

## II. Administración Civil del Estado

### 2. Direcciones provinciales de Ministerios

Número 6798

MINISTERIO DE TRABAJO  
Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación Laboral. Convenios Colectivos.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa AYUNTAMIENTO DE MOLINA DE SEGURA y sus trabajadores, registrado por esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social en fecha 7 de Octubre de 1983, pendiente de publicación en el Boletín Oficial de la Región.

Vista asimismo el Acta suscrita por las partes negociadoras del Convenio Colectivo en la que hacen constar que han padecido error material en el Art. 23. línea cuarta, ya que aparece "a razón de 1.500" y debe decir "a razón de 2.068", para la rectificación correspondiente, remitida a esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social en fecha 26-11-83.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

#### A C U E R D A

Primero.— Ordenar la inscripción del Acta de referencia en el Registro de Convenios Colectivos, adjuntándola a su expediente y con notificación a la Comisión Paritaria.

Segundo.— Remitir el original de dicha Acta al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para su depósito.

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

Murcia, 30 de Noviembre de 1984.— El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social. Vicente Selma Ramos.

En Molina de Segura a diecinueve de octubre de mil novecientos ochenta y tres se reúnen las partes negociadoras del Convenio Colectivo a fin de hacer constar que se ha observado un error material en el artículo 23, línea cuarta ya que aparece "a razón de 1.500" y debe decir "a razón de 2.068" para que a los efectos oportunos se rectifique y se tenga en conocimiento de la Dirección Provincial de Trabajo.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, se levanta la sesión que deberá ser firmada por todos los señores asistentes.

Número 500

MINISTERIO DE TRABAJO  
Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación Laboral. Convenios Colectivos

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para "LIMPIEZA PUBLICA, RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA DE CONSERVACION DE ALCANTARILLADO", suscrito por la Comisión Negociadora en fecha 13 de Enero de 1984, que tuvo entrada en esta Dirección Provincial en 19 de Enero de 1984, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, que 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, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.— Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para su depósito.

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

Murcia, 20 de Enero de 1984.— El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social. Vicente Selma Ramos.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE "LIMPIEZA PUBLICA, RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA Y CONSERVACION DE ALCANTARILLADO", DE LA REGION DE MURCIA.

#### CAPITULO I

##### Condiciones Generales

Artículo 1.- AMBITO TERRITORIAL. El presente Convenio Colectivo sindical afectará a todas las empresas (tanto públicas como privadas, así como a las entidades públicas y a sus trabajadores de Murcia y Región que no tengan la condición de funcionarios públicos), dedicadas a la actividad de "Limpieza Pública, recogida de basuras y conservación de alcantarillado", que regula la Ordenanza Laboral de la misma actividad del año 1972.

Las empresas afectadas por este Convenio que por necesidades de trabajo desplacen personal a otra provincia, aplicarán las normas más beneficiosas que, en su conjunto, resultaren de los convenios concurrentes. En este caso, la decisión final de traslado, requerirá la previa aceptación del trabajador.

**Artículo 2.- AMBITO PERSONAL.** El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que ocupen las empresas a las que le es de aplicación, tanto fijo como eventual o interino, al que preste servicio en la actualidad y el que pueda ingresar en el futuro.

**Artículo 3.- DURACION.** El presente Convenio tendrá una duración de 12 meses, cuya vigencia será del 1-1-84 al 31-12-84.

**Artículo 4.- DENUNCIA.** Cualquiera de las partes componentes del Convenio podrá denunciar el mismo con dos meses, como mínimo, de antelación y en la fórmula que establece el Artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de no ser denunciado se prorrogará su vigencia hasta el 31-12-85, no sufriendo modificación ninguno de sus artículos excepto lo establecido en el Capítulo III, **CONDICIONES ECONOMICAS**, que sufrirán un incremento porcentual igual al aumento experimentado por el I.P.C. durante el año 1984 más dos puntos.

## CAPITULO II

### Jornada, ausencias y descansos

**Artículo 5.- JORNADA.** La duración de la jornada laboral será de 40 horas efectivas de trabajo para los trabajadores que realicen jornada continuada, y 40 horas efectivas de trabajo para los que realicen jornada partida.

