

La solicitud de propuesta de modificación deberá estar suficiente motivada y deberá presentarse con carácter inmediato a la aparición de las circunstancias que la justifiquen y con anterioridad al momento en que finalice el plazo de ejecución de Proyecto.

QUINTO.- Son obligaciones del Ayuntamiento de Murcia :

1.- Coordinar su actividad en materia de Servicios Sociales con la planificación elaborada por la Dirección General de Política Social.

2.- El sometimiento a actuaciones de comprobación a efectuar por la Consejería de Sanidad y Política Social, a las de control financiero que corresponden a la Intervención General de la Comunidad Autónoma en relación con las ayudas concedidas, y a las previstas en la legislación del Tribunal de Cuentas, con obligación de facilitar cuanta información le sea requerida en ejercicio de las mismas.

3.- Comunicar a la Consejería de Sanidad y Política Social la obtención de subvenciones o ayudas para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administraciones o Entes Públicos o privados, nacionales o internacionales.

SEXTO.- Toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la determinación de la aportación económica de la Comunidad Autónoma y, en todo caso, la obtención concurrente de subvenciones o ayudas otorgadas por otras Administraciones o Entes Públicos o privados, nacionales o internacionales, podrá dar lugar a la modificación, por parte de la Comunidad Autónoma, de la cuantía de su aportación.

En ningún caso dicha aportación económica podrá ser de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con subvenciones o ayudas de otras Administraciones Públicas o de otros Entes Públicos o privados, nacionales o internacionales, supere el coste de la actividad a desarrollar por la Entidad beneficiaria.

SÉPTIMO .- Procederá el reintegro de las cantidades percibidas, sin perjuicio de otras actuaciones que en Derecho correspondan, en los siguientes casos:

- a) Incumplimiento de la obligación de justificación.
- b) Obtención de las ayudas sin reunir las condiciones requeridas para ello.
- c) Incumplimiento de la finalidad para la que las ayudas fueron concedidas.
- d) Incumplimiento de las condiciones establecidas al Ayuntamiento con motivo de la firma del presente Convenio.

Igualmente, en el supuesto contemplado en el párrafo segundo de la cláusula anterior, procederá el reintegro del exceso obtenido sobre el coste de la actividad desarrollada.

OCTAVO .- Al Convenio son aplicables las disposiciones de los artículos 51 y 51 bis de la Ley 3/1990, de 5 de abril, de Hacienda de la Región de Murcia, en la redacción dada por la Ley 3/1991, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para 1992 y por la Ley 13/1997, de 23 de diciembre, "De Medidas Fiscales, Presupuestarias y Administrativas".

NOVENO.- El seguimiento de la ejecución del presente Convenio se llevará a cabo a través de una Comisión paritaria formada por cuatro miembros. La Comisión, presidida por la Directora General de Política Social, se reunirá, con carácter ordinario, una vez al año, y con carácter extraordinario cuando lo solicite al menos una de las partes.

Formarán parte de la misma, en representación de la Administración Regional, la Directora General de Política

Social, o persona en quien delegue, y un Técnico de dicha Dirección General.

Por el Ayuntamiento de Murcia, dos representantes designados por el mismo.

Serán funciones de la citada Comisión de Seguimiento, resolver las cuestiones que se planteen durante la ejecución del Convenio y fijar los criterios para el seguimiento y evaluación de los resultados.

DÉCIMO.- Los servicios competentes de la Consejería de Sanidad y Política Social podrán, en uso de su facultad inspectora, de oficio o a instancia de parte, comprobar la veracidad de los datos alegados por el Ayuntamiento de Murcia y el destino dado a los fondos obtenidos, especialmente afectados a su fin. En la justificación de fondos, el Ayuntamiento se atenderá a lo dispuesto en la Orden de 15 de mayo de 1986, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, por la que se establecen las normas reguladoras sobre justificación de subvenciones (suplemento «Boletín Oficial de la Región de Murcia» núm. 130 de 7 de junio de 1986).

UNDÉCIMO.- En cualquier tipo de publicidad realizada sobre el objeto de este Convenio, se hará constar la colaboración del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

DUODÉCIMO.- El presente Convenio se podrá resolver por cualquiera de las siguientes causas:

- Por mutuo acuerdo expreso de las partes, en sus propios términos.
- Por incumplimiento o irregularidades graves en la ejecución del Convenio. En tal supuesto la Administración declarará, simultáneamente al ejercicio de la facultad, la obligación de reintegro y el importe del mismo a efectuar en la Tesorería de la Comunidad Autónoma.
- Por las demás establecidas en la legislación vigente.

DECIMOTERCERO.- La Jurisdicción Contencioso-Administrativa será la competente para resolver las cuestiones litigiosas que pudieran suscitarse entre las partes, en el desarrollo del presente Convenio, dada su naturaleza administrativa.

DECIMOCUARTO.- El presente Convenio estará vigente durante el año mil novecientos noventa y ocho. Se podrá prorrogar por voluntad expresa de las partes, determinándose en tal caso las aportaciones económicas en función de las respectivas dotaciones presupuestarias anuales.

Ambas partes manifiestan su conformidad con el contenido íntegro de las cláusulas de este Convenio, y en prueba de conformidad lo firman y rubrican en triplicado ejemplar.

Por la Comunidad Autónoma de Región de Murcia, El Consejero de Sanidad y Política Social, **Francisco Marqués Fernández**.— Por el Ayuntamiento de Murcia, El Alcalde Presidente, **Miguel Angel Cámara Botía**.

