

Capataz.....	36.782	2.185	3.358	3.561
Mozo Especializado.....	35.109	2.101	3.358	3.561
Mozo mayor 25 años.....	33.453	2.019	3.358	3.561
Mozo menor 25 años.....	32.617	1.809	—	3.561
Ascensorista, telefonista-costurera, repasadora.	32.601	1.808	—	3.561

Grupo V.—Personal subalterno

Conserje, Cobrador, Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero.....	32.601	1.808	—	3.561
Personal Limpieza Horas.....	233	12	—	—

Cláusula especial.—Remuneración anual correspondiente a una jornada de 1.930 horas, de las categorías más comunes:

Dependiente de 2.º.....	604.064
Dependiente de 1.º.....	663.162
Dependiente Ayudante.....	564.087
Auxiliar Administrativo.....	704.064
Auxiliar Administrativo menor 25 años....	568.593

Número 3404

**MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCION PROVINCIAL
MURCIA**

**Ordenación laboral
Convenios Colectivos, 56-83**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa DALLANT, S.A. de Murcia, suscrito por la Comisión Negociadora, en fecha 30 de mayo de 1983, que tuvo entrada en esta Dirección Provincial en 1 de los corrientes, 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 DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
ACUERDA**

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos 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.

Murcia, 6 de junio de 1983.—El director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Vicente Selma Ramos.

En Murcia, a 30 de mayo de 1983, reunidos los miembros de la Comisión Deliberadora del 6º Convenio de Empresa Dallant, S.A., centro de Murcia, proceden en este acto a firmar el texto refundido del Convenio que han redactado, tal como convinieron en el acuerdo 2º de la reunión del 20 de mayo de 1983, en la que acordaron la revisión del Convenio.

Texto al que, conforme a lo que en aquél acto convenido, acuerdan dar el trámite oportuno para su homologación, registro y publicación ante la Dirección de Trabajo.

Suscriben, por parte de la Empresa D. Antonio Egea Borja y D. Antonio Arques Gallego y por parte de los trabajadores, el Comité de Empresa compuesto por D. Maximino Sánchez García, D. Rodolfo Rubio López, D. Enrique Mínguez Carmona, D. José Juan Parra Nicolás y Dª. Juana María Moreno Sánchez.

De lo que dejan constancia con la firma de la presente acta en el lugar y fecha en principio indicados.

**TEXTO DEL VI CONVENIO COLECTIVO DE
EMPRESA DE DALLANT, S.A. CENTRO DE
MURCIA**

Artículo 1.º—Ambito territorial, funcional y personal.

En sus aspectos territorial, funcional y personal, el Convenio afectará a todos los trabajadores de la Empresa Dallant, S.A. en su centro de trabajo de Murcia.

Artículo 2.º—Duración y vigencia.

2.1.—El presente Convenio entrará en vigor el día en que se firme el mismo y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 1983.

2.2.—No obstante, los incrementos salariales convenidos tendrán efectos retroactivos de 1 de enero de 1983.

2.3.—El Convenio se entenderá prorrogado tácitamente, en períodos anuales, si no media denuncia formal practicada por alguna de las partes, con tres meses de antelación como mínimo a la fecha de término del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 3.º—Clasificación personal.

Todo el personal de la Empresa estará acogido a lo establecido a este respecto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.º—Clasificación funcional y plantilla.

Con respecto a este capítulo, el personal y la Empresa se acogerán a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5.º—Salario contractual.

Se entiende por salario contractual, la remuneración en dinero o en especies que perciba el trabajador por cuenta de la Empresa, bien por unidad de tiempo, de obra, por plazos determinados o por duración indefinida, como contraprestación directa y por razón exclusiva del esfuerzo que realizan y del resultado que de él se obtiene.

Percepciones que lo integran.— Forman parte del salario contractual las percepciones siguientes:

1.—La remuneración mínima señalada con carácter obligatorio por el Ministerio de Trabajo o disposiciones de carácter general, y los complementos a la misma convenidos por Pacto Sindical Colectivo o individualmente entre la Empresa y sus operarios.

2.—Las primas de antigüedad obligatorias o pactadas, en relación con el tiempo de trabajo en la Empresa.