Los trabajadores de jornada continuada, disfrutarán de un descanso no inferior a 20 minutos ni superior a 30 minutos, a efectos de tomar el bocadillo, no siendo computable como jornada efectiva de trabajo.

**Artículo 6.- DESCANSOS.** Los trabajadores descansarán todos los días festivos del año más el día de su patrón; para los trabajadores que realicen su trabajo nocturno, el descanso se realizará la noche anterior y la madrugada de ese día festivo.

**Artículo 7.- VACACIONES.** Las vacaciones serán para todos los trabajadores de 26 días laborales, el sistema de inicio de las mismas se hará mediante una rotación.

La retribución que corresponda a los días de vacaciones, se hará efectiva el día o días anteriores al comienzo del disfrute de las mismas.

Los 26 días de vacaciones se corresponden al año natural, teniendo la obligatoriedad de su disfrute dentro del año. Para aquellos trabajadores que no computen un año de antigüedad antes de finalizar el año natural, disfrutarán antes de finalizar el año, la parte proporcional con arreglo al tiempo trabajado.

Los trabajadores que cesen por cualquier causa antes del disfrute de vacaciones, percibirán la parte económica correspondiente a la misma, con arreglo a la forma proporcional al tiempo trabajado.

En el caso de que el disfrute de la totalidad de los días de vacaciones se realizaran antes de que el trabajador hubiera devengado tales días de vacaciones, y por cualquier causa cesara en el trabajo, las empresas podrán deducir de la liquidación que se practique la cantidad económica que corresponda a los días disfrutados de más.

**Artículo 8.- LICENCIAS.** El trabajador, avisando con la posible antelación, justificándolo y acreditándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a). 3 días por alumbramiento de la esposa o enfermedad grave.
- b). 15 días naturales en caso de matrimonio. En este caso el trabajador percibirá como premio una gratificación de 23.578.- pesetas.
- c). 3 días en los casos de defunción del conyuge, padres y padres políticos, hijos y hermanos, abuelos y nietos. En estos casos se prorrogará este permiso a tres días más si obligara a desplazamiento.
- d). 1 día en el caso de defunción de tío carnal o político. Para los demás casos se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

**Artículo 9.- EXCEDENCIAS.** Los trabajadores, conforme a la normativa establecida en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, podrán solicitar la excedencia voluntaria con derecho a ella, siempre que reúnan y cumplan las siguientes condiciones:

- Hacer la solicitud con dos meses de antelación a la iniciativa de la misma.
- Tener acreditado un año de antigüedad en la empresa.
- El período de excedencia no será inferior a un año ni superior a tres.

La solicitud de reingreso será obligatoria para las empresas, se comunicará por escrito, y con preaviso de dos meses al vencimiento, y las condiciones del mismo serán iguales a las que el trabajador tenía en el momento de la baja, no computándose, en todo caso, el período pasado en excedencia voluntaria a los efectos de antigüedad.

**Artículo 10.- HORAS EXTRAORDINARIAS.** No se realizarán horas extraordinarias excepto los días dobles de recogida de basuras.

Las horas que se realicen, por ser consideradas de emergencia, así como las que pudieran realizar los días dobles de recogida de basuras, sin computar las que están recogidas por el Plus de Recogida Doble, serán abonadas con un recargo del 75 % sobre el salario correspondiente a la hora individual.

Se considera emergencia: Rotura de camión; interrupción del trabajo por enfermedad; accidente y traslado del compañero accidentado durante la jornada laboral.

Para el cálculo de dicho salario se tendrán en cuenta todos los conceptos económicos que perciba el trabajador en cómputo anual, excepto el Plus de Recogida Doble, Ayuda a Subnormales, Matrículas, Premios, Plus de Nocturnidad, etc., y se dividirán por las horas efectivas de trabajo en cómputo anual.

**Artículo 11.- DIAS DE LLUVIA.** En caso de lluvia que por su intensidad dificultara la prestación del trabajo, y teniendo los trabajadores a su disposición las prendas de protección, tales como chubasqueros y botas de goma, la decisión de trabajar se adoptará conjuntamente entre la empresa y sus representantes y los trabajadores y sus representantes.