Consejería de Industria, Trabajo y Turismo

16886 Convenio Colectivo de Trabajo para las industrias de derivados del cemento de la Región de Murcia.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para las industrias de derivados del cemento de ámbito Sector suscrito por la Comisión Negociadora de mismo, con fecha

26-11-98 y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 30-11-98 de conformidad con lo dispuesto en el Art. 90.2 y 3 del R.D.Legislativo 1/1995 de 24-3-95, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como por las disposiciones de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

Murcia, a 1 de diciembre de 1998.— El Director General de Trabajo, por delegación de firma (Resolución 21-7-97), El Subdirector General de Trabajo, **José R. Pascual del Riquelme Viudes**.

Convenio Colectivo de Trabajo para las industrias de derivados del cemento de la Región de Murcia

CAPÍTULO I

ÁMBITO, APLICACIÓN Y VIGENCIA

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

1.- El presente Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias de Derivados del Cemento de la Región de Murcia, obligará a todas las empresas y trabajadores cuyas actividades se encuentren comprendidas en el artículo 9.º del Convenio Colectivo General del sector de Derivados del Cemento, publicado en el BOE de 27 de agosto de 1996 y normas que lo desarrollen, cuyos centro de trabajo se encuentren ubicados en la Región de Murcia.

2.- Las empresas afectadas por este Convenio, que por necesidades de trabajo desplacen personal a otra provincia o región, aplicarán las normas más beneficiosas que en su conjunto resultaren de los Convenios concurrentes.

Artículo 2.- Vigencia.

1.- La vigencia del presente Convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2000.

2.- No obstante lo indicado en el párrafo anterior, las Tablas Salariales contenidas en el presente Convenio como Anexo I-A), serán de aplicación desde el 1 de enero de 1998 hasta el 31 de diciembre de 1998. Para el resto del periodo de vigencia del Convenio, la Comisión Mixta se reunirá en enero de cada año para aplicar a las Tablas Salariales el incremento que proceda teniendo en cuenta el I.P.C. previsto cada uno de dichos años, más un 0'40 en el año 1999 y un 0'35 en el año 2000. Se establece una cláusula de revisión que garantice la mejora del poder adquisitivo de los salarios con estos importes.

3.- La denuncia del Convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes, por escrito ante la Dirección General de Trabajo. A efectos de mera notificación, dicha denuncia deberá ser comunicada a la otra parte. La denuncia deberá ser formulada, como mínimo, con un mes de antelación a la fecha de terminación del Convenio.

4.- En caso de no ser denunciado válidamente por ninguna de las partes, el Convenio se entenderá prorrogado automáticamente de año en año en su articulado, excepto en

las condiciones económicas que se incrementarán con el aumento experimentado por el Índice de Precios al Consumo en los 12 meses anteriores, siempre que no se dicten otras disposiciones de rango superior que condicionen dicho aumento.

Artículo 3.- Condiciones más beneficiosas.

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

2.- Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este Convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo aquí pactado.

3.- Con carácter supletorio, y en lo no previsto por este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la Legislación Laboral General, en el Convenio Colectivo General del sector de Derivados del Cemento y disposiciones complementarias.

4.- Los aumentos a las retribuciones contenidas en el artículo 23 de este Convenio, que puedan producirse en el futuro por disposiciones generales de aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí establecidas.

CAPÍTULO II

ORDENACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 4.- Dirección y Control del Trabajo.

1.- La organización y ordenación del trabajo es facultad del empresario, o personas en quien éste delegue, pudiendo implantar los sistemas internos de control que considere oportunos para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, que deberá ejercerse con sujeción a lo establecido en este Convenio y demás normas aplicables.

2.- En consecuencia tiene la facultad de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos: mano de obra, materiales, tiempo, etc., hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que disponga y la necesaria colaboración del personal para dicho objeto, con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas de aplicación.

3.- Son facultades del empresario, entre otras, las siguientes:

a) La calificación del trabajo y de productividad industrial generalmente admitidos.

b) La determinación de los sistemas y de productividad o medición del trabajo encaminados a obtener y asegurar los máximos rendimientos de los elementos, máquinas o instalaciones, dadas las necesidades generales de la Empresa o las específicas de un determinado departamento, sección o puesto de trabajo.

c) La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del puesto de trabajo. La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, proceso de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

d) La fijación de índices de desperdicios, normas de calidad y normas técnicas de trabajo.

e) La exigencia de una vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria y utillaje encomendadas al trabajador.

f) El cambio de puesto de trabajo y la redistribución del personal de la empresa con arreglo a las conveniencias de la producción y de la organización, con sujeción a los criterios de movilidad de la pertenencia a grupos profesionales.

g) El introducir, durante cualquier periodo de organización del trabajo, las modificaciones necesarias o convenientes en los métodos, distribución del personal, variaciones técnicas de las máquinas, utillaje, fórmulas, etc.

h) El mantenimiento del normal desarrollo de las relaciones laborales.

i) Establecer o variar las fórmulas para el cálculo de incentivos.

j) Exigir la actividad normal a la totalidad del personal de la Empresa.

4.- Las facultades empresariales descritas serán, en todo caso, ejercitadas sin menoscabo de las competencias atribuidas a los representantes legales de los trabajadores.

5.- En caso de disconformidad de los trabajos, expuesta a través de sus representantes legales, se mantendrán las normas existentes en la Empresa en espera de la resolución de los órganos a quienes corresponda.

Artículo 5.- Prestación del Trabajo.

1.- a) El trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido, cumpliendo las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y, en su defecto, los usos y costumbres, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional.

b) Deberá, asimismo, prestar mayor trabajo o distinto del convenido en los casos de necesidad urgente de prevenir males, remediar accidentes o daños sufridos.

2.- El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, herramientas, máquinas, o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización en los que de él dependa.

3.- Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral, queda prohibida, salvo expresa autorización del empresario o de quienes lo representen, la utilización de máquinas, herramientas, aparatos, instalaciones o locales de trabajo.