3.—Las primas devengadas por circunstancias específicas del trabajo prestado como la de carácter nocturno, penoso, insalubres, peligros o cualquier otra de naturaleza similar.

4.—Las pagas extraordinarias legales y pactadas.

Artículo 6.º—Otras percepciones no salariales.

En relación a lo consignado en el artículo precedente, no formarán parte del salario:

1.—Las prestaciones de carácter general, es decir, el subsidio familiar y plus familiar.

2.—La prestación de carácter general que la Empresa concede a los productores que consiste en el pago de 2.000 pesetas por hijo menor de 18 años, que no desarrolla actividad laboral alguna y 1.000 pesetas por la esposa, que no desarrolla igualmente actividad laboral, esta cláusula no forma parte del salario, pero si, la Empresa reconoce su contraprestación para el futuro.

En caso de hijos subnormales, este subsidio será de 4.000 pesetas, siempre y cuando haya conocimiento de ello y por tiempo limitado.

3.—Los servicios de comedor y cantidades en especies o metálico que libremente conceda la Empresa a sus trabajadores sin requerir aceptación o contraprestación específica y obligada por parte de estos. Tales

asignaciones, totalmente independientes de los demás conceptos retributivos, no dan derecho a reclamar, si se reducen o suprimen, esta cláusula se refiere únicamente al servicio de comedor.

Artículo 7.º—Aumento salarial.

7.1.—Para 1983 acuerdan las partes un incremento salarial del 9,5%, sobre los salarios base que el personal en plantilla percibía el 31 de diciembre de 1982, que se distribuirá en la siguiente forma:

—Un 50% porcentual, que será el 4,75% del salario base que cada trabajador tenía vigente el 31 de diciembre de 1982.

—Otro 50% que será el 4,75% de la suma de todo el salario base que el personal hoy en plantilla, tenía asignado al 31 de diciembre de 1982, repartido en forma lineal entre toda la plantilla.

—Ambas cantidades se incrementarán en el Salario Base.

—Queda unida, como anexo I, una tabla que recoge los incrementos que, por ambos aumentos, corresponden a cada categoría.

7.2.—El complemento salarial que se devengaba como «Plus de Compensación», se integrará en el salario base en sus actuales importes y sin gozar de incremento alguno, durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 7.º bis.—Revisión salarial.

En el caso de que el Índice de Precios para el Consumo (IPC), establecido por el I.N.E., registrase el 30 de septiembre de 1983 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1982, superior al 9%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del I.P.C. en el conjunto de los 12 meses. Tal incremento se abonará con efectos de primeros de enero de 1983 y se calculará sobre el mismo salario base a 31 de diciembre de 1982, sobre el que se ha calculado los incrementos convenidos en el anterior pacto 7.º, manteniendo igualmente inalterado el «Plus de Compensación» que se ha incorporado al salario.

Artículo 8.º—Aumento por antigüedad.

Para todo el personal fijo de plantilla afectado por el presente Convenio, se establece la antigüedad en trienios en la cuantía del 5% sobre el salario base, deducido de su importe el Plus de Compensación que ahora a él se ha incorporado que no se computará para el cálculo de la antigüedad, durante el vigente Convenio.

La fecha del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el día primero del mes siguiente a su cumplimiento.

El trabajador que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo por este concepto todos los derechos de antigüedad obtenidos.

Los representantes de ambas partes acuerdan que, el Plus Convenio, anteriormente Compensación del Impuesto Renta Trabajo Personal, no forma base para el cálculo de la antigüedad ni de las horas extras que puedan realizarse.

Artículo 9.º—Gratificaciones extraordinarias.

Estas gratificaciones se satisfarán por el importe de 30 días sobre el salario base establecido y se satisfarán entre los días 20 a 30 de los meses de marzo, junio y diciembre.

Artículo 10.º—Pluses.

Se establecen los siguientes pluses:

Nocturnidad, penosidad, peligrosidad y toxicidad.

Dichos pluses se pagarán según señale la Ordenanza Laboral vigente.

Artículo 11.º—Dietas.

Todos los gastos que se originen serán a justificar y a cargo de la Empresa.