## CAPITULO III

### Condiciones económicas

**Artículo 12.- DEFINICION DE LAS RETRIBUCIONES.** Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

**Artículo 13.- SALARIO BASE.** El salario base del personal afectado por este Convenio, es el especificado en el Anexo salarial del presente Convenio para cada uno de los niveles y categorías.

**Artículo 14.- ANTIGUEDAD.** Se estará a lo dispuesto en los Artículos 60 y 61 de la Ordenanza Laboral de Limpieza Pública, Riego y Recogida de Basuras y Conservación de Alcantarillado (B.O.E. n.º 312, de 29-12-72).

Los trabajadores comenzarán a devengar el Plus de Antigüedad el mismo mes en que se cumpla dicha antigüedad.

**Artículo 15.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.** Las empresas abonarán al personal, en concepto de pagas extraordinarias, las cantidades que se especifican en el Anexo Salarial más la antigüedad (al que pudiera corresponderle), que se harán efectivas:

- Una durante los días comprendidos entre el 10 y 15 de Julio.
- Una durante los días comprendidos entre el 10 y 15 de diciembre.

Estas gratificaciones se devengarán semestralmente.

El personal de nuevo ingreso y aquel que cause baja en el transcurso del año, tendrá derecho a devengos proporcionales a los meses que hubiera trabajado, computándose la fracción de mes como unidad completa.

Todo pacto que contravenga lo especificado en este apartado, tendrá que ir avalado por la firma de los representantes sindicales de los trabajadores en el Centro de trabajo.

**Artículo 16.- PAGA DE PRODUCTIVIDAD.** El personal comprendido en este Convenio percibirá anualmente, el importe de 18 días de salario base más antigüedad.

Quienes no presten servicio durante un año completo, percibirán la parte proporcional correspondiente.

Esta paga habrá de ser abonada del 10 al 15 de Marzo del año natural siguiente al del ejercicio económico de que se trate.

**Artículo 17.- PLUSES ESPECIALES.** El personal conductores y peones afectados por este Convenio, percibirán en concepto de plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad, un complemento consistente en el 25% calculado sobre el salario base mensual.

El resto de personal percibirá en concepto de plus de asistencia, un complemento consistente en el 25% calculado sobre el salario base mensual.

Los trabajadores que realicen jornada nocturna de trabajo, percibirán un complemento consistente en el 25 por ciento calculado sobre el salario base mensual.

Se establece un Plus denominado de Festividad, para aquellos casos en que produzca la concurrencia de dos festividades consecutivas. La cuantía del Plus para un supuesto de 4 festividades en tales circunstancias será de 20.000 pesetas anuales, con carácter universal, para todas y cada una de las categorías laborales. Para 1984 y siempre que por la Autoridad Laboral, Estatal o Regional, no se dicten normas contrarias a las establecidas sobre festivos, los computados son: 19 de marzo, 23 de abril, 3 de noviembre y 8 de diciembre, pudiendo ser contempladas otras de carácter local que afecten a particulares centros de trabajo; en todo caso, la percepción por festividad, será a razón de 5.000 pesetas, y se obtendrá cuando el trabajador realice efectivamente con normalidad su trabajo en el festivo, al cual, queda obligado, no existiendo por tanto, en estos casos, el descanso sustitutorio previsto en otros días.

Como plus especial, también serán calificados aquellas mejoras que en la actualidad perciban específicamente algunos trabajadores y en su actual importe, quedando las empresas obligadas a que dichas retribuciones especiales figuren en nómina a todos los efectos.

**Artículo 18.- PLUS DE RECOGIDA DOBLE.** Por este concepto las empresas abonarán a sus trabajadores las cantidades que se especifican en el Anexo Salarial, según las distintas categorías. Dentro del Plus de Recogida Doble, que son todos aquellos días posteriores a los domingos y festivos, se prolongará la jornada en dos horas para el peón de recogida, en tres horas para el conductor de recogida y en una hora para el conductor.

**Artículo 19.- PLUS DE TRANSPORTE-DISTANCIA.** Por este concepto las empresas abonarán a todos sus trabajadores la cantidad de 3.726 pesetas mensuales. Con independencia de este Plus de Transporte-Distancia, los trabajadores con categoría de conductor percibirán 927 pesetas mensuales más, siempre que hagan uso de sus vehículos particulares, para desplazamiento a la Planta de Trituración, respetándose las condiciones más beneficiosas que por este concepto se vinieran percibiendo.