4.- Para la debida eficacia de la política de prevención de accidentes en el trabajo, los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

5.- Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, el trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

Artículo 6.- Trabajo a "Tiempo o Jornada".

Salvo pacto en contrario, se presume que la prestación de trabajo se concierta en la modalidad denominada "a tiempo o jornada" en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal definido en este Convenio y cuya contrapartida la constituyen las tablas salariales fijadas en el mismo, siempre que el trabajador alcance, en dicho tiempo, el rendimiento normal exigible al mismo.

Artículo 7.- Trabajo a Tarea.

1.- El trabajo a tarea consiste en la realización, por jornada, de una determinada cantidad de trabajo con independencia del tiempo invertido en su realización.

2.- Si el trabajador termina la tarea antes de concluir la jornada diaria, la empresa podrá ofrecerle y éste aceptar o no, entre continuar prestando sus servicios hasta la terminación de la jornada, o que abandone el trabajo, dando por concluida la misma.

3.- En el primer caso, la Empresa deberá abonar el tiempo que medie entre la terminación de la tarea y la conclusión de la jornada diaria, como si se tratase de horas extraordinarias, pero sin que se computen éstas al efecto del límite fijado para las mismas en el art. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores y sin que pueda exigirse durante dicho periodo un rendimiento superior al normal.

Artículo 8.- Trabajo a Destajo.

En los trabajos a destajo o por unidad de obra y a efectos de su retribución, sólo se atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizado, pagándose por módulos o unidades determinadas, independientemente del tiempo invertido en su realización, si bien puede estipularse un plazo para su terminación, en cuyo caso deberá terminarse dentro de él.

Artículo 9.- Trabajo a Prima o Incentivo.

1.- Las empresas podrán establecer para los trabajos no medidos científicamente sistemas de incentivación o primas a la producción, de modo que a un mayor rendimiento en el trabajo correspondan normalmente unos ingresos superiores a los ordinarios.

2.- Si en cualquiera de los trabajos remunerados con incentivo a destajo, tarea, con prima a la producción o por tarea y unidad de obra a que se refiere este Capítulo, no se produjera el rendimiento exigible por causas imputables a la Empresa, a pesar de poner el trabajador en la ejecución de la obra la técnica y diligencia necesarias, éste tendrá derecho a percibir el 50% del promedio de las primas obtenidas en el mes anterior durante los primeros 30 días, el 25% durante los 30 días posteriores y el 10% durante los 30 días siguientes, cesando, a partir de este último periodo la obligación de la Empresa de remunerar cantidad alguna por este concepto.

3.- Si las causas que motivaron la disminución del rendimiento fueran accidentales y no se extendieran a toda la jornada, se deberá compensar al trabajador el tiempo que dure la disminución.

4.- Cuando los motivos no sean imputables a descuidos o negligencias de la Empresa e independientemente de la voluntad del trabajador, se pagará a los trabajadores afectados a razón del salario base. Entre otros casos pueden considerarse la falta de fluido eléctrico, averías en máquinas, espera de fuerza o de materiales, falta o disminución de pedidos y otros análogos.

5.- Para acreditar el derecho al salario bonificado o al salario base en los supuestos anteriores, es indispensable que el trabajador haya permanecido en el lugar o puesto de trabajo.

Artículo 10.- Organización Científica del Trabajo.

1.- A los efectos de la organización científica del trabajo en las empresas incluidas en este Convenio que apliquen este sistema, y cuantos sean convenientes para su mejor marcha y funcionamiento, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

a) Actividad normal: Se entiende por actividad normal, la equivalente a 60 puntos Bedaux, 100 Centesimales o la referencia que fije cualquier otro sistema de medición científica del trabajo, calculado por medio de cronómetros por cualquiera de los sistemas conocidos o bien aplicando la técnica de observaciones instantáneas denominadas "muestreo de trabajo".

b) Actividad óptima: Es la que corresponde a los sistemas de medida con los índices 80 o 140 en los sistemas Bedaux o Centesimal, respectivamente, o su equivalencia en cualquier otro sistema de medición científica del trabajo.

c) Rendimiento normal: Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad normal.

d) Rendimiento óptimo: Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad óptima

e) Tiempo máquina: Es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

f) Tiempo normal: Es el invertido por un trabajador en una determinada operación en actividad normal, sin incluir tiempos de recuperación.

g) Trabajo libre: Es aquel en el que el operario puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo. La producción óptima en el trabajo libre corresponde al trabajo óptimo.

h) Trabajo limitado en actividad normal: Es aquel en que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipos o las condiciones del método operatorio. A los efectos de remuneración, los tiempos de espera debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonados como si se trabajase en actividad normal.

i) Trabajo limitado en actividad óptima: La actividad óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el "tiempo máquina" realizado en actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias y pausas de máquina o equipo.

2.- Las Empresas que no tuvieran implantado un sistema de racionalización en sus centros de trabajo, en la fecha de publicación del presente Convenio, podrán establecerlo y, en todo caso, podrán determinar el rendimiento normal correspondiente a cada puesto de trabajo, fijando a tal efecto la cantidad y calidad de labor a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas exigibles, sin que el no hacerlo signifique o pueda interpretarse como renuncia a tal derecho.

Artículo 11.- Trabajo Remunerado con Incentivo. Criterios de Valoración.

Para su cálculo y establecimiento se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

a) Grado de especialización que el trabajo a realizar requiera según la mecanización de la industria.

b) Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine.

c) Dureza y cualquier otra circunstancia especial de trabajo que haya de realizar.

d) Medio ambiente en que el trabajo se realice, así como las condiciones climatológicas del lugar en donde tenga que verificarse.

e) La calidad de los materiales empleados.

f) La importancia económica que la labor a realizar tenga para la Empresa y la marcha normal de su producción.

g) Cualquier otra circunstancia de carácter análogo a las enumeradas.

