

trabajador al servicio de la Empresa, 250.000 pesetas.

—Por Incapacidad Permanente Total declarada por el Organismo oficial competente y siempre que el trabajador sea baja definitiva en la Empresa, 250.000 pesetas.

Artículo 25.º—Fondo de préstamos sin interés.

Durante la vigencia del Convenio la Empresa pondrá a disposición de los trabajadores la cantidad de 170.000 pesetas con la que se constituirá un fondo de préstamos sin intereses. Por el Comité y la Empresa se establecerá la normativa por la que habrá de regirse la concesión de estos préstamos.

CAPITULO VI ACCION SINDICAL

Artículo 26.º—

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales para atender, previa justificación, las ocupaciones derivadas de su cargo sindical.

Artículo 27.º—

La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa un tablón de anuncios donde éste podrá exponer sus avisos, comunicados, propaganda, etc. sin más limitaciones que las legalmente establecidas.

Artículo 28.º—La acción sindical en el recinto de la Empresa se desarrollará siempre através del Comité de Empresa único órgano de representación de los trabajadores ante la Dirección.

Artículo 29.º—

En todo lo no contemplado en este Convenio en materia de acción sindical, se estará a lo dispuesto en el título 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

CLAUSULA ADICIONAL

En cumplimiento de cuanto establece el n.º 5 del Art.º 26 del Estatuto de los Trabajadores, a continuación se expresa por categorías la remuneración anual en función de las horas anuales de trabajo:

Personal obrero	Salarios fijos anuales (Sin antigüedad)
Jefe de Equipo.....	852.022 Pts.
Oficial primera.....	728.250 Pts.
Oficial segunda.....	712.825 Pts.
Oficial tercera.....	697.868 Pts.
Especialista.....	693.193 Pts.
Peón.....	680.573 Pts.
Subalternos	
Chófer de camión.....	696.325 Pts.
Guardas, Ordenanzas y Porteros....	656.035 Pts.

Número 2376

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DIRECCION PROVINCIAL MURCIA

Ordenación laboral Convenios Colectivos, 39-83

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa FINCA EL AGUILUCHO de Murcia, suscrito por la Comisión Negociadora, en fecha 12 de marzo de 1983, que tuvo entrada en esta Dirección Provincial en 15 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, 18 de abril de 1983.—El director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Vicente Selma Ramos.

ACTA DE FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA FINCA «EL AGUILUCHO».

En Murcia a doce de marzo de 1983, en las oficinas de plaza de Agustinas, 6, Murcia, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la finca «El Aguilucho» a efectos de la firma del mencionado Convenio cuyo texto también se firma.

Asisten a la reunión D. José Luis Albacete Viudes por parte de la Empresa, y D. Antonio Hernández López como Delegado de Personal y D. Francisco Martínez Carvajal. D. Juan Ros y D. Alfonso Hernández López como miembros electos del Consejo de Dirección de la finca, y D. Juan Pedro Sánchez López que hará las veces de secretario sin derecho a voto.

Ambas partes se reconocen con legitimidad como interlocutores para la firma del presente Convenio.

CONVENIO COLECTIVO FINCA «EL AGUILUCHO» 1983

Artículo 1.º—Ambito de aplicación.

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores que presten o puedan prestar en el futuro sus servicios en la finca «El Aguilucho», sita en el término municipal de Murcia, pedanía de Sangonera la Seca.

Artículo 2.º—Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1983, y tendrá una duración de un año, salvo los ar-

tículos en los que se especifique una duración diferente.

Artículo 3.º—Denuncia.

La denuncia para la negociación de un nuevo Convenio, se realizará por cualquiera de las partes, mediante una comunicación a la otra de forma clara y fehaciente con un mínimo de un mes de antelación.

Caso de no denunciarse por ninguna de las partes, se considerará prorrogado por un año, aumentándose automáticamente los artículos salariales en lo que se incrementa el I.P.C. en los últimos doce meses.

Artículo 4.º—Condiciones más beneficiosas y derechos supletorios.

1.—Las condiciones que se establecen en este Convenio, tendrán la consideración de mínimas y obligatorias.

2.—Se respetará cualquier condición más beneficiosa que con carácter personal tenga cualquier trabajador a la entrada en vigor del presente Convenio.