**Artículo 20.- GASTOS DE DESPLAZAMIENTO Y DIETAS.** Se fijará una dieta de 1.300 pesetas diarias para todo el personal afectado por este Convenio, cuando el desplazamiento comprenda una jornada completa y un 50% de esta cantidad cuando el desplazamiento comprenda medio día.

Independientemente, se pagará, con justificación de facturas, los gastos de habitación y de viaje. Cuando el desplazamiento se realice en coche propio se abonarán 23 pesetas por kilómetro recorrido.

#### CAPITULO IV

##### Condiciones sociales

**Artículo 21.- PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL:**

A). Complemento I.L.T.: En la situación de enfermedad común con hospitalización o intervención quirúrgica y accidente laboral y postoperatorio, el trabajador percibirá el 100% de su retribución real, a partir del primer día de baja y hasta el alta.

B). Muerte o invalidez: Las empresas afectadas por este Convenio suscribirán una póliza colectiva, suficiente de seguros a favor de sus trabajadores, para que en el caso de muerte por accidente laboral, enfermedad profesional o invalidez permanente total o absoluta, igualmente de accidente o enfermedad profesional, los mismos o sus herederos percibirán una indemnización equivalente a la cantidad de 1.014.000 pesetas.

En caso de muerte natural, las empresas abonarán en concepto de indemnización a sus herederos, la cantidad de 102.000 pesetas.

Las empresas facilitarán a los representantes de los trabajadores copias de las pólizas que se suscribirán dentro de los 30 días siguientes a la publicación del Convenio.

Si transcurridos 30 días de la publicación de este Convenio, las empresas no hubieran suscrito las pólizas de seguros correspondientes y se dieran algunas de las circunstancias enumeradas en el párrafo 1.º, las indemnizaciones previstas irán a su cargo.

Durante el período de tiempo que comprende desde la finalización del Convenio hasta la publicación en el B.O. de la Región del nuevo convenio, los trabajadores estarán amparados por la póliza de seguro del Convenio anterior.

**Artículo 22.- JUBILACION.** Para todos los trabajadores la jubilación será a los 64 años, tal y como determinan los Artículos 1 y 2 publicados en el Real Decreto Ley nº 14/18 de 20-8-81, y su desarrollo que establece el Decreto 2705/81, de 19-10-81, salvo modificaciones por decretos de carácter nacional.

Los trabajadores que con más de 8 años de antigüedad en la empresa causen baja voluntaria en la misma, se les abonará por una sola vez las cantidades que se indican en el caso de tener la edad que se detalla.

A efectos de antigüedad en la empresa se tomará la que se especifica en nómina o recibos de salarios. Para que el trabajador tenga derecho a las cantidades reseñadas, debe avisar a la empresa con un plazo de antelación de DOS MESES.

En el caso de que en el plazo de carencia de 8 años establecidos en el párrafo segundo se haya contabilizado más de una empresa o ayuntamiento, se seguirán criterios de proporcionalidad para el nacimiento de las respectivas obligaciones entre empresa cedente y cesionaria. No obstante, la materialización del pago corresponderá al último concesionario o ayuntamiento, siendo repercutible el precio de jubilación, en su cuantía proporcional, al resto de empresas o ayuntamientos.

En el caso de convocatoria de nuevo concurso, el adjudicatario saliente está obligado a acompañar, como documentación laboral, los escritos de petición que tenga recibidos sobre intencionalidad de jubilación anticipada.

AÑOS	PESETAS
60	282.000
61	226.000
62	172.000
63	134.000
64	109.000

**Artículo 23.- AYUDA A SUBNORMALES.** En concepto de ayuda por hijo subnormal, los trabajadores afectados percibirán 2.700 pesetas mensuales, siempre que estos hijos hayan sido reconocidos como tales por el I.N.S.S.

En todo caso, esta cantidad se percibirá con independencia de las establecidas o que se establezcan por el I.N.S.S. con carácter de prestación.

