II. Administración Civil del Estado

2. Direcciones provinciales de Ministerios

Numero 4283

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación laboral. Convenios Colectivos. Exp. 50/84

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, para el Ayuntamiento de Molina de Segura y su personal contratado, no funcionario, de ámbito de Empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 24 de abril de 1984, que tuvo entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 18 de junio 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.—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 18 de junio de 1984. El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social Vicente Selma Ramos

En la Sala de Juntas de los locales del Ilustre Ayuntamiento de Molina de Segura y siendo las dieciocho horas del día veinticinco de abril de mil novecientos ochenta y cuatro, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo a suscribir entre el Ilustre Ayuntamiento de Molina de Segura y su personal contratado, no funcionario, sujeto a la legislación laboral, para el año 1984, con la asistencia de los siguientes señores:

Por parte del Ayuntamiento de Molina de Segura, D. Jesús Bonache Alfaro, D. José M.^a Arnaldos Martínez, D. José Hernández Filardi y D. Juan Manuel Alcañiz Gómez.

Por parte social, D. Andrés Moreno Romero, D. Bernardino Rodríguez Palazón y D.^a Juana Palazón López, asesorados por D. Ramón Sánchez García y D. Pedro Manzano Hernández.

Una vez elaborado el Convenio Colectivo y aceptado unánimemente por todos los asistentes, los aquí reunidos facultan a Don Jesús Bonache Alfaro y a don Bernardino Rodríguez Palazón, para que junto con el secretario don Andrés Moreno Romero, firmen el mencionado Convenio que se encuentre redactado en folios con el escudo del Ayuntamiento de Molina, que consta de 29 artículos y tres Disposiciones Adicionales y extendido en 16 folios numerados.

Y en prueba de conformidad con lo expuesto, firman los señores comparecientes este Acta, que deberá ser remitida a la Dirección Provincial de Trabajo, de lo que yo, Secretario, Certifico.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE MOLINA DE SEGURA Y SU PERSONAL CONTRATADO, NO FUNCIONARIO, SUJETO A LEGISLACIÓN LABORAL AÑO 1984

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Art. 1.º—Ámbito de aplicación.—El presente convenio regula las condiciones de trabajo que han de regir las relaciones laborales entre el Ilustre Ayuntamiento de Molina de Segura y el personal contratado, no funcionario sujeto a Legislación Laboral, afectos a los servicios municipales.

Queda excluido del ámbito de aplicación del mismo, el personal de la plantilla de funcionarios y el contratado bajo forma de derecho administrativo.

Art. 2.º—Ámbito temporal.—El presente convenio entrará en vigor el día de su aprobación por la Corporación, si bien los efectos económicos del mismo se retrotraerán al día 1 de enero de 1984. Su duración será de un año, y si ninguna de las partes lo denunciase con dos meses al menos de antelación a su vencimiento, se prorrogará de año en año.

Art. 3.º—Unidad normativa.—Con el fin de mantener unificadas las condiciones de trabajo aplicables a todo el personal laboral de los distintos servicios municipales y evitar la pluralidad de adscripción reglamentaria, aplicando así el principio de unidad de empresa, se establecen las siguientes reglas:

1.—El presente convenio será el único aplicable a todos los trabajadores incluidos en el artículo 1, excluyendo la posibilidad de aplicación de otros convenios especiales del sector.

2.—En todo lo no previsto por el presente convenio, regirán subsidiariamente el Estatuto de los Trabajadores, las Leyes y Disposiciones Laborales de carácter general para todas las actividades, así como las normas nacionales de trabajo para las actividades no reglamentadas.

CAPÍTULO II

Plantilla y Escalafones

Art. 4.º—Plantilla y Escalafones.—El Ayuntamiento publicará anualmente antes de la primera quincena del mes de febrero, en el tablón de edictos, la relación de plantilla, así como del escalafón del personal laboral y las modificaciones de los mismos si las hubiera habido. Contra esa relación podrá reclamarse en el plazo de 30 días desde su publicación. Sobre estas reclamaciones habrá de emitirse perceptivamente un informe de los Delegados de Personal.

Art. 5.º—Categorías profesionales.—Para la aplicación del presente convenio se han tenido en cuenta las siguientes categorías profesionales: Encargado, Oficial 1.º de oficio, Oficial 2.º de oficio, conductor 1.º, conductor, almacenero, peón y limpiadora.