3.—Con carácter supletorio y en lo no previsto por este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la Legislación Laboral General, en la Ordenanza General de Trabajo en el Campo y disposiciones supletorias.

Artículo 5.º—Consejo de Dirección.

En el Convenio Colectivo de Empresa de 1980 se creó un órgano colegiado de decisión y consulta denominado «Consejo de Dirección», cuya composición y competencias quedaron fijadas en la siguiente forma:

5.1. Composición:

El Consejo de Dirección estará formado por los siguientes miembros:

—Un representante de la Empresa designado por ésta.

—El encargado de la finca.

—El Delegado de Personal o Comité de Empresa en su caso.

—Tres representantes más de los trabajadores, elegidos libremente por estos.

5.2. Elecciones y mandato:

5.2.1. Tendrán la condición de miembros natos del Consejo de Dirección los siguientes:

—El Delegado de personal o Comité de Empresa en su caso.

—El Encargado de la finca.

5.2.2. El resto de los miembros electos (tres), tendrán un mandato de dos años pudiendo ser reelegidos en sucesivos períodos electorales.

5.2.3. Solamente podrán ser revocados los miembros del Consejo de Dirección durante su mandato, por la decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio como mínimo de sus electores y por mayoría absoluta de éstos mediante sufragio personal, libre, directo y secreto.

5.2.4. En caso de producirse vacante por cualquier causa en el Consejo de Dirección, la vacante se cubrirá mediante nueva convocatoria de elecciones, sin menoscabo de lo previsto en la legislación vigente para los

Delegados de Personal o Comité de Empresa.

5.2.5. Las sustituciones y renovaciones serán comunicadas a la Empresa y publicadas asimismo en el tablón de anuncios.

5.3. Competencias.

Las competencias del Consejo de Dirección serán las aquí reseñadas más aquellas que se especifiquen en el resto de los artículos del presente Convenio.

5.3.1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector, sobre la situación de la producción y ventas, sobre el programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

5.3.2. Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y en el caso de que la Empresa revistiese la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

5.3.3. Decidir mediante votación y por mayoría absoluta de sus miembros sobre: a) reestructuración de plantilla, ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla; b) planes de formación profesional de la Empresa; c) estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo; d) aplicación de sanciones por faltas muy graves.

5.3.4. Emitir informe con carácter previo y en el plazo de 15 días cuando se produzca, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa.

5.3.5. Conocer los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilizan en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

5.3.6. Emitir informe con carácter previo y en el plazo de 15 días a la implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

5.3.7. Conocer trimestralmente al menos las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias. Los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral, y los mecanismos de prevención que se utilizan.

5.3.8. Ejercer una labor de vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo dentro de la Empresa, con las particularidades previstas en este orden en el art.º 19 del Estatuto de los Trabajadores y sin detrimento de lo que al respecto compete al Comité de Empresa o Delegado de personal.

5.3.9. El Consejo de Dirección tendrá capacidad como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias y por decisión mayoritaria de sus miembros.

5.3.10. Los miembros del Consejo de Dirección y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en lo referente a las partes 5.3.1., 5.3.2., 5.3.3. y 5.3.4., aún después de dejar de pertenecer al Consejo de Dirección y en especial de todas aquellas materias sobre las que se decida el carácter de reservado. En todo caso ningún

tipo de documento entregado por la Empresa podrá ser utilizado fuera del ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

5.3.11. Los miembros del Consejo de Dirección o éste en su conjunto podrán buscar el asesoramiento necesario para el mejor desempeño de su función siempre dentro del sigilo profesional necesario de éstos y de los consultados.

5.4. Garantías:

Los miembros del Consejo de Dirección sin menoscabo de lo previsto por la Legislación vigente para los delegados de personal o Comité de Empresa tendrán las siguientes garantías:

5.4.1. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves y muy graves en el que serán oídas a propuesta del interesado, el Delegado de personal o Comité de Empresa.

5.4.2. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en casos de que ésta se produzca por revocación o dimisión siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación sin perjuicio por tanto de lo establecido en el art.º 54 del Estatuto de los Trabajadores sobre regulación del despido disciplinario. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempeño de su representación.