**Artículo 24.- AYUDA ESCOLAR.** Todo trabajador tendrá derecho a percibir el 100% del importe de la matrícula, tanto si se realizan estudios en colegios estatales o subvencionados así como en universidades, en concepto de ayuda escolar por cada hijo comprendido entre los 2 y los 26 años, ambos inclusivos, todo ello previa justificación del pago de matrícula del centro donde curse sus estudios.

**Artículo 25.- FESTIVIDAD PATRONAL.** En la festividad de San Martín de Porres, las empresas abonarán a los trabajadores un día de salario real. Dicha festividad se considerará festiva y no recuperable.

**Artículo 26.- NUEVAS CONTRATAS.** En este caso, la empresa adjudicataria o en su caso el ayuntamiento, se hará cargo de todo el personal que en su día estuviera trabajando, respetando la antigüedad, salarios, categoría y puesto de trabajo, de acuerdo con el Artículo nº 44 del Estatuto de los Trabajadores.

A estos efectos, las empresas se obligan a entregar a los respectivos ayuntamientos relación que incluya las condiciones de la plantilla laboral, salarios, antigüedad, etc. A esta relación prestarán conformidad los representantes sindicales.

Las empresas vendrán obligadas a realizar las nuevas contrataciones, tanto por jubilación como ampliación de sus plantillas o cualquier otra causa a través de las oficinas de empleo y de igual forma que la Ley determina.

Los trabajadores contratados por este motivo pasarán a ser plantilla fija terminado su contrato inicial.

Las vacantes que se produzcan de forma definitiva en las plantillas de personal de recogida, serán cubiertas por personal de limpieza, tanto de día como de noche, respetando el orden de antigüedad.

Caso de que al que le corresponda por antigüedad, de después de consultado, no accediera a ello de forma voluntaria, se seguirá la consulta con el siguiente, y así hasta poder cubrir la vacante.

De igual forma se procederá en cuanto al personal de limpieza entre los que trabajan de día respecto a los de la noche.

Las empresas vendrán obligadas a dar notificación a los representantes de los trabajadores en los casos de jubilación

por cualquiera de las modalidades que establece este Convenio.

**Artículo 27.- ASCENSOS.** Los trabajadores podrán ascender de categoría profesional siempre que lo soliciten a la empresa, a través del Comité de empresa, delegados de personal o delegados de las centrales sindicales. En ningún caso las empresas podrán contratar personal para ocupar puestos de trabajo, cualificados o de superior categoría, sin ponerlo en conocimiento del personal de plantilla. Las empresas comunicarán a través del comité de empresa o delegados de personal, las vacantes que se produzcan o los nuevos puestos que se creen.

En el caso de que sea la empresa la que proponga a un determinado trabajador para ocupar un puesto de trabajo de superior categoría, será el trabajador, el que tenga la opción de aceptar o rechazar dicha propuesta.

**Artículo 28.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS Y DERECHOS SUPLETORIOS:**

1). Las condiciones que se establecen en este Convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

2). Los aumentos a las retribuciones en el Capítulo III de este Convenio, que puedan producirse en el futuro por disposiciones de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones superen las aquí establecidas, valoradas individualmente y en cómputo anual.

**Artículo 29.- CLAUSULAS ADICIONALES:**

1). A lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

2). Queda expresamente derogado el Convenio de Limpieza Pública, Recogida de Basuras y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, publicado en el B.O. de la Región de Murcia, con el nº 43 de 22-2-83.

## CAPITULO V

Acción sindical y seguridad e higiene en la empresa.

**Artículo 30.- REPRESENTANTES SINDICALES:**

1). Representantes sindicales: Tendrán la consideración de representantes sindicales dentro del seno de la empresa los delegados de personal, Comités de Empresa y secciones sindicales. Para el ejercicio de los derechos sindicales en las empresas o centros de trabajo, cada sindicato podrá constituir su sección sindical siempre que tenga un 10% de afiliados en relación al número de trabajadores de la empresa. En las empresas con menos de 6 trabajadores podrán elegir un delegado con independencia de lo que legalmente se establezca. Todos ellos disfrutarán, indistintamente, de las garantías sindicales establecidas legalmente, a excepción de lo referente a número de horas retribuidas legalmente dedicadas al ejercicio de sus funciones, que en el caso de los representantes de las secciones sindicales se reducen a 15 horas mensuales, mientras que los delegados de personal y miembros del comité de empresa dispondrán de 40 horas mensuales.