Artículo 12.- Procedimiento de Implantación, Supresión y Revisión de los Sistemas de Trabajo.

El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo será el que sigue:

1.º.- La empresa notificará por escrito a los representantes de los trabajadores, si los hubiera, con quince días de antelación, el propósito de implantar un sistema o un método técnico de organización del trabajo, acompañando la información necesaria.

2.º.- Transcurrido el plazo anterior, si no se hubiera producido acuerdo, la Empresa deberá someter la decisión a la Autoridad Laboral. Los representantes de los trabajadores dispondrán de un plazo improrrogable de 5 días, desde la solicitud, para emitir informe razonado. Transcurridos 15 días desde la solicitud el silencio administrativo tendrá carácter positivo.

3.º.- El periodo de prueba del nuevo sistema tendrá una duración que no podrá ser inferior a dos meses. Durante el citado periodo se garantizará al trabajador el salario medio que viniese percibiendo.

4.º.- Antes de terminar el periodo de prueba, los representantes de los trabajadores, o éstos si no los hubiera, podrán expresar su desacuerdo, razonado y por escrito ante la Dirección de la Empresa.

5.º.- En el plazo de diez días, después de recibir el escrito mencionado, la Empresa decidirá sobre las cuestiones que planteen las reclamaciones mencionadas en el punto anterior. Contra las decisiones de la Empresa, se podrá recurrir ante la Autoridad Laboral, prolongándose el periodo de prueba en tanto ésta no se pronuncie.

6.º.- Durante el periodo de prueba, antes de la entrada en vigor del nuevo sistema, se expondrán en los centros de trabajo las características de la nueva organización y las correspondientes tarifas. De igual modo se actuará en los casos de revisión del sistema, métodos o tarifas que impliquen modificaciones de estas últimas.

Artículo 13.- Revisión o Modificación de los Sistemas.

La revisión de los métodos o tarifas de incentivos podrá efectuarse por la Empresa o a petición de los representantes de los trabajadores, por alguno de los hechos siguientes:

1.º.- Cuando se consiga repetidamente actividades con las percepciones que superen el 100 por 100 de las señaladas para primas y análogas, o en el 40 por 100 de las actividades medidas.

2.º.- Cuando las cantidades de trabajo realizadas no se correspondan sistemáticamente con las normales establecidas.

3.º.- Por reforma de los métodos y procedimientos industriales, motivada por modernización, mecanización o automatización de los puestos de trabajo.

4.º.- Cuando en la confección de las tarifas se hubiera incurrido en indudable error de cálculo.

5.º.- Cuando cualquier otra circunstancia lo aconseje.

CAPÍTULO III

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 14.- Jornada.

1.- a) Para el año 1998 la jornada ordinaria máxima del sector en la Región de Murcia queda establecida en 1.776 horas de trabajo efectivo, a razón de 40 horas semanales, desarrolladas de lunes a viernes inclusive.

b) Considerando lo avanzado del año en el momento de la firma del presente Convenio, las partes acuerdan que aquel trabajador que en cómputo anual realice una jornada superior a la establecida en el párrafo anterior, tendrá derecho a que dicho exceso de jornada le sea retribuido con el salario hora ordinaria.

2.- Para el año 1999 la jornada ordinaria máxima del sector será de 1.768 horas de trabajo efectivo y para el año 2000 de 1.760 horas, a razón de 40 horas semanales, desarrolladas de lunes a viernes inclusive, según calendario a confeccionar por la Comisión Mixta, una vez se conozca el Calendario de Fiestas de la Región, y que será publicado en el BORM, para cada uno de los años citados.

3.- a) Con carácter de excepción de la jornada pactada, dadas las diferentes condiciones climatológicas adversas que puedan incidir sobre las diversas ubicaciones de los centros de trabajo, se pactará a nivel de empresa, entre la dirección de la misma y los representantes legales de los trabajadores, la distribución variable de la jornada ordinaria máxima anual, sin que en ningún caso se pueda sobrepasar 9 horas ordinarias diarias de trabajo efectivo. Dicho pacto se formalizará siempre por escrito, quedando una copia del mismo en poder de los firmantes y otra copia se tendrá en el centro de trabajo afectado. En caso de no llegarse a un acuerdo, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Cuando se proceda a una distribución variable de la jornada se pactará la distribución variable correspondiente del salario global.

4.- Las empresas darán durante las dos primeras horas de la jornada laboral, un periodo de 15 minutos para el almuerzo. Este tiempo deberá ser recuperado al final de la jornada, excepto en jornadas continuadas y jornadas partidas de más de 5 horas de trabajo efectivo ininterrumpido.

Artículo 15.- Distribución de la Jornada.

1.- a) Las Empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por periodos estacionales del año o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda, o cualquier otra modalidad.

b) La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 15 de enero de cada ejercicio. Una vez publicado dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ser acordada con los representantes legales de los trabajadores.

2.- a) Cuando se practique por la Empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: en cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de 35 a 45 horas.

b) Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior, con carácter general, podrán ser modificados a nivel de Empresa y previo acuerdo de las partes, hasta las siguientes referencias: en cómputo diario de 6 a 10 horas o en cómputo semanal de 30 a 50 horas.

3.- La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

4.- Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso le será abonado en su liquidación según el valor resultante de la fórmula prevista en el Anexo II del Convenio Colectivo General del sector de Derivados del Cemento.

5.- Las empresas podrán, asimismo, establecer la distribución de la jornada en los procesos productivos continuados durante las 24 horas del día, mediante el sistema de trabajos a turnos, sin más limitaciones que la comunicación a la Autoridad Laboral. Cuando la decisión empresarial implique modificación sustancial de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el art. 41 del E.T.

