

**MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

**DIRECCION PROVINCIAL
MURCIA**

**Ordenación laboral
Convenios Colectivos**

Expte. 73583.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para el AYUNTAMIENTO DE MOLINA DE SEGURA, suscrito por la Comisión Negociadora, en fecha 22 de julio de 1983, que tuvo entrada en esta Dirección Provincial en 7 de octubre 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, 17 de octubre de 1983.—El director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Vicente Selma Ramos.

**ACTA DE LA REUNION CELEBRADA POR LA
COMISION NEGOCIADORA PARA ESTUDIAR
EL CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL ILUSTRE
AYUNTAMIENTO DE MOLINA DE SEGURA
Y SU PERSONAL CONTRATADO PARA 1983**

Asisten

Representantes de la Corporación:

D. Jesús Bonache Alfaro
D. Francisco Aguilar Pérez

Representante Sindical de los Trabajadores

D. Juan Antonio Martínez Fernández

Representante de U.G.T.

D. Ramón García Sánchez.

En la Sala de Juntas del Ayuntamiento de Molina de Segura, se reúnen los señores anteriormente relacionados siendo las doce horas del día veintidós de julio de mil novecientos ochenta y tres, a fin de debatir el anteproyecto del convenio colectivo. La Comisión Negociadora presenta el siguiente Texto del Convenio Colectivo:

**CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL ILUSTRE
AYUNTAMIENTO DE MOLINA DE SEGURA Y
SU PERSONAL CONTRATADO, NO
FUNCIONARIO, SUJETO A LEGISLACION
LABORAL. AÑO 1983**

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º—Ambito de aplicación.

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.

Artículo 2.º—Ambito 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.º de enero de 1983. 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.

Artículo 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 reglamentarias, 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 art.º 1.º, 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.

CAPITULO II

Plantilla y escalafones

Artículo 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 la 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 preceptivamente un informe de los Delegados de Personal.

Artículo 5.º—Categorías profesionales.

Para la aplicación del presente convenio se han tenido en cuenta las siguientes categorías profesionales: Encargado, oficial 1.ª de oficio, oficial 2.ª de oficio, conductor de 1.ª, conductor, almacenero, peón y limpiadora.

Artículo 6.º—Traslados: En los traslados de trabajadores a distintos servicios que pudiera efectuar el Ayuntamiento, se consultará, salvo urgencia 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.

Artículo 7.º—Procedimiento para cubrir vacantes.

Las vacantes que se vayan produciendo en la plantilla laboral del Ayuntamiento, salvo amortización de la

madras en plazas de la 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 presentación de solicitudes un plazo de 30 días hábiles, contados desde el siguiente a su publicación 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 aquel 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 méritos 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 vacante 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 cuenta con más tiempo de servicio en el Ayuntamiento, atendiendo a las circunstancias familiares de cada uno de ellos.

Artículo 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 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.

**CAPITULO III
Tiempo de trabajo**

Artículo 9.º—Jornada Laboral.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, garantizándose día y medio de descanso semanal mínimo continuado, de los cuales dos al mes coincidirán con domingo.

Del 15 de junio al 15 de septiembre, la jornada diaria será continuada de 8 a 14'30 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

Asimismo se podrán fijar por el Ayuntamiento horarios especiales para cubrir necesidades de servicios específicos, con audiencia de los representantes de los trabajadores.

Artículo 10.º—Compensación por trabajos en días festivos.

Los trabajadores que por necesidades del servicio, o por corresponderles el turno de retén prestaren servicios en días festivos, serán compensados con días de descanso o compensación económica a determinar entre los representantes de los trabajadores y el Ayuntamiento.

Artículo 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 período 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.

Artículo 12.º—Licencias.

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

- 1.—Veinte días naturales en los casos de matrimonio.
- 2.—Tres días por alumbramiento de la esposa o en caso de grave enfermedad justificada o fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos, que podrán ampliarse a otros dos, cuando medie necesidad de desplazamiento fuera del término municipal y previa justificación.
- 3.—Un día en caso de matrimonio de hijos o hermanos, en la fecha de celebración de la ceremonia.
- 4.—Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- 5.—Por el tiempo necesario para la asistencia a consulta médica, que será justificada.
- 6.—Dos días por traslado de su domicilio habitual.

Artículo 13.º—Excedencias y licencias no retribuidas: Los trabajadores con dos años de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a un año e inferior a cinco años. Los trabajadores con un año de servicio también podrán solicitar licencias no retribuidas por plazo superior a un mes e inferior a un año.

No se computará a ningún efecto el tiempo de permanencia en cualquiera de las dos situaciones citadas.

Las peticiones de excedencia y licencias no retribuidas serán resueltas por el Ayuntamiento en el plazo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo

dios, exigencias familiares, y otras análogas.