Art. 6.º—Traslados.—En los traslados de trabajadores a distintos servicios a los cuales esté adscrito en organigrama del cuadro laboral que pudiera efectuar el Ayuntamiento se consultará a los delegados de personal.

Cuando el cambio de puesto de trabajo sea por necesidad del Ayuntamiento, el trabajador no sufrirá merma alguna en la situación que pudiera tener consolidada, respetándose todos los derechos legales.

Art. 7.º—Procedimiento para cubrir vacantes.—Las vacantes que se vayan produciendo en la plantilla laboral del Ayuntamiento, salvo amortización de la plaza, podrán ser cubiertas por los trabajadores pertenecientes a la indicada plantilla, antes de ser transformadas en plazas de plantilla de funcionarios.

Si la vacante fuese de peón, se convocará un concurso para que puedan optar a dicha vacante todos los trabajadores de la plantilla, y si la vacante fuera de categoría superior, se convocará al efecto concurso-examen.

Dichos concursos serán convocados por Decreto de la Alcaldía a propuesta de la Comisión de Personal, concediéndose para la presentación de solicitudes un plazo de 30 días hábiles, contados desde el siguiente a su aplicación en el tablón de anuncios del Ayuntamiento.

La convocatoria se comunicará a los representantes de los trabajadores.

La resolución de estos concursos se hará a propuesta de un tribunal que nombrará la Comisión de Personal. Al tribunal podrá asistir un representante de los trabajadores de entre los delegados de personal, con voz, pero sin voto.

Las pruebas para la selección de los aspirantes se publicarán y comunicarán en la misma forma que la convocatoria, y se celebrarán, como mínimo, a partir del quince día hábil contado desde el siguiente a aquél en que haya finalizado el plazo de presentación de solicitudes.

En la resolución del concurso para la adjudicación de las plazas y en igualdad de mérito tendrá preferencia la mayor antigüedad.

En el concurso-examen para la adjudicación de plazas superiores, será mérito cualificado el ostentar categoría inmediatamente inferior a la vacan-

te a cubrir, y dentro de dicha categoría, el pertenecer al mismo servicio de la indicada vacante. Las pruebas serán teóricas y prácticas y adecuadas a la clase de categoría de las vacantes a cubrir. Los casos de igualdad serán resueltos siempre a favor del trabajador que cuente con más tiempo de servicio en el Ayuntamiento, atendiendo a las circunstancias familiares de cada uno de ellos.

Art. 8.º—Consolidación de categoría superior.—No obstante lo establecido en el artículo anterior, los trabajadores que en consideración a las funciones reales que vienen desempeñando, tienen reconocida en la fecha de la firma de este convenio la retribución correspondiente a una categoría superior a la del puesto que ocupan en la plantilla laboral, tendrán preferencia para ocupar la primera vacante que se produzca de categoría superior en el cuadro laboral de sus servicios.

CAPÍTULO III

Tiempo de Trabajo

Art. 9.º—Jornada Laboral.—La jornada de trabajo será de lunes a viernes con un total de 37'50 horas semanales, siendo el cómputo anual de 1.702'5 horas.

Del 15 de junio al 15 de septiembre, la jornada diaria será continuada de 7 a 13 horas. Se establece un descanso de 30 minutos para bocadillo.

En aquellos servicios que lo precisen, se realizarán turnos de retén mínimo para las jornadas de noche, sábados, domingos y festivos. Dichos turnos serán rotativos y fijados por el Ayuntamiento con audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborándose un cuadrante en el cual se indican exactamente estos servicios, y se distribuyan por igual para todos los trabajadores.

Los trabajadores se comprometen a no reclamar la devolución del tiempo por los turnos de retén.

Art. 10.º—Compensación por trabajos en días festivos.—Se evitará como norma general la posibilidad de que se produzcan horas extraordinarias. Para el supuesto excepcional en que se produjeran:

A) Por trabajos urgentes que se puedan producir, de carácter inaplazable fuera del horario convenido, se compensarán como dobles a efectos de descanso, tomándolas como libres en el transcurso de la misma semana o la siguiente como máximo.

B) Por previsiones de la Dirección Técnica para un determinado período de tiempo. Se formulará propuesta razonada que deberá ser estudiada y aprobada, en su caso, por la Comisión de Personal. La compensación será económica o en horas libres.