6.- Dada la singularidad en materia de ordenación de jornada, en el sector de empresas dedicadas a la fabricación y suministro de hormigón, y, con independencia de la aplicación de lo previsto en los apartados 1, 2, 3, 4 y 5 de este artículo, las Empresas y representantes de los trabajadores podrán acordar la distribución irregular de la jornada mediante la imputación a exceso de jornada o redistribución de la acordada, por periodos mensuales. A estas empresas les será de aplicación la descripción de horas de presencia definidas en el artículo 8 del R.D. 1561/95.

7.- a) En atención a la singularidad expresada en el párrafo anterior, para las empresas de hormigón preparado, y con el fin de compensar el posible exceso de jornada que pudiera producirse en los Conductores de Hormigoneras, se les retribuirá de la siguiente forma:

- 163 pesetas por viaje realizado, de ida y vuelta, y 16'78 pesetas por kilómetro recorrido.

b) La percepción total mensual por kilómetro y viajes se distribuirá de la siguiente forma:

- El 50% del total para cubrir las posibles horas extraordinarias.

- El 50% del total para cubrir las posibles horas de presencia.

c) Quedan expresamente excluidas de la aplicación de este apartado 7, y por lo tanto no les será de aplicación directa:

1.º.- Aquellas empresas cuya actividad no sea exclusivamente de hormigón preparado, compatibilizando otras actividades, y cuyos trabajadores presten servicio en distintos puestos de trabajo dentro de la misma empresa, no ciñéndose exclusivamente al hormigón preparado.

2.º.- Las empresas de hormigón que tuvieran plantas en varias provincias, no circunscribiendo su actividad productiva a la Región de Murcia.

d) Estos dos tipos de empresa indicadas en el apartado c) podrán, no obstante, acogerse a lo dispuesto en este art. 15.7, cuando así se acuerde expresamente entre los representantes legales de los trabajadores y la empresa, debiendo notificar dicho acuerdo a la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 16.- Prolongación de la Jornada.

1.- El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento para la reparación de instalaciones y maquinaria por causas de averías, necesario para la reanudación o continuación del proceso productivo, podrá prolongarse o adelantarse por el tiempo estrictamente preciso.

2.- La limpieza de útiles o máquinas asignadas a título individual será responsabilidad del trabajador. En supuestos

excepcionales el tiempo empleado para tal menester que exceda de la jornada ordinaria, se abonará al precio de horas extraordinarias y no tendrán la consideración de tales a efectos de su cómputo.

3.- A los trabajadores en los que de forma habitual, y excepcionalmente a quienes le sustituyan, concurra la circunstancia de que su intervención es necesaria, con carácter previo al inicio inmediato o al cierre, el proceso productivo podrá adelantársele o prolongársele su jornada por el tiempo estrictamente preciso.

4.- El tiempo de trabajo prolongado o adelantado según lo previsto en los párrafos anteriores, no se computará como horas extraordinarias sin perjuicio de su compensación económica al precio de horas extraordinarias o en tiempos equivalentes de descanso.

Artículo 17.- Turnos y Relevos.

En las Empresas que tengan establecidos sistemas de trabajo a turnos, el trabajador está obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo que se precise durante la espera que no excederá de dos horas se compensará, en todo caso, al precio de la hora extraordinaria con independencia de que no se compute como tal.

Artículo 18.- Vacaciones.

1.- Las vacaciones anuales tendrán una duración de 30 días naturales.

2.- Las empresas y los representantes de los trabajadores acordarán el plan de turnos de vacaciones y fechas para su disfrute, que deberán ser conocidas por los trabajadores con una antelación mínima de dos meses.

3.- Si en el proceso de negociación referido no se llega a alcanzar acuerdo, las empresas elaborarán el plan, turnos de vacaciones y fijación de fechas para su disfrute, atendiendo a los siguientes criterios:

a) Podrá excluirse como periodo de vacaciones aquél que coincida con el de mayor actividad productiva de la empresa, salvo el supuesto contemplado en el párrafo siguiente.

b) Las vacaciones podrán ser divididas, a efectos de su disfrute en dos periodos. Uno de ellos, que, en todo caso no será inferior a 15 días laborables, deberá estar comprendido entre el 15 de mayo y el 15 de septiembre, ambos inclusive. El resto de los días de vacaciones del segundo de los periodos serán disfrutados en las fechas en que la empresa determine en función de las necesidades de producción.

4.- El cómputo para el disfrute de las vacaciones se efectuará por años naturales. En el primer año de prestación de servicios en la empresa y, de no corresponderse con el año natural completo, se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de vacaciones correspondientes al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

5.- Una vez iniciado el disfrute del periodo de vacaciones, si sobreviene la situación de Incapacidad Temporal, la duración de la misma se computará como días de vacaciones, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de Incapacidad Temporal de ser aquella de superior cuantía.

6.- Por el concepto de vacaciones los trabajadores percibirán la retribución correspondiente a la de una mensualidad ordinaria, cobrándose el día antes del comienzo de disfrute de las mismas. Las vacaciones comenzará en todo caso su disfrute en día laboral.

Artículo 19.- Días festivos.

1.- Para el año 1998, además de los fijados en el Calendario Laboral de la Región de Murcia, se consideran festivos expresamente los días 24 y 31 de diciembre, siendo retribuidos según las tres primeras columnas de la Tabla Salarial del Convenio. Para los años 1999 y 2000, los días festivos serán los fijados en el Calendario Laboral que para cada año aprueba la Comisión Mixta.

2.- En aquellas localidades donde solamente esté establecida una fiesta local, o alguna de ellas coincida con alguno de los días indicados en el párrafo anterior, se considerará también festivo el día anterior o posterior a dicha festividad.