Para el servicio de transportes, existen unas normas de régimen interior revisables cuando se revise este Convenio, en la forma que convenga entre la Empresa y los interesados, de lo que se dará cuenta al Comité de Empresa.

Artículo 12.º—Igualdad de sexos.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13.º—Dote por natalidad y nupcialidad.

Todo el personal de la Empresa con un número de dos años de antigüedad, percibirá con ocasión del nacimiento de un hijo y por una sola vez, la cantidad de 5.000 pesetas, igualmente por matrimonio.

Artículo 14.º—Enfermedades y accidentes.

Durante los mismos plazos y en las mismas condiciones que el Seguro Obligatorio de Enfermedad y el de los Accidentes de Trabajo, conceden las indemnizaciones económicas, la Empresa complementará a su cargo dicha indemnización hasta alcanzar el ciento por cien del importe de su salario.

La Empresa podrá comprobar la realidad del hecho causante de la percepción.

Artículo 15.º—Préstamos.

Concesión.—Esta Empresa podrá conceder préstamos con carácter graciable cuando medien fundamentos de tipo familiar, estudios, enfermedad, etc.

La cuantía de estos préstamos queda a la libre voluntad de la Dirección que tendrá en cuenta la categoría del peticionario, su antigüedad en la casa, su fidelidad y lealtad, su comportamiento, no solo dentro del centro de trabajo, sino también en su vida privada, así como las circunstancias que motivasen la petición del préstamo.

Condiciones.—La Dirección, dentro de las posibilidades del negocio, acordará lo que proceda, que se comunicará al peticionario fijándose concretamente la forma o plazo en que este deberá efectuar el reintegro del préstamo.

No se atenderá ninguna petición de préstamo eleva-

da por productores que tengan pendiente de reintegro cantidad abonada en su día por el mismo concepto.

Justificación.—En cualquier momento, la Dirección podrá exigir del beneficiario del préstamo la oportuna justificación de la inversión que ha dado al importe del mismo, con objeto de comprobar si se ha destinado al fin para el que fue solicitado. La falsedad será considerada como falta grave y sancionada con arreglo a la misma, independientemente de que en lo sucesivo deje de concederse más préstamos a quien lo cometa.

Artículo 16.º—Permisos remunerados.

El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo con derecho a percibir el Salario Base más los complementos personales por las causas que a continuación se detallan:

1.—Quince días en los casos de matrimonio.

2.—Dos días por el nacimiento de un hijo, que podrán ser prorrogados por otros dos días más, en caso de justificada enfermedad.

3.—En caso de fallecimiento de los padres, abuelos, cónyuges, padres políticos, hijos, hijos políticos, hermanos, hermanos políticos y nietos, tres días, cuando los familiares que dan derecho al permiso residan en la misma provincia y cinco días fuera de ella.

En caso de enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos, dos días, cuando los familiares que dan derecho al permiso residan en la misma provincia y cuatro días cuando residan fuera de dicha provincia.

4.—Un día en caso de matrimonio de hijos o hermanos, en la fecha de la celebración de la ceremonia.

5.—El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones en los cargos representativos de los trabajadores de la Empresa, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación, sin exceder de 20 horas al mes, salvo desplazamientos fuera de la provincia, que serán justificados por el organismo que convoque, en estos supuestos los trabajadores percibirán la totalidad de sus emolumentos.

6.—La asistencia a exámenes de grado medio, universitario y enseñanza laboral durante el tiempo que duren dichos exámenes.

Justificación.—En todos los casos de concesión de permisos retribuidos por las causas reguladas en este artículo, deberán los trabajadores presentar previamente ante el Jefe de Sección, los justificantes y documentos legales que acrediten la existencia de las circunstancias alegadas para la obtención del permiso y si, en algún caso no se pudiese cumplir esta diligencia con la anticipación debida, imprescindiblemente deberán presentar aquella documentación en el plazo máximo de 48 horas desde su incorporación al trabajo.

Permisos sin sueldo.—En casos extraordinarios en que se justifique debidamente la necesidad se otorgarán licencias por la Empresa, según las circunstancias, por el tiempo que se precise. Estas licencias deberán solicitarse siempre por escrito, exponiendo los motivos y acompañando los justificantes que los acrediten y la Dirección resolverá, también por escrito, en el que se especificarán las condiciones en que se concede, espe-

cialmente en cuanto a duración, percepción o no de haberes y posibles descuentos a efectos de antigüedad.