5.5. Procedimiento:

El Consejo de Dirección elaborará su propio reglamento de procedimiento que no podrá contravenir lo dispuesto por el presente Convenio.

Artículo 6.º—Jornada.

Para 1983 la jornada laboral será de 1.808 horas de trabajo efectivo al año, que supone 40 horas semanales. El Consejo de Dirección sin perjuicio de lo previsto en la Legislación vigente acordará la distribución del total de horas semanales.

Artículo 7.º—Inclemencias del tiempo,

Las horas perdidas por los trabajadores fijos por lluvia y otro fenómeno atmosférico serán abonadas íntegramente por la Empresa sin que dichas horas deban ser recuperadas.

A los trabajadores eventuales y temporeros se les abonará íntegramente el salario, si habiendo iniciado el trabajo hubiera de ser suspendido por las causas antes mencionadas, debiendo el trabajador en ambos casos permanecer en la Empresa durante la jornada laboral para efectuar cualquier trabajo adecuado, dentro de la misma.

Se entenderá como iniciado el trabajo la confluencia del trabajador al tajo, lugar de reunión o cuando se haya iniciado el traslado por cuenta de la Empresa.

Artículo 8.º—Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios.

1.—Horas extraordinarias habituales: supresión.

2.—Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas: realización.

3.—Horas extraordinarias necesarias en épocas de recolección, poda, labores, tratamientos, etc... provocadas por ausencias imprevistas: manteniendo siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial prevista por la Ley.

4.—En cualquier caso y sin detrimento de lo anterior el Consejo de Dirección, determinará la conveniencia o no de las horas extraordinarias.

5.—La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntario y se abonará según el valor de la hora ordinaria más un incremento del 75%.

6.—A juicio del Consejo de Dirección las horas extras que se produzcan podrán ser remuneradas con días de vacaciones respetando que la hora extraordinaria vale un 75% más que la hora ordinaria.

Artículo 9.º—Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones retribuidas. El período de disfrute de las vacaciones, lo decidirá el Consejo de Dirección antes del 15 de febrero del año natural.

Artículo 10.º—Días festivos.

Los días festivos serán lo que marca la Ley.

Artículo 11.º—Licencias retribuidas.

El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

—Durante los 15 días naturales en caso de matrimonio.

—Durante los 3 días en los casos de muerte del cónyuge, padres, hijos y hermanos de cualquiera de los cónyuges o enfermedad de los mismos.

—Durante 2 días en caso de alumbramiento de la esposa, pudiéndose ampliar hasta 2 días más por necesidad de desplazamiento.

—Durante 2 días por traslado de vivienda habitual.

—Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica, justificándolo con posterioridad y siempre que la consulta no se pueda realizar fuera de las horas de trabajo.

—Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

—Los trabajadores dispondrán del derecho a dos consultas semestrales por el tiempo imprescindible y no remunerado para su asesoramiento e información laboral. A tales efectos deberán comunicarlo con la posible antelación a la Empresa y acreditarlo posteriormente.

Sin perjuicio de lo anterior, todos estos tiempos podrán modificarse en casos especiales, y según el criterio del Consejo de Dirección.

Artículo 12.º—Clasificación según la permanencia.**1.—Personal fijo:**

Es el que se contrata para prestar sus servicios con carácter indefinido o que está adscrito a una o varias explotaciones del mismo titular, una vez transcurridos 275 días laborales ininterrumpidos desde la fecha en que hubiera comenzado la prestación de sus servicios a la misma.

No se considerará que exista interrupción, cuando las soluciones de continuidad sean inferior a 15 días consecutivos.

A los trabajadores que contratados como no fijos adquieran posteriormente la condición de fijos por haber trabajado ininterrumpidamente 275 días en el último año, se les computará la antigüedad a partir del momento en que comenzaran a prestar los servicios con carácter ininterrumpido.

2.—Personal de temporada:

Tienen esta consideración los trabajadores contratados por un mismo patrono para una o varias operaciones agrarias o para periodos de tiempo determinado.

Los trabajadores contratados por temporada, que hubieran servido a un mismo patrono durante un promedio de más de 60 días al año, tendrán derecho preferente, en las mismas condiciones de idoneidad, para ocupar puesto de trabajador fijo.