3.- El trabajador que resida en localidad distinta a su centro de trabajo, podrá dejar de asistir al mismo, previo aviso a la empresa, durante los días que coincidan con las fiestas patronales de su localidad, aunque sin derecho a retribución.

Artículo 20.- Licencias.

1.- El trabajador, avisando con la posible antelación, justificándolo y acreditándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, por algunos de los motivos y durante el tiempo que se determina en el Anexo V de este Convenio.

2.- En los casos no previstos, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

3.- De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/89, de 3 de Marzo:

a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

b) No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para la salud.

c) En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de 5 años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

4.- Las empresas estarán obligadas a dar en caso de muerte de algún compañero de trabajo, permiso para asistir al entierro, consistente en cuatro horas. Dicho permiso no será retribuido.

Artículo 21.- Servicio Militar.

Durante el tiempo que los trabajadores permanezcan en el Servicio Militar, se reservará la plaza que venían desempeñando hasta un máximo de dos meses desde la fecha de su licenciamiento, las empresas están obligadas a darles trabajo y de alta en la Seguridad Social, en los permisos oficiales, fehacientemente acreditados.

Artículo 22.- Inclemencias del tiempo.

1.- En caso de inclemencias del tiempo, fuerza mayor u otras causas imprevisibles, o que siendo previsibles resulten

inevitables, la empresa podrá acordar, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, la suspensión del trabajo por el tiempo imprescindible. El tiempo no trabajado por la causas anteriores no supondrá merma en las retribuciones del trabajador.

2.- El 50% de las horas no trabajadas por la causas de interrupción de la actividad, previstas en el párrafo anterior, se recuperarán en la forma que las partes acuerden.

3.- En el supuesto de que la referida interrupción alcance un periodo de tiempo superior a 24 horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor, en el artículo 103 del Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento.

CAPÍTULO IV ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 23.- Retribuciones.

1.- Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y devengos extrasalariales que perciba el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

2.- Con objeto de racionalizar y homogeneizar la estructura de las percepciones económicas, las partes signatarias del presente Convenio consideran necesario fijar, con carácter general, los conceptos salariales y extrasalariales que forman parte de la tabla de percepciones económicas. Los conceptos son los siguientes:

A) Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

- a) Salario Base.
- b) Complementos salariales:
 - De puesto de trabajo.
 - De cantidad o calidad de trabajo.
 - Pagas extraordinarias.
 - Vacaciones.
 - Complementos de convenio.
 - Horas extraordinarias.
 - Antigüedad consolidada.

B) Complementos no salariales. Son las percepciones económicas que no forman parte del salario por su carácter compensatorio por gastos suplidos o perjuicio ocasionados al trabajador o por su carácter asistencial.

Artículo 24.- Pago del Salario.

1.- La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación y conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados, según los Anexos I-A) y II, a quien corresponda, del presente Convenio, quedando, por lo tanto, prohibido todo pacto retributivo por salario global.

2.- El salario se abonará por periodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo.

3.- Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

4.- El pago o firma de recibos que lo acredite, se efectuará dentro de la jornada laboral.

5.- El trabajador, y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90% de las cantidades devengadas.

6.- En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

Artículo 25.- Salario Base.

Se entiende por Salario Base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes, siendo el especificado en la Columna primera de la Tabla Salarial para cada uno de los niveles, categorías y actividades reflejadas.

Artículo 26.- Salario Hora Ordinaria.

Se entiende por Salario Hora Ordinaria el cociente que se obtiene al dividir el salario anual de cada nivel o grupo correspondiente fijado en el presente Convenio por el número de horas de trabajo efectivo.

Artículo 27.- Prima de Asistencia.

1.- Este complemento salarial tendrá la cuantía que se determina en la Columna segunda de la Tabla Salarial para cada nivel y categoría.

2.- Se concede este complemento por jornada normal efectivamente trabajada y se abonará al percibirse los jornales.

Artículo 28.- Beneficios Asistenciales y Suplidos.

1.- De acuerdo con lo dispuesto en el art. 59 del Convenio General, este complemento no salarial tendrá la cuantía que se determina en la Columna tercera de la Tabla Salarial para cada nivel y categoría.

2.- Se concede este complemento por jornada normal efectivamente trabajada, y se abonará al percibirse los jornales.

3.- En la columna correspondiente a los Beneficios Asistenciales y Suplidos, se considerarán comprendidos los conceptos extrasalariales de Plus de Distancia, Kilometraje y Locomoción o Transporte Urbano. Cuando el kilometraje o la distancia rebase la cuantía diaria del plus fijado en esta columna, la diferencia por exceso será abonada por la empresa.

Artículo 29.- Acuerdo sobre el complemento personal de antigüedad.

1.- Para el año 1998 y por el concepto de Antigüedad las empresas abonarán a los trabajadores que tengan derecho al mismo las cantidades que figuran en el Anexo II, según su categoría y nivel, con el tope máximo de 2 Bienios y 6 Quinquenios.

2.- A partir del 1-1-1999, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan, en virtud de lo dispuesto en el art. 58 del C.G.D.C., la abolición definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos, que hasta la fecha se venían contemplando y aplicando como consecuencia de lo previsto en la Ordenanza de Trabajo para la Construcción, Vidrio y Cerámica en lo referente a este sector de actividad.

3.- Como consecuencia de dicho acuerdo se asumen, asimismo, por ambas partes y como contrapartida los siguientes compromisos:

A) El mantenimiento y consolidación de los importes que, por el complemento personal de antigüedad, tuviese cada trabajador al 31-12-1998. Al importe anterior así determinado, se adicionará, en su caso, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada a la fecha de entrada en vigor de este Convenio, calculándose por exceso o defecto a años completos.