Art. 10.º—1.—El personal del cuadro laboral no podrá realizar trabajos remunerados, fuera de la institución municipal.

Art. 11.º—Vacaciones.—El período de vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales en los meses de verano, para todo el personal. La retribución de los treinta días de verano será equivalente a una mensualidad de la totalidad del salario habitual. Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

El periodo de 30 días de vacaciones será de junio a septiembre, salvo necesidades del servicio, ambos inclusive, programándose por el Ayuntamiento y delegados de personal antes del 30 de abril, la distribución de los turnos, atendiendo a las necesidades de cada servicio y a las peticiones de los trabajadores que irán rotando anualmente en el disfrute de sus vacaciones.

Art. 12.º—Licencias.—El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Dichas licencias les serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de un hijo y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador el plazo de licencia será de cuatro días.

c) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad.

d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto de diez días al año.

e) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborables en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

e-1) Por el tiempo necesario a consulta médica que será justificada

f) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

g) Hasta seis días cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en nin-

gún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio.

h) Los días 6, 24 y 31 de diciembre.

Art. 13.º—Excedencias.—Los trabajadores tendrán derecho a la excedencia con reserva de su puesto de trabajo en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada.

b) Cumplimiento del servicio militar obligatorio o voluntario o servicio social sustitutivo equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio.

c) Ejercicio de cargo público representativo, supuesto que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

d) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

e) La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año al menos de antigüedad al servicio del Departamento u organismo. La duración de esta petición no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco. Al finalizar ese período de tiempo se incorporará a su puesto primitivo de trabajo.

f) La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia se concederá por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

CAPÍTULO IV

Condiciones Sociales

Art. 14.º—Formación profesional.—El Ayuntamiento tenderá a mejorar la formación profesional de sus trabajadores, comprometiéndose, previa petición del Comité de Empresa, o Delegados de personal, a gestionar ante el Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el organizar con los técnicos de dicha institución oportunos cursillos de formación en Seguridad e Higiene y Socorrismo.

Art. 15.º—Prendas de trabajo.—Al personal afecto por este convenio se les facilitarán las siguientes prendas:

—Limpiador: dos batas anuales.

—Resto del personal: dos uniformes completos al año, uno de verano y otro de invierno, y un equipo de agua para los casos de necesidad, el cual será depositado en el almacén municipal.

El trabajador utilizará obligatoriamente el uniforme y será responsable de la conservación del cuidado de dichas prendas.

Art. 16.º—Complementos en caso de accidente.—El Ayuntamiento contratará en favor de los trabajadores afectados por el presente convenio, una póliza de seguros suficiente, para los casos de accidente laboral, con las siguientes garantías:

a) Por lesiones permanentes no invalidantes, se estará a lo dispuesto en el vigente baremo de la legislación laboral.

b) La entidad aseguradora abonará los siguientes importes, independientemente de que el trabajador tenga derecho por el I.N.S.S.

—300.000 ptas. por incapacidad permanente en grado parcial.

—1.000.000 ptas. por incapacidad permanente en cualquiera de sus grados (total, absoluta y de gran invalidez).

—1.000.000 ptas. en caso de muerte pagaderas a sus herederos legales.

Para el percibo de estas indemnizaciones, será preciso atenerse para su liquidación por la entidad aseguradora, a la resolución con carácter de firmeza emitida por la Comisión Técnica Calificadora Provincial u Organismo de la Jurisdicción Laboral o Vía Administrativa.

Art. 17.—Jubilación.—A los trabajadores con más de diez años de antigüedad en el Ayuntamiento que causen baja voluntaria en el mismo, se les gratificará por una sola vez con las cantidades que se indican según la edad siguiente:

60 años: 400.000 ptas.; 61 años: 300.000 ptas.; 62: 250.000 ptas.; 63: 200.000 ptas.; 64: 100.000 ptas.

Art. 18.º—Préstamos.—La concesión de préstamos se regulará de acuerdo con lo que se establezca para los anticipos a los funcionarios de este Ayuntamiento. En ningún caso el tiempo de devolución superará el tiempo de duración del contrato.

CAPÍTULO V

Condiciones Económicas

Art. 19.º—Retribuciones.—Compone el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y devengos extrasalariales que percibe el trabajador, como consecuencia de su relación laboral con el Ayuntamiento.

