medicinales, se establecerán acuerdos y condiciones especiales para los trabajadores que hayan de desplazarse tanto en la provincia como fuera de ella, y se acordarán aquellas que fuesen necesarias en cuanto a horarios, emolumentos y demás devengos y obligaciones. La Empresa elegirá estos trabajadores, quienes, salvo por un razonamiento suficientemente comprobado y expuesto por parte del trabajador, no podrán negarse al desplazamiento.

Art. 10.º—Vacaciones y fiestas.—Todo el personal al servicio de la empresa con más de un año de antigüedad, disfrutará de treinta días de vacaciones retribuidas, disfrutadas de común acuerdo con la empresa y por orden de prioridad de elección de fechas por antigüedad y en forma rotatoria para años sucesivos. Se podrá pactar el disfrutar días de permiso o puentes entre festivos, sin perjuicio del tiempo ininterrumpido que hay establecido para el disfrute de vacaciones. La Comisión Paritaria resolverá cualquier desacuerdo que hubiere lugar sobre el disfrute de las mismas.

Art. 11.º—Preaviso de bajas voluntarias.—Todo trabajador que cause **baja voluntaria en la empresa, deberá comunicar a la misma su decisión en los plazos siguientes:** Personal técnico y administrativo; dos meses. Oficiales y encargados; un mes. Obreros; 15 días. El incumplimiento de estos preavisos, podrá ser tenido en cuenta al hacerles la liquidación por la empresa.

Art. 12.º—Tabla salarial.—Quedan aumentados los salarios que figuraban en la tabla salarial para 1983 en un ocho por ciento (8%) para todas las categorías, inclusive para la antigüedad que cada uno de los trabajadores tuvieran acumuladas en 31 de diciembre de 1983, quedando establecida la Tabla Salarial para 1984 que se adjunta en hoja anexa para cada una de las categorías.

No se pueden fijar normas para rendimientos, debido a la complejidad y variación de las actividades, aunque llegado el caso la empresa pudiera establecerlas para aquellas faenas concretas un rendimiento mínimo, se entiende por ello, que los salarios que se reflejan en la tabla, serán percibidos por los trabajadores siempre y cuando no se observe pasividad o desgana en el trabajo desempeñado. Caso de establecerse baremos de rendimientos mínimos serán siempre de acuerdo con la Comisión Paritaria.

Art. 13.º—Gratificaciones extraordinarias.—Estas gratificaciones se satisfarán por importe de 30 días de salario, incluido antigüedad o una mensualidad completa. Serán abonadas no más tarde del 17 de julio y 22 de diciembre de cada año, respectivamente.

Gratificación especial. Durante el mes de marzo, y a ser posible, como fecha de referencia, vísperas de San José, se satisfará una mensualidad de 30 días o mensualidad, calculadas en la misma forma que las anteriormente reflejadas.

PREVISIÓN SOCIAL

Art. 14.º—Quedan establecidas las siguientes previsiones sociales:

a) Indemnizaciones complementarias en caso de enfermedad o accidente laboral. Durante los mismos plazos y en las mismas condiciones que el Seguro Obligatorio de Enfermedad y el de Accidentes del Trabajo concedan las indemnizaciones económicas por Incapacidad Laboral Transitoria, la empresa completará a su cargo dichas indemnizaciones hasta alcanzar el 90 % y el 100 % respectivamente, del importe indicado en la tabla salarial, incluido antigüedad, que sirve como base de cotización. Estas indemnizaciones se abonarán cuantas veces se encuentre de baja en I.L.T. prescribiendo dichas compensaciones cuando causen alta o pasen a cualquier situación de incapacidad provisional o permanente.

b) Dote matrimonial.—Para el personal femenino, y para el supuesto de que con ocasión de su matrimonio ejercite el derecho de opción establecido en el Decreto 23-10-70, en el sentido de rescindir su contrato con la empresa, queda establecido, que el abono en concepto de dote matrimonial alcanzará el importe de tantas mensualidades como años de servicio lleve en la empresa hasta un máximo de seis mensualidades. El personal masculino y femenino que con un mínimo de dos años de servicio en la empresa y que al contraer matrimonio permanezca en activo en la misma, percibirá con ocasión de su enlace, un subsidio de siete mil pesetas.

c) Premios de constancia y jubilación.—El personal que cumpla 30 años de servicio en la empresa percibirá, con carácter único, un premio de cincuenta mil pesetas por su constancia.

La Empresa abonará al personal que se jubile voluntariamente, desde los 60 a los 65 años, un premio en metálico consistente en seis mensualidades del salario que esté percibiendo el día de su jubilación. Queda entendido también este premio de jubilación para aquellos trabajadores que con un mínimo de cinco años en la Empresa y como consecuencia de Incapacidad Laboral Transitoria, bien por enfermedad o accidente, pudieran pasar a Incapacidad Permanente, quedando separados de la empresa y jubilados. Podrán percibir este premio de acuerdo con el siguiente baremo:

Con un período de baja en Incapacidad Laboral Transitoria de hasta:

Tres meses: Seis mensualidades.