B) Los importes obtenidos al amparo de lo previsto en el apartado A), se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad personam", es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado. Dicho complemento retributivo "ad personam" se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de "antigüedad consolidada", no siendo susceptible de absorción o compensación.

C) Para compensar la desaparición del complemento de antigüedad en los términos antedichos, se calculará el importe económico equivalente a seis años de antigüedad (esto es dos bienios y dos quintos de un quinquenio) en función de los módulos, importes, o porcentajes fijados para determinar el complemento de antigüedad.

D) El resultado de la antigüedad de seis años, calculados de conformidad con lo previsto en el apartado C), se dividirá en tres tercios. Cada uno de los tercios, se adicionará al Salario Base del Convenio en los años 1999, 2000 y 2001, con posterioridad a haberse realizado la actualización de las Tablas del Convenio con la aplicación del incremento que las partes hubieran acordado en el proceso de negociación.

E) A los solos efectos de carácter informativo, figura en la Tabla Anexa III el importe mensual o diario en pesetas, por niveles, del valor de los dos bienios y dos quintos de un quinquenio a la fecha inmediata anterior a la de entrada en vigor de los mismos.

Artículo 30.- Gratificaciones Extraordinarias.

1.- Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos de vencimientos periódicos superior al mes.

2.- Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de Paga de Verano y Paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

3.- Devengo de las pagas:

a) Paga de Verano: del 1 de enero al 30 de junio.

b) Paga de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.

4.- La cuantía de dichos complementos será la que se especifique para cada uno de los grupos o niveles en la Columna cuarta de la Tabla Salarial, incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad que corresponda.

5.- Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Artículo 31.- Dietas.

La Dieta completa se establece en 3.922 ptas., y la Media Dieta en 965 ptas., estando en las demás condiciones de percepciones a lo que dispone el artículo 60 del Convenio Colectivo General del sector de Derivados del Cemento.

Artículo 32.- Complementos por Puesto de Trabajo.

1.- Son aquellos complementos salariales que debe percibir el trabajador por razón de las características del

puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente.

2.- Se consideran complementos de puesto de trabajo, entre otros, los de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad.

3.- Estos complementos son de naturaleza funcional, y su percepción dependen, exclusivamente, del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que, como regla general, no tendrán carácter consolidable.

Artículo 33.- Complemento por Penosidad, Toxicidad o Peligrosidad.

1.- A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonársele un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectúan durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será el 15%, aplicado al tiempo realmente trabajado.

2.- Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

3.- Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos no teniendo por tanto carácter consolidable.

Artículo 34.- Complemento de Nocturnidad.

1.- Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22'00 de la noche y las 6'00 de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 25% del salario base que corresponda según las tablas salariales.

2.- El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el periodo nocturno tengan una coincidencia superior a 4 horas; si la coincidencia fuera de 4 horas o inferior a este tiempo la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el periodo nocturno.

3.- Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores y, por consiguiente no habrá lugar a compensación económica, en los supuestos siguientes:

a) Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como: Guardas, Porteros, Serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

b) El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el periodo nocturno sea igual o inferior a una hora.

Artículo 35.- Complementos por Calidad o Cantidad de Trabajo, Primas o Incentivos.

1.- Son aquellos complementos salariales que debe percibir el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimientos.

2.- Dejarán de percibirse cuando se constate su no realización, siendo, por tanto, no consolidables.

3.- En las empresas donde esté implantado o se implante un sistema de incentivos a la producción, estos complementos se liquidarán conjuntamente con el salario establecido por unidad de tiempo.

Artículo 36.- Sanciones de Tráfico.

El trabajador que, conduciendo un vehículo propiedad de la empresa, fuese sancionado por la Autoridad competente a causa de una infracción del Código de Circulación, dicha sanción correrá a cargo de la empresa, siempre y cuando no sea motivada por una infracción imputable a él. Si la sanción consistiere en la retirada del Permiso de Conducir, fuera o no imputable al trabajador, las empresas darán trabajo efectivo al sancionado, de acuerdo con la clasificación profesional, durante el tiempo que dure la sanción, y respetándosele todos los emolumentos que el trabajador percibiera con anterioridad a la sanción.

Artículo 37.- Complemento a las prestaciones de la Seguridad Social.

1.- Accidente Laboral: Con independencia de las prestaciones a cargo de la Entidad Gestora, por accidente laboral, las empresas abonarán un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garanticen el 100% de la base de cotización de accidentes, desde el primer día y hasta la finalización del cuarto mes, siempre que en dicho periodo permanezca en baja.

2.- Hospitalización e Intervención Quirúrgica: Todo trabajador que por cualquier causa tuviese que ser hospitalizado, o sea intervenido quirúrgicamente sin precisar hospitalización, percibirá de la empresa un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias a cargo de la Entidad Gestora de la Seguridad Social, garantice el 100% de la retribución fijada en este Convenio, desde el tercer día de hospitalización y hasta 21 días después de post-hospitalización, o de la intervención quirúrgica, siempre que en dicho periodo permanezca en baja.

Artículo 38.- Indemnización por Muerte o Invalidez Permanente.

1.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a percibir indemnizaciones complementarias a las prestaciones de la Seguridad Social, en los supuestos y cuantías que se detallan:

a).- En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una doceava parte de las retribuciones anuales previstas en el presente convenio.

b).- En caso de muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Para el año 1998: 4.500.000 de pesetas.

Para el año 1999: 4.750.000 de pesetas.

Para el año 2000: 5.000.000 de pesetas.

2.- En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a quien o quienes el trabajador fallecido hubiese declarado beneficiario, y, en su defecto al cónyuge, hijos, padres, hermanos y demás herederos legales, por ese orden.