3.—Personal interino:

Es el que se contrata de modo temporal para sustituir a un trabajador fijo durante ausencias, tales como prestación de servicio militar, enfermedad, licencias, excedencias forzosa por desempeño de cargos políticos o análogos.

4.—Personal eventual:

Es el contratado circunstancialmente sin necesidad de especificación del plazo ni de la tarea a realizar.

Transcurrido un año de servicio ininterrumpido o con interrupciones inferiores a 15 días consecutivos, el trabajador eventual adquirirá la condición de fijo.

Artículo 13.º—Herramientas de trabajo.

La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores cuantas herramientas sean necesarias para cada una de las tareas agrícolas, debiendo estar, dichas herramientas, en las debidas condiciones de uso y devolviéndolas igualmente, salvo el desgaste normal por su utilización, y en caso contrario se responsabilizará el trabajador de las herramientas puestas a su disposición.

Artículo 14.º—Recibos de salarios.

La Empresa estará obligada a la entrega de recibos oficial de salarios, acreditativos de los pagos efectuados, que no podrán ser de tiempo superior a un mes.

Artículo 15.º—Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias de la siguiente forma:

1.—De verano, 30 días de salario que se abonarán el día 22 de junio.

2.—De Navidad, 30 días de salario que se abonarán el día 22 de diciembre.

Artículo 16.º—Plus de nocturnidad.

En tal concepto se abonará a los trabajadores un incremento de 79 pesetas sobre el precio de la hora que se realice entre las 22 y las 6 horas.

Artículo 17.º—Antigüedad.

Los trabajadores fijos percibirán en concepto de antigüedad, en el día de San Isidro Labrador la cantidad que a continuación se especifica:

Años de Antigüedad	Pesetas
1 a 3	13.246
4 a 6	17.220
7	22.518
8	26.492
9	30.465
10	37.088
11	41.062
12	45.036
13	49.010
14	52.983
15	58.282
16	60.931
17	63.580
18	66.229
19	68.878
20	72.852
21	75.501
22	78.151
23	80.800
24	83.449
25	86.099

Artículo 18.º—Desplazamiento.

La jornada laboral, empieza y finaliza en el tajo, para las faenas agrícolas.

La Empresa, abonará la suma de 13 ptas/Km. que exceda de los dos primeros a partir de la vivienda habitual del trabajador, que tuviera en el momento de entrada en vigor del presente artículo en el primer Convenio de Empresa o en el momento de su contratación, para los que lo fueron con fecha posterior. El número de kilómetros a pagar en cada caso podrá modificarse a la baja por motivo de cambio de residencia del trabajador.

Esta indemnización, no procederá cuando la Empresa sustituya la cantidad convenida por el transporte, poniendo a disposición de sus trabajadores, vehículos idóneos para el desplazamiento al lugar de trabajo.

El kilometraje se pagará con un mes de retraso, a fin de permitir la recogida de partes de trabajo y que su cálculo no retrase la realización de los recibos de salarios.

Artículo 19.º—Participación en beneficios.

1.—Se acuerda una participación de los trabajadores en los beneficios de la explotación de la finca «El Aguilucho» del 25% del importe anual de los mismos.

2.—Para la aplicación de este porcentaje se entenderá como beneficio el que arroje la cuenta de resultados

de la explotación, dentro de una práctica normal contable.

3.—De cualquier modo, el Consejo de Dirección será informado de cada una de las partidas que deberán componer la cuenta de resultados.

4.—La distribución de esta participación de los beneficios entre los trabajadores de la finca, será fijada por el Consejo de Dirección, atendiendo como único criterio el siguiente:

—Igualdad de reparto entre todos los trabajadores de la finca, considerando como único criterio diferenciador la antigüedad que genere cada uno a partir de la entrada en vigor del presente Convenio en 1980 y las sanciones específicas a las que hubiesen tenido objeto, de las que se prevén en el art.º 27 del presente texto.

5.—El reparto de la participación en beneficios se efectuará dentro de los seis primeros meses a partir de la finalización del ejercicio contable.

Artículo 20.º—Momento de pago y mora.