Cuatro meses: Cuatro mensualidades.

Cinco meses: Tres mensualidades.

Siete meses: Dos mensualidades.

Nueve meses: Una mensualidad.

Cuando el tiempo en I.L.T. sobrepase los nueve meses, salvo que la empresa de acuerdo con la Comisión Paritaria, estime conveniente hacer cualquier bonificación, no se concederá este premio.

d) Subsidios de defunción y natalidad.—En el caso de fallecimiento de los trabajadores que estuvieran en activo en la empresa, ésta satisfará a su cónyuge viudo o en su defecto a sus hijos menores, incapacitados o dependientes económicamente del fallecido, la cantidad de Dosecientas mil pesetas (200.000) en caso de muerte natural, y de Trescientas mil pesetas (300.000) en caso de que el fallecimiento sea como consecuencia del accidente del trabajo. Cuando el trabajador fuese soltero o viudo, dicho subsidio lo podrán percibir sus padres, caso de que éstos estuvieran a su cargo y convivieran con el fallecido. Dichos subsidios se pagarán a los beneficiarios en un plazo no superior a un mes.

Se establece un premio de natalidad de cinco mil pesetas por cada uno de los hijos legales de los trabajadores, abonables mediante la presentación del Libro de Familia en el que se encuentren inscritos los nacidos.

DISPOSICIONES VARIAS

Art. 15.º—Excedencias.—Con excepción de los contratos de duración determinada, el trabajador con una antigüedad en la empresa de dos años ininterrumpidos de trabajo, **tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a un año y máximo de cinco, siempre que no sea para trabajar en otra empresa o en trabajo por su cuenta similar o relacionado con las actividades de la propia empresa. No podrá solicitarse la excedencia cuando el número de excedentes iguale o sobrepase el 4 % de la plantilla. El tiempo que dure esta excedencia no será computable a ningún efecto.**

Si el trabajador no solicitase su reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en su relación con la empresa, perdiendo todos los derechos laborales con la misma. Esta solicitud de reingreso deberá hacerla con un mes de antelación, como mínimo, y por escrito.

El reingreso en la empresa estará condicionado a que haya vacante en su categoría. Si no existiese vacante en la suya, el excedente podrá optar por ocupar plaza en la inmediata inferior, con el salario que a ella correspondiera, hasta que se produzca una vacante en su categoría anterior, o no reintegrarse hasta que exista esta vacante.

Dará lugar a la situación de excedencia especial, el personal que hubiera de tomarla por los siguientes casos:

—Nombramiento de cargo político, oficial o sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa.

—Incorporación a filas para prestar servicios militares con carácter obligatorio o voluntario, por el tiempo máximo de duración del mismo y dos meses más.

Estas excedencias especiales serán computables a efectos de antigüedad. Los trabajadores que pasen a ocupar puestos como suplentes, siempre que la empresa no decida reconocer su continuación por méritos contraídos durante la suplencia, volverán a su antiguo puesto de trabajo, una vez reincorporados los trabajadores a quienes estaban supliendo.

Art. 16.º—Licencias retribuidas.—El trabajador, avisando con la antelación posible, podrá faltar al trabajo, con derecho al percibo de su salario, por las siguientes causas:

—En caso de contraer matrimonio, quince días naturales.

—Por alumbramiento de la esposa, dos días naturales, prorrogables por otros dos más en caso justificado de enfermedad.

—Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos y por enfermedad grave de padres, hijos o esposa, dos días naturales.

—En caso de matrimonio de un hijo o hermano, un día.

—Por traslado de su domicilio actual, un día.

—El tiempo preciso para asistencia a exámenes de grado medio, universitario o enseñanza laboral.

Estas licencias podrán ser ampliadas en casos excepcionales y por necesidades debidamente justificadas, a criterio de la empresa.

Prendas de trabajo.—Se facilitará por la empresa dos monos o dos batas a cada uno de los trabajadores o trabajadoras que los precisen y que por su ocupación y empleo les sean precisos, cuyo vestuario será obligatorio su uso.

Art. 17.º—Faltas y sanciones.—Toda falta cometida por un trabajador, se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, según el caso y de acuerdo a lo ya establecido en la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas en vigor, incluyendo los siguientes motivos no especificados en dicha Ordenanza:

Faltas Leves.—Además de las reseñadas en la Ordenanza, se establecen las siguientes, en los casos de:

—No avisar cuando se falta al trabajo por motivos justificados o no, antes de transcurrida una hora de haberse iniciado la jornada laboral o el turno.