2). Funciones de los representantes sindicales: Serán funciones de los representantes sindicales, entre otras, las siguientes:

a). Ser informados de los despidos y sanciones a los trabajadores.

b). Ser informados por las empresas antes de iniciar la tramitación de expedientes de reducción de empleo, y facilitarle los datos que soliciten sobre los mismos.

c). El trabajador en trance de causar baja en la empresa por el motivo que fuere, recibirá el finiquito correspondiente, disponiendo del plazo máximo de tres días y máximo de cinco días laborables para el estudio y

cálculo, con los asesoramientos que estime convenientes. Con igual fecha se notificará a su delegado de personal que se practicó tal finiquito. En todo caso el cómputo del plazo comenzará desde la fecha en que su representante sindical recibió la notificación.

d). Vigilar las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo, notificando a las empresas las deficiencias que observe.

e). Ser informados de los cambios de turno o puestos de trabajo y alteraciones de ruta, cuando se pueda.

f). Recibir la información que la empresa le facilite sobre el absentismo y falta de rendimiento del personal para, a su vez, informar a aquellos que se encuentren afectados por estas comunicaciones empresariales.

Los representantes sindicales dispondrán de un local adecuado para sus reuniones, así como un tablón de anuncios provisto de puerta y cristalera para información de interés de los trabajadores.

3). Asambleas de los trabajadores: Se estará en todo momento a lo establecido en la legislación vigente.

4). Cuota sindical: Las empresas se encargarán de los descuentos correspondientes a las cuotas sindicales a cargo de los trabajadores. A estos efectos la operativa será la siguiente:

a). Las centrales sindicales facilitarán a las empresas una relación de todos sus afiliados.

b). Las empresas a través de sus comités de empresa o delegados sindicales recabarán de todos los trabajadores la autorización para su descuento en nómina de la cuota sindical.

c). Las centrales sindicales facilitarán mensualmente los recibos a descontar a sus afiliados, estos irán suscritos nominalmente.

d). Las empresas, una vez efectuados los descuentos que el personal ha autorizado, ingresará los mismos en las cuentas corrientes que las centrales sindicales indiquen.

5). Los comités de empresa estarán obligados a comunicar a la Dirección de la empresa el día de reunión; asimismo facilitarán lista de los miembros que han asistido a la reunión, con indicación del tiempo de la misma. Las horas sindicales que se realicen fuera de las horas de trabajo por las peculiaridades de esta actividad, serán disfrutadas en descanso de acuerdo con la empresa.

#### Artículo 31.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO:

1). Ropa de trabajo: Al personal afectado por este Convenio se les facilitará un uniforme de invierno compuesto de pantalón, chaqueta o cazadora de pana, camisa sueter, botas y gorra, que se entregarán en la primera quincena de noviembre (excepto al personal de recogida que se le entregará el mismo uniforme en ropa azul).

Otro de verano, compuesto de pantalón, camisa y calzado, que se entregará en la primera quincena de Mayo. Se facilitarán guantes, botas, trajes de agua y material reflectante, siempre que les sea necesario, si bien para la entrega de cualquiera de estas prendas por las empresas se hará cuando, justificadamente, el trabajador demuestre que las que tiene no están en condiciones de buen uso, entregándose las viejas.

2). Servicios en la Empresa: En cuanto a servicios en la empresa, tales como taquillas para guardar la ropa, duchas, cuartos de aseo, comedor, cocina, sala de estar, se estará en todo momento a lo que determine la legislación vigente. En todo caso, las duchas dispondrán de agua caliente.

3). Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo: Se constituirán Comités de Seguridad e Higiene en todas las empresas y centros de trabajo que excedan de veinte trabajadores, compuestos por dos representantes de la

empresa y dos de los trabajadores. Los que representen a los trabajadores serán elegidos por los mismos, uno de los cuales habrá de ser delegado de personal o miembro del Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en todas las empresas y centros de trabajo, dispondrán de tiempo necesario, dentro de su jornada laboral, para el ejercicio de su función, que deberá comprender, de forma efectiva y habitual, la comprobación y revisión de las medidas de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

En las empresas de menos de 20 trabajadores existirá un vigilante de seguridad, elegido por los propios trabajadores.