Art. 20.º—Salario Base.—El salario base del personal afectado por este convenio tendrá una subida del 6,5% para todos los trabajadores de forma lineal.

Dichas retribuciones serán las siguientes, durante el año 1984.

Encargado.....	78.758	Ptas. /	mes
Oficial 1. ^a	71.049	»	»
Oficial 2. ^a	69.498	»	»
Peón.....	65.834	»	»
Limpiadora de Escuelas.....	53.655	»	»

Tabla del 83 más el incremento del 6,5%.

Se hará una revisión semestral del I. P. C., para una subida del 4'9 ó 5% con arreglo a la fórmula del A. N. E.

Art. 21.º—Antigüedad.—Como premio a la vinculación al servicio de la Corporación se concede a todo el personal, un complemento salarial personal por años de servicio, consistente en trienios abonables a razón de 2.068,— pesetas cada uno para todas las categorías profesionales.

Art. 22.º—Pagas extraordinarias.—El personal recibirá dos pagas extraordinarias, en Junio y Navidad, cada una de ellas en la cuantía de una mensualidad de salario base más antigüedad. El trabajador en baja por I.L.T. percibirá la totalidad de dichas pagas.

Art. 23.º—Complementos salariales por peligrosidad, penosidad, toxicidad y nocturnidad.

En la aplicación de los indicados complementos se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente.

Art. 24.º—Desplazamientos.—Los desplazamientos del trabajador con ocasión de la realización del servicio, se realizarán desde el almacén o punto de cita, en vehículos del Ayuntamiento, y en casos excepcionales en el propio vehículo. En este último caso se abonará una compensación económica de 20 ptas./Km. si utiliza coche, y 10 ptas./Km. si utiliza motocicleta, revisándose la cuantía de estas prestaciones en el porcentaje en que varíe el precio del carburante.

Los demás gastos que al trabajador se le puedan producir con ocasión de la realización de su servicio le serán abonados previa justificación de los mismos

CAPÍTULO VI

Derechos Sindicales

Art. 25.º—Secciones sindicales.—Los trabajadores del Ayuntamiento afiliados a una central sindical podrán constituir su sección sindical, siempre que cuenten con una afiliación mínima del 25% del total de la plantilla. Cada sección sindical tiene derecho a elegir un delegado de sección sindical que será reconocido como tal por la Corporación, el cual dispondrá de 15 horas mensuales retribuidas al salario real, para hacer una actividad sindical, tanto dentro como fuera del Ayuntamiento. En caso de que dicho delegado lo fuese también de personal, dichas horas no serán acumulables a las que con tal motivo le correspondan.

Art. 26.º—Las secciones sindicales, podrán difundir libremente publicaciones y avisos de carácter sindical. Asimismo podrá fijarse todo tipo de comunicaciones y anuncios del mismo carácter en los tabloneros que a tal efecto se establezcan en los lugares de trabajo.

Las secciones sindicales podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales. No obstante a los trabajadores que lo soliciten por escrito, se les descontará en la nómina la cuota sindical, ingresándola en el sindicato que el trabajador indique.

Los trabajadores tendrán derecho a dos horas mensuales retribuidas para la celebración de reuniones o asambleas en horas de trabajo, a petición como mínimo del 25% del número de trabajadores, o a convocatoria de los Delegados de Personal.

Ningún trabajador miembro de una sección sindical podrá ser discriminado de su trabajo por razones de afiliación sindical.

Todo miembro de una sección sindical tendrá derecho a ejercer libremente el cargo o la representación sindical para que sea elegido tanto dentro como fuera del Ayuntamiento.

CAPÍTULO VII

Régimen de Faltas y Sanciones

Art. 27.º—Faltas.

A) Serán faltas leves las siguientes:

a-1) La ligera incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

a-2) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

a-3) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a-4) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres a cinco días al mes.

a-5) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada uno o dos días al mes.

a-6) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

a-7) En general el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

B) Serán faltas graves las siguientes.

b-1) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.

b-2) El incumplimiento de las órdenes de instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

b-3) La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

b-4) El incumplimiento o abandono de las normas o medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

b-5) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.

b-6) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.

b-7) El abandono del trabajo sin causa justificada.

b-8) La simulación de enfermedad o accidente.

b-9) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b-10) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

b-11) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.

b-12) El ejercicio de actividades profesionales públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

b-13) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento en razón del trabajo en el organismo.

b-14) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando haya mediado sanciones por las mismas.