La Empresa vendrá obligada a hacer efectiva la retribución mensual antes del primer sábado del mes siguiente al vencido trabajado. De igual forma la Empresa abonará las percepciones económicas de vencimiento superior al mes en el sábado más cercano al día fijado en el Convenio o en las vísperas en caso de ser éstos festivos.

El empresario, si no abonase los salarios en el momento citado, incurrirá en mora desde el momento en que el trabajador le requiera formalmente para el pago y deberá de abonar por tal concepto una cantidad equivalente al 2,5% mensual de la cantidad adeudada, sin perjuicio de la facultad que el art.º 75-3.º de la Ley de Contrato de Trabajo confiere a favor del magistrado en los casos de reclamaciones salariales.

Artículo 21.º—Dietas.

Cuando la Empresa traslade al trabajador accidentalmente a efectuar trabajos que impliquen el pernotar en localidad distinta a la de su residencia, además del sueldo o jornal que el trabajador reciba y gastos de traslado, deberá abonársele una dieta equivalente a su salario por una jornada de trabajo. En los días de salida y regreso devengará idénticas dietas y caso de regresar al lugar de residencia en el día en el que el trabajador se desplace, devengará sólo media dieta.

Artículo 22.º—Premio de jubilación y extinción de la relación laboral por causas de fuerza mayor.

Se establece un premio de jubilación para los trabajadores fijos que lleven más de 10 años al servicio de la Empresa, así como para los trabajadores que por casos de fuerza mayor a determinar por el Consejo de Dirección tengan que extinguir su relación laboral con la Empresa.

El importe de este premio consistirá en 3 días de salario mínimo interprofesional por año trabajado en la Empresa.

Artículo 23.º—Ropa de trabajo.

Todos los obreros fijos de la finca recibirán dos monos y un par de botas al año.

Independientemente de lo anterior y para las labores que a juicio del Consejo de Dirección lo requiera se proveerá al trabajador de la indumentaria adecuada.

Artículo 24.º—Póliza de seguros.

La Empresa abonará la suma de 2.486 ptas. a cada trabajador por la suscripción de póliza de seguros que cubran el riesgo de muerte o invalidez permanente, siendo indispensable para el pago de la cantidad antes indicada al justificar debidamente ante la Empresa la formalización de la póliza.

Artículo 25.º—Trabajo fuera de la finca.

En caso de que la Empresa contrate o subcontrate con otra la realización de obras y servicios correspondientes a la propia actividad de aquella, los trabajadores vendrán obligados a la realización de dichas obras y servicios siempre y cuando ambas partes se acojan a lo previsto en el art.º 42 del Estatuto de los Trabajadores y cuantas disposiciones legales desarrollen o regulen dicha materia. En cualquier caso el Consejo de Dirección decidirá la conveniencia o no de efectuar estos trabajos.

Artículo 26.º—Sanciones específicas.

Dado el nuevo marco de relaciones laborales pactadas en este Convenio, las partes firmantes consideran necesario establecer un sistema de sanciones específicas, sin menoscabo de las previstas por la Legislación vigente, para aquellos que quebranten el espíritu de colaboración que se pretende conseguir.

El Consejo de Dirección será órgano que determinará la procedencia o no y la cuantía de las sanciones a aplicar por los siguientes conceptos:

—Por romper el secreto. Por falta de productividad. Por absentismo. Por otras causas que incumplan el espíritu de colaboración anteriormente aludido.

Las sanciones específicas aquí aludidas consistirán en la reducción de la participación en los beneficios del sancionado.

Artículo 27.º—Resolución conflictos.

1.—Conflictos del sector: el Consejo de Dirección someterá a la asamblea de trabajadores la procedencia o no de la participación de los trabajadores y/o la Empresa en el mismo.

2.—Conflictos de la finca: será de aplicación lo previsto en la Legislación vigente.

TABLA DE SALARIOS APLICADOS DESDE 1.º DE ENERO DE 1983 AL 31 DE DICIEMBRE DE 1983 PARA LOS TRABAJADORES DE LA FINCA «EL AGUILUCHO», por 1.808 horas efectivas de trabajo al año.

Eventuales: El que se fije en el Convenio Regional.