El número de trabajadores en situación de excedencia voluntaria, no podrá exceder del 5% de la totalidad de la plantilla laboral del Ayuntamiento, atendiéndose las solicitudes por orden de presentación.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia o licencia, causará baja definitiva. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un período mínimo de al menos tres años de servicio. El trabajador al regresar cubrirá una plaza similar a la que tenía, y si no existiesen vacantes en el momento de solicitar el reingreso, se le notificará en cuanto la hubiere.

Artículo 14.º—Excedencias especiales.

Dará lugar a la situación de excedencia especial no retribuida, el nombramiento para cargo político o sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación del servicio en el Ayuntamiento.

La excedencia se prolongará durante el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en ella, a efectos de antigüedad en el Ayuntamiento.

El reingreso podrá solicitarse dentro del mes siguiente al del cese en el cargo que ocupa.

Artículo 15.º—Servicio militar.

En caso de excedencia por prestación de servicio militar, al trabajador se le reservará su plaza durante el tiempo que éste dure y dos meses más.

Durante dicho período tendrá derecho a percibir las pagas extras.

CAPITULO IV
Condiciones sociales

Artículo 16.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.

Artículo 17.º—Prendas de trabajo.

Al personal afecto por este Convenio se les facilitarán las siguientes prendas:

—Limpiadoras: 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 responsabilidad del trabajador el cuidado de dichas prendas.

Artículo 18.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 esta-

b) La Entidad aseguradora abonará los siguientes importes, independientemente de que el trabajador tenga derecho por el INSS.

—300.000 pesetas por incapacidad permanente en grado parcial.

1.000.000 pesetas por incapacidad permanente en cualquiera de sus grados (total, absoluta y gran invalido).

—1.000.000 pesetas 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.

Artículo 19.º—Jubilación.

A los trabajadores con más de 10 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 pesetas; 61: 300.000 pts.; 62: 250.000 pts.; 63: 200.000 pts. y 64 años: 100.000 pts.

Artículo 20.º—Préstamos.

La concesión de los préstamos se regulará de acuerdo con lo que se establezca para los anticipos de los funcionarios de este Ayuntamiento. Hasta que esto se regule se reconocen los derechos del Convenio Colectivo en esta materia.

En ningún caso el tiempo de devolución superará al tiempo de duración del contrato.

CAPITULO V
Condiciones económicas

Artículo 21.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.

Artículo 22.º—Salario base.

El salario base del personal afectado por este convenio tendrá una subida de un 9% para todos los trabajadores, y el 2'5% restante hasta el 11'5% se repartirá de forma lineal, sin que en ningún caso suponga una subida superior el 11'5%. Dichas retribuciones serán las siguientes durante el ejercicio de 1983:

Capataz	74.929 pts./mes
Oficial 1.ª y Vigilante Polideportivo	67.220 »
Oficial 2.ª	65.669 »
Peón	62.005 »
Limpiadoras escuelas	49.826 »
Trienios	2.068 »

Artículo 23.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 1.500 pesetas cada uno para todas las categorías profesionales.

Artículo 24.º—Pagas extraordinarias.

El Personal percibirá dos pagas extraordinarias en

jador en baja por I.L.T. percibirá la totalidad de dichas pagas.

Artículo 25.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.

Artículo 26.º—Desplazamiento.

Los desplazamientos del trabajador con ocasión de la realización del servicio, se realizarán desde el almacén o punto de cita, en vehículos del Ayuntamiento o en el propio vehículo. En este último caso se abonará una compensación económica de 15 pesetas por kilómetro, si utiliza coche, y 10 si utiliza motocicleta, revisándose la cuantía de estas prestaciones en el porcentaje que se 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.

CAPITULO VI Derechos sindicales

Artículo 27.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 de las dependencias 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.

Artículo 28.º—Las secciones sindicales podrán difundir libremente publicaciones y avisos de carácter sindical. Asimismo podrán 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 una hora mensual retribuida 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 la que sea elegido, tanto dentro como fuera del Ayuntamiento.

CAPITULO VII Régimen de faltas y sanciones

Artículo 29.º—Faltas

dunden en perjuicio del servicio, constituyan infidelidad o deslealtad.