C) Serán faltas muy graves:

c-1) El fraude, la destrealdad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

c-2) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c-3) El falseamiento voluntario de datos o informaciones del servicio.

c-4) La falta de asistencia al trabajo no justificado durante más de tres días al mes.

c-5) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

c-6) El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo público.

c-7) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

—Amonestación por escrito.

—Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

—Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por falta de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a cuatro días a un mes.

Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de uno a dos años.

c) Faltas muy graves:

—Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

—Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.

—Traslado forzoso sin derecho a indemnizaciones.

La sanción de despido se impondrá cuando el trabajador haya sido sancionado anteriormente por alguna otra falta muy grave, o cuando la falta muy grave cometida implique especial malicia o daño.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado dándose audiencia a éste y siendo oídos aquéllos en el mismo.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Los Jefes o Superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debido a su dignidad humana o laboral. La administración a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Art. 28.—Garantías en caso de detención.—La detención por motivos políticos o sindicales no será causa de despido a no ser que el hecho imputado sea atentado contra personas físicas o jurídicas.

Art. 29.—Conductores.—En caso de que a un conductor del Ayuntamiento se le retire el carnet de conducir se le garantizará a éste un puesto de trabajo dentro del cuadro laboral, manteniéndote la retribución que tuviera anteriormente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1.—Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación de este convenio, que estará integrada por dos representantes de los trabajadores y otros dos de la Corporación Municipal.

2.—Dicha comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes y tendrá como principal función la interpretación y aplicación de las cláusulas de este convenio, la vigilancia y cumplimiento de lo pactado, la denuncia de este convenio y todo ello sin perjuicio de las facultades que correspondan a la jurisdicción laboral.

3.—Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de un asesor, que podrá ser ajeno al Ayuntamiento y que serán designados libremente por cada una de ellas, los cuales tendrán voz, pero no voto.

La Comisión paritaria asume la obligación y compromiso de regularizar el marco horario de las limpiadoras de los colegios, e incorporando al texto de este convenio, en su momento, dicha regulación. Como máximo hasta el 15 de mayo.

La Comisión Paritaria a partir de los tres días de baja por enfermedad estudiará las medidas de compensación económica.

Número 4958

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación Laboral. Convenios colectivos. Exp. 62/84

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, para «Detallistas de Alimentación» de ámbito provincial, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 10 de julio de 1984, que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 17 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 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 Medición, Arbitraje y Conciliación, para su depósito.

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

Murcia, a 17 de julio de 1984. El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social. Fdo. Vicente Selma Ramos.

En Murcia, a 10 de julio de 1984, siendo las 17 horas, se reúnen en los locales de la CROEM los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Regional de Detallistas y Supermercados de Alimentación, compuesta, de un lado, por la Asociación de Detallistas y Supermercados de la provincia de Murcia, y de otro, la Central Sindical UGT; asisten a la reunión los siguientes señores:

Por la parte social: don José Jiménez Cánovas, don Pedro García Guerrero, don José Vivancos Tomás, doña Rosa López Baeza, don José Luis Gómez, don Pascual Martínez Quintanilla.

Asesor: doña María del Carmen Auñón Redondo.

Por la parte empresarial: don Antonio Marcos Martínez, don Carlos Sutter, don Diego Nicolás Hernández, don José Cano Chacón, don Antonio Legaz Paredes, don José Antonio Paredes Pérez, don Miguel Martínez Sánchez.

Asesor: don Sergio López Sánchez Solís.

La mencionada Comisión, de un modo unánime, manifiesta su conformidad con el texto del Convenio que a continuación se transcribe, tras reconocerse mutua capacidad y legitimidad para su firma.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE «DETALLISTAS, SUPERMERCADOS Y AUTOSERVICIOS DE ALIMENTACIÓN» DE MURCIA.

Art. 1.º—Ámbito Funcional y Finalidad.—El presente Convenio Colectivo sindical, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, tiene como objetivo la regulación de las condiciones de trabajo y productividad, así como la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores, en su ámbito correspondiente.

Art. 2.º—Ámbito Territorial.—Se extiende el presente a las empresas y trabajadores dedicadas a la actividad comercial de detallistas, supermercados y autoservicios de alimentación de la región de Murcia.