Todos los vehículos de recogida dispondrán de un botiquín de urgencia, así como de un depósito de agua potable.

Artículo 32.- COMISION PARITARIA. Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del Convenio, que estará compuesta de forma paritaria por cuatro trabajadores de los sindicatos firmantes y cuatro de la patronal.

Por parte empresarial:

Secretario: D. Francisco Gil Ortega.

Vocales: D. Juan Martínez Lucas, D. José Alcolea Heras y D. Enrique Blázquez Ruiz.

Por la parte social:

Secretario: D. José Zapata Martínez.

Vocales: D. Pedro Sánchez Gómez, José Miñano García (Suplente UGT), Jesús Aroca Navarro, José González Cánovas y Gregorio Ibáñez Gil (Suplente CC.OO.).

Secretario de Actas: D. José Blázquez Martínez.

Cualquiera de las partes que integran la Comisión podrá convocar reuniones, notificándole al Secretario de la otra parte con siete días de antelación y con acuse de recibo. En la convocatoria deberán constar los puntos objeto de la reunión, así como el día, la hora y el lugar de la reunión. Las reuniones serán válidas siempre que se hagan en la forma que se establece, y los acuerdos se realizarán por mayoría simple de los asistentes, siendo vinculantes a ambas partes.

Ambas partes podrán acudir a las reuniones con los asesores que estimen oportunos.

Son funciones de la Comisión Mixta:

a). Vigilancia del cumplimiento de lo pactado, con obligatoriedad de presentarse en las empresas para comprobar si existe la alteración denunciada.

b). Interpretación del Convenio y conciliación facultativa en los problemas colectivos.

c). Arbitraje en los problemas o cuestiones derivadas de este Convenio.

#### Artículo 33.- ORGANIZACION DEL TRABAJO:

1). En caso de necesidad perentoria del servicio, debidamente justificada y que no haya podido preverse, las empresas podrán efectuar cambios de turno y de servicios durante un período máximo de dos días, dando cuenta al comité de empresa de delegados de personal. El Comité de Empresa o delegados de personal podrán efectuar, si lo estiman pertinente, reclamación ante la Delegación de Trabajo, caso de no encontrar justificación al cambio efectuado. En caso de cambio de turno o de servicio por necesidades del mismo que puedan preverse con antelación, la empresa, antes de efectuarlo, debe de exponer su criterio debidamente razonado al comité de empresa o delegados de personal, efectuando los referidos cambios de acuerdo con dichos representantes sindicales. En caso de disparidad de criterios se plantearán las posibles divergencias, debidamente

razonadas, ante la Delegación de Trabajo, quien resolverá la procedente. En los cambios que se refieren a los anteriores apartados, cuando cesen las causas que motivaron los mismos, cada trabajador volverá a su turno y a su puesto de trabajo habitual.

En ningún caso podrá cambiarse de turno, servicio o puesto de trabajo como consecuencia de sanción, y a no ser de conformidad con lo dispuesto en cuanto a procedimiento y reclamaciones en la legislación aplicable específicamente en esta materia.

2). En caso de cambio de ruta de vehículos como de personal a las distintas rutas, las empresas, siempre que puedan preverlo con antelación, se le notificará al comité de empresa antes de que se produzca tal cambio, caso

de no poder preverlo, lo notificará al comité de empresa o delegados de personal al día siguiente de haberse producido el cambio. Trimestralmente la empresa facilitará al comité de empresa o delegados, un informe de las toneladas recogidas en cada ruta y las distancias recorridas por los distintos vehículos en las mismas.

Asimismo, el comité de empresa elaborará un informe trimestralmente del incremento producido que tenga incidencia en el Servicio, con expresión del número de horas extras, caso de realizarlas. Dicho informe elaborado por los trabajadores concluirá con una propuesta de remodelación de las rutas o creación de nuevos puestos de trabajo, que se entregará a la Dirección de la Empresa.