Fijos	Salario mensual	Salario anual
Peón	42.251'— Ptas.	616.681'— Ptas.
Tractorista	47.451'— Ptas.	698.900'— Ptas.
Podador	47.451'— Ptas.	698.900'— Ptas.
Guarda	46.451'— Ptas.	716.543'— Ptas.
Encargado	57.951'— Ptas.	852.376'— Ptas.

DISPOSICION ADICIONAL.

El Consejo de Dirección determinará unos complementos o pluses por trabajos penosos que complementarán esta tabla salarial.

DISPOSICION FINAL.

La tabla salarial del presente Convenio caso de que el I.P.C. supere el 13% al 31 de diciembre de 1983, se incrementará en la diferencia pagándose ésta como paga complementaria con efecto retroactivo hasta el 1 de enero de 1983.

Número 3238

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DIRECCION PROVINCIAL MURCIA

Ordenación laboral Convenios Colectivos, 54-83

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa SOCIEDAD MINERA METALURGICA PEÑARROYA ESPAÑA, «Fundición Sta. Lucía, de Cartagena, suscrito por la Comisión Negociadora en fecha 22 de marzo de 1983, que tuvo entrada en esta Dirección Provincial en 26 de mayo de 1983, 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, 27 de mayo de 1983.—El director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Vicente Selma Ramos.

Representación social:

D. Salvador Torres, D. Antonio Monje, D. Rafael González, D. Diego Sánchez, D. Adolfo Alonso, D. Juan Andreu, D. José Luis Cabanillas, D. Antonio Miñarro, D. Esteban Soto, D. Miguel Nicolás y D. José Manuel Regal.

Representación empresarial:

D. José Luis Rebollo, D. Mario González y D. Fernando Márquez.

En la ciudad de Cartagena siendo las doce horas del día veintidós de marzo de mil novecientos ochenta y

tres y en la Sala de Juntas del Servicio Central Jurídico y Administrativo de la SOCIEDAD MINERA Y METALURGICA DE PEÑARROYA-ESPAÑA, S.A. se reúnen los señores relacionados al margen, que componen la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la citada Sociedad con sus trabajadores de los grupos profesionales de obreros y subalternos en su factoría de Fundición de Santa Lucía, se celebra reunión previamente convocada.

Abierta la sesión, los representantes de los trabajadores y los de la Empresa manifiestan:

Que tras la constitución de la Comisión Negociadora del Convenio de la Fundición de Santa Lucía, realizada el día 3 de diciembre de 1982, se han celebrado varias reuniones y tras amplias deliberaciones se ha llegado a un acuerdo, cuyas condiciones han sido reflejadas en el texto del Convenio redactado por la Comisión designada al efecto.

Seguidamente se da lectura íntegra del texto del mencionado Convenio, que es aprobado por unanimidad, firmándose un ejemplar en todas sus hojas por todos los componentes de la Comisión Negociadora, de cuyo ejemplar se obtienen tres fotocopias, que son autenticadas por los Secretarios de las representaciones social y económica, acordándose la remisión de los mismos con la documentación correspondiente a la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, para su tramitación reglamentaria.

Y no habiendo más asuntos que tratar se da por finalizada la reunión siendo las catorce horas del día al principio expresado, y firmando en prueba de conformidad todos los asistentes.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA «SOCIEDAD MINERA Y METALURGICA DE PEÑARROYA-ESPAÑA, S.A.» CON SU PERSONAL OBRERO Y SUBALTERNO DE LA FUNDICION «SANTA LUCIA».

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º—Ambito funcional.

El presente convenio es de aplicación a la empresa «SOCIEDAD MINERA Y METALURGICA DE PEÑARROYA-ESPAÑA, S.A.», en su centro de trabajo Fundición Santa Lucía, sita en el Barrio del mismo nombre, de la Ciudad de Cartagena.

Artículo 2.º—Ambito personal.

El convenio es de aplicación a la totalidad de los trabajadores integrados en los grupos profesionales de obreros y subalternos y a la categoría de encargados incluida en el subgrupo de técnicos de taller no titulados, todo ello de acuerdo con la clasificación de personal que establece la Ordenanza de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica de aplicación a la empresa en este centro de trabajo.

Artículo 3.º—Ambito temporal. La duración de este convenio será de UN AÑO a contar desde el 1 de enero de 1983 hasta el 31 de diciembre del mismo año, sea cualquiera la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».