Artículo 17.º—Jubilación.

Se estará a lo dispuesto en las leyes que se hallen en vigor a este respecto y a los Convenios Colectivos al sector que pertenecen.

Artículo 18.º—Situación por Servicio militar.

Quien haya de prestar el Servicio militar, y por ello dejar la plaza de trabajo temporalmente, percibirá las pagas extraordinarias en su totalidad. Ahora bien, en el caso del personal que haya entrado en dicha plantilla de la Empresa como aprendiz, al llegar a dicha situación, la Empresa le satisfará además de un tercio del salario durante su permanencia en filas.

Se determina que los trabajadores una vez terminada el Servicio militar, y en un plazo de 30 días, deberán de incorporarse, transcurrido dicho plazo perderán su puesto de trabajo.

Artículo 19.º—Jornada Laboral.

La jornada laboral del personal afectado seguirá siendo la ahora vigente, hasta el 31 de agosto de 1983. Desde el 1 de septiembre de 1983, inclusive, si antes no hubiese sido ya impuesta por Ley, dicha jornada será de 40 horas semanales (la que, en jornada anual será la parte proporcional que corresponda de 1.826 horas anuales a los meses de que se trate).

Se mantendrá el tiempo de descanso para bocadillo que hasta ahora se tenía, hasta que entre en vigor la indicada nueva jornada de 40 horas semanales prevista en el anterior pacto 1º., desde cuyo momento quedará aquel tiempo de descanso en 20 minutos, por jornada de trabajo continuada.

Entre los representantes del trabajador y la Empresa se establecerá una jornada continua en los meses de julio y agosto.

Entrada al trabajo.—La jornada de trabajo comenzará a la hora en punto que señale el cuadro horario, debiendo encontrarse todo el personal en su puesto de trabajo, en condiciones de dar principio a su labor.

Salida del trabajo.—A la hora de finalizar el trabajo, el responsable de cada sección autorizará el cese del mismo. Antes de dicha autorización el personal permanecerá en su puesto sin que pueda realizar preparativo alguno para la salida.

Desalojamiento del recinto de trabajo.—Pasado un cuarto de hora de la finalización del trabajo, todo el personal habrá tenido que abandonar el recinto de trabajo, salvo aquellos productores que deban permanecer en sus puestos realizando labores de urgencia ordenadas por la Dirección y consentimiento de los interesados.

Se reconoce a la Empresa la facultad de amoldar la jornada laboral vigente, distribuyéndola en los horarios que pueda precisar la organización de trabajo del Centro de Murcia, en cuyo caso se establecerá el correspondiente calendario con el Comité de Empresa.

Artículo 20.º—Horas extraordinarias.

Si por necesidades de la Empresa y por exigencias de

trabajo en período de producción, se determinara hacer horas extraordinarias, se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

De acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 92/1983 de 19 de enero y en la Orden de 1 de marzo de 1983, las partes convienen la realización de horas extras estructurales considerándose como tales, las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructurales derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La determinación en cada caso de qué horas extraordinarias de las realizadas, responden a tal definición se llevará a cabo por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los representantes del personal del centro de trabajo, donde se hubiesen realizado tales horas extraordinarias.

Artículo 21.º—Días festivos.

Los contenidos en el Calendario Laboral y los festivos provinciales no recuperables.

Artículo 22.º—Vacaciones.

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio, será de 30 días naturales para todos los trabajadores.

El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador, que también podrá convenir en la división de dos del período (Artº. 38 del Estatuto de los Trabajadores).

El calendario de vacaciones se fijará con la suficiente antelación y las fechas que le correspondan se darán a conocer por parte de la Empresa dos meses antes del comienzo del disfrute.

Artículo 23.º—Excedencias.

Los trabajadores con un año de servicio en la Empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a 12 meses e inferior a 5 años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en el plazo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

Podrá concederse excedencia por paternidad siempre que trabajen ambos cónyuges. En cualquier caso el disfrute de la excedencia por parte de uno de los cónyuges imposibilitará la excedencia del otro.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la Empresa.