**A N E X O S A L A R I A L**

CATEGORIAS	Salario Base	Extras	P. Productividad	P.R. Doble	Transporte	Retribución anual
Peón de Recogida. . . . .	43.590.-	47.733.-	26.154.-	10.839.-	3.726.-	819.480.-
Peón de Limpieza. . . . .	43.590.-	47.733.-	26.154.-	4.976.-	3.726.-	749.124.-
Guarda y Ayudante Mecánico. . . . .	43.590.-	47.733.-	26.154.-	4.976.-	3.726.-	749.124.-
Peón Esp. y Lavacoches. . . . .	43.970.-	48.087.-	26.382.-	4.976.-	3.726.-	754.620.-
Conductor de recogida. . . . .	45.450.-	56.783.-	27.270.-	16.549.-	3.726.-	929.536.-
Conductor. . . . .	45.450.-	56.783.-	27.270.-	9.604.-	3.726.-	846.196.-
Mecánico y Electricista. . . . .	45.450.-	56.640.-	27.270.-	4.976.-	3.726.-	790.374.-
Encgdo. Brigada y Controlador. . . . .	45.450.-	56.640.-	27.270.-	5.731.-	3.726.-	799.434.-
Inspector de Distrito. . . . .	48.527.-	53.136.-	29.116.-	9.604.-	3.726.-	877.672.-
Of. Admvo. 2ª y Almacenero. . . . .	52.710.-	52.710.-	31.626.-	9.520.-	3.726.-	929.118.-
Of. Admvo. de 1ª . . . . .	59.088.-	59.088.-	35.453.-	9.520.-	3.826.-	1.021.637.-
Jefe Administrativo de 2ª . . . . .	60.643.-	60.643.-	36.386.-	9.520.-	3.726.-	1.044.340.-
Jefe Administrativo de 1ª . . . . .	65.497.-	65.497.-	39.298.-	9.520.-	3.726.-	1.115.208.-
Jefe de Taller. . . . .	60.643.-	60.643.-	36.386.-	9.520.-	3.726.-	1.044.340.-
A.T.S. . . . .	65.497.-	65.497.-	39.298.-	9.520.-	3.726.-	1.115.208.-
Médico. . . . .	70.959.-	70.959.-	42.175.-	9.520.-	3.726.-	1.194.953.-
Sub-Director. . . . .	76.616.-	76.616.-	45.969.-	9.520.-	3.726.-	1.277.545.-
Director. . . . .	84.745.-	84.745.-	50.847.-	9.520.-	3.726.-	1.396.229.-

Número 978  
**MINISTERIO DE TRABAJO  
 Y SEGURIDAD SOCIAL**  
 Dirección Provincial de Murcia  
 Ordenación Laboral. Convenios Colectivos

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, para la empresa "KESIMPORT, S.L.", de Murcia, suscrito por la Comisión Negociadora con fecha 27 de Enero de 1984, que tuvo entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social el 6.2.84, 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 aprueba 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, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.— Remitir el texto original del mismo, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para su depósito.

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

Murcia, 9 de febrero de 1984.— El Director Provincial

de Trabajo y Seguridad Social. Vicente Selma Ramos.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA KESIMPORT,  
 S.L. DE MURCIA. AÑO 1984.**

**CAPITULO I**

**Ambito de aplicación**

**Artículo 1.- Ambito Temporal:**

1.1. Vigencia.- Este Convenio entrará en vigor el día uno de enero de 1984 y se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 1984.

1.2. Prórroga.- Extinguido el plazo de vigencia de este Convenio se entenderá prorrogado por períodos anuales, siempre que cualquiera de las partes no proceda a su denuncia.

**CAPITULO II**

**Revisión y denuncia**

**Artículo 2.- Revisión y denuncia:**

La denuncia del Convenio se hará con antelación de un mes a su vencimiento, remitiendo copia a la Autoridad Laboral a efectos de registro.

Caso de no denunciarse, el Convenio será prorrogado de año en año en todos sus artículos, salvo en los salarios que se revisarán mediante negociación, por la Comisión Paritaria.

**CAPITULO III**

**Naturaleza de las condiciones pactadas**

**Artículo 3.- Naturaleza de las condiciones pactadas:**