Art. 3.º—Duración, Vigencia y Denuncia.—La duración de este Convenio será de dos años, contados a partir del día uno de Enero de 1984 hasta el 31 de Diciembre de 1985.

Al comienzo del año 1985, se negociará la revisión de las retribuciones que hayan de regir en dicho año.

La parte que pretenda la revisión del Convenio, habrá de manifestar su pretensión a la otra en escrito donde se contengan las condiciones sobre las que versará la negociación futura.

La denuncia habrá de formularse con dos meses de antelación al vencimiento del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

Una copia del mencionado escrito de denuncia se depositará en las dependencias de la Dirección de Trabajo a efectos de registro.

Art. 4.º—Mejoras Profesionales.—Los auxiliares administrativos, previo examen de su capacidad y con una antigüedad de 7 años en su categoría, podrán acceder a la categoría superior, en cuyo tribunal estarán representados la empresa y los trabajadores.

Igualmente los mozos con una antigüedad de siete años en su categoría, podrán acceder a la categoría de mozo especializado, en las mismas condiciones y con los requisitos establecidos en el párrafo anterior.

Art. 5.º—Plantillas.—Las empresas afectadas por el presente convenio quedan obligadas ante la Delegación Provincial de Trabajo y ante el Sindicato Interviniente en la deliberación del mismo, en un plazo de dos meses a partir del día en que se publique este Convenio en el «Boletín Oficial» de la región, a remitir relación del personal con expresión completa de la categoría profesional de cada uno de los trabajadores.

Art. 6.º—Retribuciones.—Las retribuciones que se establecen por el presente Convenio serán las que se reflejan en la tabla anexa y en el texto del mismo.

Art. 7.º—Aumento por Antigüedad.—La antigüedad queda reconocida en cuatrienios al 9%.

Art. 8.º—Gratificaciones Extraordinarias.—Se aprueba 30 días de paga en cada uno de los días 15 de julio y 24 de diciembre, con salario base, antigüedad y pluses.

Art. 9.º—Festividad del Santo Patrón.—Con motivo de la festividad del Santo Patrón, San Miguel Arcángel, el 29 de septiembre, las empresas afectadas por el presente Convenio satisfarán a sus trabajadores, la víspera del mismo, una gratificación de 13 días de sueldo completo.

Art. 10.º—Participación en Beneficios.—Las empresas establecen en favor de sus trabajadores un régimen de participación en beneficios, consistente en el importe de 30 días de salario base más antigüedad y pluses. No obstante, previo acuerdo entre empresas y trabajadores, se podrá prorrear hasta 12 meses.

Art. 11.º—Jornada y Horario de Trabajo.—La Jornada Laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, equivalente a 1.826 horas y 27 minutos anuales, también, de trabajo efectivo.

En toda la región se cerrará los sábados por la tarde, excepto en Murcia capital.

Todos los sábados, de los meses de julio y agosto, se cerrará por la tarde, exceptuando aquellas zonas de influencia turística y veraniega.

Las empresas que permanezcan abiertas al público 48 horas semanales, compensarán a sus trabajadores con un día de descanso rotativo.

Cuando en calendario aparezcan dos días festivos seguidos, los comercios de alimentación permanecerán cerrados ambas festividades y, ello, en compensación a los tres medios días que en anteriores Convenios se cerraba.

Art. 12.º—Vacaciones.—El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de 30 días naturales ininterrumpidos, salvo pacto en contrario. Las vacaciones se programarán de mutuo acuerdo entre los representantes sindicales y la dirección de la empresa.

Las vacaciones se disfrutarán de forma rotativa, entre el 15 de mayo y el 30 de septiembre, excepto en las zonas costeras de influencia turística, que serán disfrutadas en el año natural.

Art. 13.º—Enfermedad y accidente.—Se aprueba conforme al artículo 54 de la vigente Ordenanza de Comercio, que dice: «Sin perjuicio a las condiciones más favorables que tuviesen establecidas las empresas comprendidas en esta Ordenanza, en caso de enfermedad común o profesional y de accidente, sea o no de trabajo, se observarán las normas siguientes:

El personal comprendido en el régimen de asistencia de la Seguridad Social, además de los beneficios otorgados por la misma, tendrán derecho a lo siguiente:

1) En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones hasta el límite de doce meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.