Para acogerse a otra nueva excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso está condicionado a que haya vacante en su categoría, si no existiese vacante en la categoría propia y si en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su categoría, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Artículo 24.º—Faltas y sanciones de trabajadores.

Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25.º—Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Sigue vigente la designación de D. José Miravete Pérez.

Artículo 26.º—Comité de Empresa.

Tendrá todas las competencias que determina el

art.º 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27.º—Garantías.

Los miembros del Comité de Empresa, tendrán las garantías estipuladas en el art.º 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28.º—Derechos sindicales.

Este apartado se atiene a lo que las Leyes vigentes determinen al respecto.

Artículo 29.º—Comisión Paritaria.

Ambas partes acuerdan establecer una Comisión mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia, del cumplimiento colectivo del presente Convenio. Esta Comisión mixta estará integrada por dos miembros del Comité de Empresa y otros dos vocales en representación de la Empresa.

DALLANT, S.A. - Centro de Trabajo de Murcia

TABLA SALARIAL

Efectos 1.º de enero de 1983

Categorías	Retrib. Base 1982		Retrib. base a efec. antigüedad		Diferencias		+ %	Plus compensación		Retribuciones base	
	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual		Mensual	Anual	Mensual	Anual
Técnicos Titulados											
Título superior..	84.996	1.274.940	91.648	1.374.720	6.652	99.780	7,826	16.200	243.000	107.848	1.617.720
Título no superior	57.423	861.345	62.766	941.490	5.343	80.145	9,304	12.500	187.500	75.266	1.128.990
Técnicos no Titulados											
Encarga. General	62.811	942.165	68.410	1.026.150	5.599	83.985	8,914	13.000	195.000	81.410	1.221.150
Jef. Tec. Fabrica.	57.423	861.345	62.766	941.490	5.343	80.145	9,304	12.500	187.500	75.266	1.128.990
Viajante	54.912	823.680	60.135	902.025	5.223	78.345	9,511	12.000	180.000	72.135	1.082.025
Aux. laboratorio.	43.356	650.340	48.030	720.450	4.674	70.110	10,780	10.000	150.000	58.030	870.450
Administrativos											
Jefe Primera. . . .	84.996	1.274.940	91.648	1.374.720	6.652	99.780	7,826	16.200	243.000	107.848	1.617.720
Jefe Segunda. . . .	62.811	942.165	68.410	1.026.150	5.599	83.985	8,914	13.000	195.000	81.410	1.221.150
Oficial Primera. . .	54.912	823.680	60.135	902.025	5.223	78.345	9,511	12.000	180.000	72.135	1.082.025
Oficial Segunda. . .	54.002	810.030	59.182	887.730	5.180	77.700	9,592	11.750	176.250	70.932	1.063.980
Auxiliar	51.200	768.000	56.247	843.705	5.047	75.705	9,857	11.250	168.750	67.497	1.012.455
Telefonista.	43.356	650.340	48.030	720.450	4.674	70.110	10,780	10.000	150.000	58.030	870.450
Personal Fabricación											
Ofic. 1.ª Jefe Equ.	57.423	861.345	62.766	941.490	5.343	80.145	9,304	12.500	187.500	75.266	1.128.990
Oficial Primera. . .	55.062	825.930	60.292	904.380	5.230	78.450	9,498	12.000	180.000	72.292	1.084.380
Oficial Segunda. . .	54.150	812.250	59.337	890.055	5.187	77.805	9,578	11.750	176.250	71.087	1.066.305
Ayudante Especi.	51.342	770.130	56.396	845.940	5.054	75.810	9,843	11.250	168.750	67.646	1.014.690
Vigilante/Portero	51.342	770.130	56.396	845.940	5.054	75.810	9,843	11.250	168.750	67.646	1.014.690
Peón Especialista	48.997	734.955	53.820	807.300	4.823	72.345	9,853	10.500	157.500	64.320	964.800
Peón	43.476	652.140	48.156	722.340	4.680	70.200	10,764	10.000	150.000	58.156	872.340
Especi. Femenino	43.476	652.140	48.156	722.340	4.680	70.200	10,764	10.000	150.000	58.156	872.340