Las faltas se clasificarán, en razón de su malicia, gravedad o trascendencia, en leves, graves y muy graves, conforme a la siguiente enumeración que tiene carácter de ejemplo, no exclusivo ni excluyente:

a) Faltas leves:

- 1.—De una a tres faltas de puntualidad en un mes.
- 2.—La no comunicación inmediata, siempre que sea posible, de incomparecencia justificada al trabajo.
- 3.—Los pequeños descuidos que producen deterioros en las herramientas, o pérdida de material.
- 4.—No comunicar inmediatamente los cambios en las circunstancias personales y familiares, que tengan trascendencia para el servicio o para la Seguridad Social.
- 5.—Provocar o mantener conversaciones durante el trabajo sobre asuntos extraños al mismo, siempre que redunde en perjuicio del servicio.
- 6.—La falta de un día al trabajo sin causa justificada.

b) Faltas graves:

- 1.—El abandono sin permiso del puesto de trabajo durante la jornada.
- 2.—La falta de consideración, diligencia y corrección en el trato con los vecinos.
- 3.—La falta de disciplina y respeto a los superiores y la falta de consideración y respeto a iguales o inferiores.
- 4.—Más de tres faltas de puntualidad en un mes.
- 5.—Dos faltas de asistencia injustificadas en un mes.
- 6.—La simulación de enfermedad o accidente.
- 7.—Realizar cualquier clase de trabajo estando de baja por enfermedad o accidente.
- 8.—La rotura o deterioro negligente de herramientas o la pérdida de material por igual motivo.
- 9.—El empleo para usos propios o ajenos de las herramientas o material propiedad del Ayuntamiento.
- 10.—La imprudencia que implique riesgos para el trabajador, sus compañeros o vecinos.
- 11.—La reincidencia en la Comisión de faltas leves en el período de tres meses.

c) Faltas muy graves:

- 1.—Tres faltas injustificadas de asistencia seguidas o cinco en un mes.
- 2.—El abandono injustificado del puesto de trabajo cuando produzca perjuicio o molestias graves a los vecinos.
- 3.—El fraude a los intereses municipales o la confabulación con otra persona para la comisión de los mismos.
- 4.—Aceptar dádivas y favores de terceros por actos de servicio.
- 5.—La retención de objetos, documentos o cosas que tenga el trabajador por razones del servicio, cuando le sean reclamados.
- 6.—El estropeo o destrucción voluntaria de bienes

7.—Presentarse embriagado al trabajo o embriagarse durante el mismo.

8.—Originar riñas y pendencias con los compañeros durante la jornada laboral.

9.—Los malos tratos de palabra y obra a los compañeros, subordinados o superiores.

10.—El abuso de la autoridad con los inferiores.

11.—La reincidencia en faltas graves dentro de los seis meses.

Artículo 30.º—Sanciones.

Las sanciones se clasifican en leves, graves y muy graves, en correspondencia a las faltas, siendo aquellas las siguientes:

a) Sanciones por faltas leves:

1.—Amonestación verbal.

2.—Amonestación por escrito.

3.—Suspensión de empleo y sueldo por un día.

b) Sanciones por faltas graves:

—Amonestación pública.

—Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

—Traslado de puesto de trabajo respetando su profesión y categoría.

c) Sanciones por faltas muy graves:

—Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

—Suspensión de empleo y sueldo de seis meses.

—Despido.

La sanción de despido solo 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.

En la imposición de todas las anteriores sanciones se procurará seguir el orden de prelación con que se relacionan.

Artículo 31.º—Procedimiento sancionador.

La imposición de sanciones corresponde a la Corporación Municipal, previo expediente sancionador en las faltas graves y muy graves y con independencia de la sanción penal que pudiera derivarse del hecho objeto de la sanción.

El procedimiento sancionador se iniciará por decreto del Teniente de Alcalde de Personal, previo informe del negociado de personal.

El correspondiente expediente se dará, necesariamente, audiencia al trabajador, a cuya finalidad se le concederá un plazo de diez días para comparecer en dicho expediente y formular las alegaciones que estime oportunas pasando después el expediente a informe de la representación sindical y a propuesta de la Comisión de Personal.

Las sanciones se notificarán por escrito a los trabajadores y contra ellas podrán estos interponer los recursos correspondientes ante la jurisdicción laboral, previo el de reposición en el plazo de 15 días.

Artículo 32.º—Garantías en caso de detención.

La detención por motivos políticos o sindicales no

Artículo 33.º—Conductores.

En caso de que a un conductor del Ayuntamiento se le retire el carnet de conducir se le garantizará a este un puesto de trabajo dentro del cuadro laboral, manteniéndole 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 del 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.

Molina de Segura 22 de julio de 1983.

Número 2375

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DIRECCION PROVINCIAL MURCIA

Ordenación laboral

Convenios Colectivos, EXpte. 38-83

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa LA FLOR DE MURCIA S.A. de Molina de Segura, suscrito por la Comisión Negociadora, en fecha 11 de abril de 1983, que tuvo entrada en esta Dirección Provincial en 14 de abril 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, 15 de abril de 1983.—El director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Vicente Selma Ramos.

ACTA DE FIRMA DEL CONVENIO DE EMPRESA «LA FLOR DE MURCIA, S.A.»

En Molina de Segura, siendo las 17 horas del día 25 de marzo de 1983, se reúnen en los locales de la Empresa «La Flor de Murcia, S.A.», sitos en Ctra. de Madrid (después) de Murcia, de la Comisión Polít.