—No llevar la prenda de trabajo facilitada por la empresa durante tres días al mes, o negarse a llevarla.

—Negarse a pasar el reconocimiento médico anual sin causa justificada.

Faltas Graves.—Se incluirán además de las que hay establecidas en la Ordenanza:

—Sacar paquetes, materiales y herramientas del Centro de trabajo sin permiso o negarse a mostrar su contenido al portero o encargado si fuera requerido.

—Fumar dentro del Centro de Trabajo, fuera del tiempo que hay establecido para que puedan hacerlo.

—El difundir falsa información entre sus compañeros que pueda perjudicar a algún otro compañero o a la propia empresa. Esta falta, según sus consecuencias, pudiera ser considerada muy grave.

—Usar vocabulario soez de forma habitual.

Faltas Muy Graves.—Aparte de las que hay establecidas, se incluirán las de:

—Inducir a declararse en huelga ilegal o declararse, sin cumplir lo legislado al respecto.

Sanciones.—Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada uno de los casos, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, y previa información y deliberación de la Comisión Paritaria, serán las siguientes:

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

b) Por faltas graves.—Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días, comunicación por escrito y multa de hasta la séptima parte del salario del mes.

c) Por faltas muy graves.—Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, inhabilitación por un período de dos años máximo para ascenso, comunicación por escrito, traslado forzoso a otro Centro de Trabajo, y despido.

NORMAS DE REFERENCIA

En cuanto de modo explícito no esté reseñado en este Convenio, se estará, en tanto no se disponga de otra norma legal, a lo que establezca la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas y el Estatuto de los Trabajadores actualmente en vigor.

COMISIÓN PARITARIA

Sin perjuicio de las funciones atribuidas a las Autoridades Laborales, el cumplimiento y vigilancia de lo establecido en el presente Convenio, quedará supeditado a la Comisión Paritaria, que estará compuesta por los relacionados a continuación de acuerdo al número de ellos reflejado en el Artículo 7.º de este convenio, todos ellos pertenecientes al censo de la Empresa y como libre voluntad de las partes que lo han negociado:

—Presidente: D. José Vicente Sánchez (Director-Gerente de la Empresa).

—Secretario: D. Andrés Juliá Campos (representante electo de los trabajadores como Independiente).

—Vocales: D. Pedro Ortiz Mirón (representante electo de los trabajadores como Independiente) y D. José Soro Palazón (representante electo de los trabajadores como perteneciente a CC.OO.)

Y para que así conste, firman los componentes de dicha Comisión que han llevado a cabo la negociación del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Por la Empresa: Fdo. José Vicente Sánchez.

Por los Trabajadores: Fdo. Andrés Juliá Campos. Fdo. Pedro Ortiz Mirón. Fdo. José Soro Palazón.

HOJA ANEXA AL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «ROQUE MIRÓN, S.A.» Y SUS TRABAJADORES, PARA EL AÑO 1984

TABLA SALARIAL

Especialidad y Categoría	Salario Base	Retribuc. anual
OBROS PROFESIONALES (Diario)		
Oficial primero.....	1.524	693.420
Oficial segundo.....	1.479	672.945
Ayudante especialista.....	1.369	622.895
Peón Ayudante.....	1.313	597.415
Peón.....	1.277	581.035
Auxiliar Almacén.....	1.277	581.035
ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS		
Conductor de Camión.....	1.524	693.420
ADMINISTRATIVOS (Mensual)		
Jefe de primera.....	62.451	936.765
Jefe de segunda.....	60.671	910.065
Oficial.....	52.498	787.470
Auxiliar.....	45.222	678.330

ANTIGÜEDAD: A la que corresponda en 31 de diciembre de 1983, se le incrementará un 8 % para el año 1984.

HORAS ANUALES DE TRABAJO: Cuarenta horas semanales, equivalentes a 1.816 horas anuales.

Por los trabajadores: Fdo. Andrés Juliá Campos. Pedro Ortiz Mirón. José Soro Palazón.

V.º B.º Por la Empresa: Fdo. José Vicente Sánchez.

Número 6059

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación Laboral. Convenios Colectivos. Exp. 82/84

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, para «Industrias Termal» de ámbito provincial, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 25 de junio de 1984, que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 25 de septiembre de 1984, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 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 25 de septiembre de 1984. El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social. Fdo. Vicente Selma Ramos.

En Murcia, siendo las dieciocho horas del día veinticinco de junio de mil novecientos ochenta y cuatro, se reúnen, previa convocatoria cursada al efecto, en la sala de juntas de la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería, la comisión negociadora del convenio colectivo de la Industria Termal de la Región Murciana, con la finalidad de proceder a la firma del texto resultante de las anteriores deliberaciones, actuando como moderador D. Antonio García Mata.