3.- La indemnización pactada en este Convenio se descontará de las cantidades a que las empresas pudieran ser condenadas en virtud de su Responsabilidad Civil Patronal en la jurisdicción correspondiente, salvo aquellas derivadas de Responsabilidad Civil Subsidiaria de un procedimiento penal.

4.- En cuanto a la fecha de fijación de efectos del hecho causante, se estará, en todo caso, a la fecha en que se hubiera producido el accidente. En los supuestos de enfermedad profesional se tomará como fecha de efectos, aquella en que se declare por primera vez la existencia de la misma por el órgano competente.

5.- La fecha de entrada en vigor en la aplicación de las indemnizaciones anteriores será a los 30 días de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

6.- Las empresas estarán obligadas a entregar a los representantes de los trabajadores, o en su defecto a los mismos, fotocopia de la póliza suscrita.

Artículo 39.- Ropa de Trabajo.

1.- Las empresas proveerán a su personal de las siguientes ropas de trabajo al año: dos pares de botas, dos monos, una camisa y un pantalón. Dichas prendas se entregarán: camisa y pantalón la última quincena de mayo, y el resto la última quincena del mes de septiembre y la última quincena del mes de febrero.

2.- En estas prendas deberá figurar en sitio visible el anagrama de la empresa, y se usarán únicamente en las labores diarias del trabajo, obligándose el trabajador a la limpieza semanal y conservación de las referidas prendas. La empresa no podrá repercutir el importe de las mismas a los trabajadores.

Artículo 40.- Pluses de desplazamiento, y/o kilometraje.

El trabajador que una vez iniciada la jornada de trabajo deba desplazarse por orden de la empresa, desde su centro habitual de trabajo a otro punto, le serán abonados los gastos que supongan la realización del desplazamiento en transporte público; si por acuerdo entre él y su empresa, se decidiese que el trabajador usase sus propios medios de transporte, les serán abonadas 28 ptas. por cada kilómetro que recorra. Se entenderá como centro habitual de trabajo, la sede de la empresa.

Artículo 41.- Revisión Médica.

1.- a) El empresario garantizará a los trabajadores una vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. En tal sentido se realizará una revisión médica al inicio de la relación laboral y otra anualmente.

b) Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

c) En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2.- Se recomienda que los reconocimientos médicos se efectúen teniendo en cuenta las Fichas de Reconocimiento que elabore en su día el Gabinete de Seguridad e Higiene, y que sean aprobadas por la Comisión Provincial de Seguridad e Higiene.

Artículo 42.- Plus de Jubilación voluntaria y Jubilación anticipada.

1.- a) Los trabajadores que con más de 7 años de antigüedad en la empresa, causen baja voluntaria en la misma,

se les gratificará por una sola vez, con las cantidades que se indican, según las edades siguientes:

- A los 60 años: 4 meses de salario base.
- A los 61 años: 3 meses de salario base.
- A los 62 años: 2 meses de salario base.
- A los 63 años: 1 mes de salario base.

b) Esta disposición estará en vigor en cuanto no sea modificada de forma legal la edad de jubilación.

2.- Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, en cuanto a las jubilaciones anticipadas, y las empresas se obligan a acceder a dicha jubilación anticipada y a la posterior sustitución del puesto de trabajo en las condiciones establecidas en el referido Real Decreto u otras disposiciones que lo regularicen.

3.- Como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, se establece la jubilación forzosa a los 65 años, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el periodo mínimo legal de carencia para obtenerla.

Artículo 43.- Ayuda para estudios.

1.- Las empresas abonarán mensualmente a sus trabajadores con hijos en edad escolar, la cantidad de 382 ptas., por cada uno de ellos.

2.- Los trabajadores con hijos subnormales profundos, percibirán de la empresa la cantidad de 3.782 ptas., por cada uno de ellos.

Artículo 44.- Horas Extraordinarias.

1.- Es el complemento salarial que deberá percibir el trabajador por el exceso de tiempo de trabajo efectivo que realice sobre la duración de la jornada anual establecida o la proporcional que corresponda.

2.- Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas mediante descansos en la equivalencia de: una hora extra realizada equivaldrá a una hora y media de descanso.

3.- Subsidiariamente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante descansos y retribución, a razón de: una hora extra equivaldrá a una hora de descanso y media hora retribuida al valor de la hora ordinaria.

4.- Excepcionalmente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante pago en metálico a razón de: una hora extra realizada equivaldrá al 130% del valor de la hora ordinaria.

5.- La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá al trabajador, con independencia de que si la opción lo es por compensación por descansos, la fecha de su disfrute será fijada por la empresa durante los cuatro meses siguientes a su realización. Con carácter general se acumularán los descansos por jornadas completas.

6.- Se consideran horas extraordinarias estructurales, tanto en su definición como tratamiento, las previstas en la Orden Ministerial de 1-3-83.

7.- El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, no podrá ser superior a 2 al día, 20 al mes y 80 al año.

8.- A los conductores de las empresas dedicadas a la fabricación y suministro de hormigón, le será de aplicación en esta materia lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 15 del presente Convenio.

Artículo 45.- Representantes de los Trabajadores.

Se estará a lo dispuesto en el capítulo XII (artículos 78 a 84) del Convenio Colectivo General del sector de Derivados del Cemento.

Artículo 46.- Modalidades de Contratación.

En cuanto a la forma del contrato de trabajo, modalidades, condiciones, contenido, duración, prórrogas, régimen jurídico, indemnizaciones, etc., se estará a lo dispuesto en el Capítulo IV (arts. 17 a 25) del Convenio Colectivo General del sector de Derivados del Cemento.

Artículo 47.- Vinculación a la totalidad.

1.- Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto alguno en el supuesto de que la jurisdicción competente modificase, anulase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

2.- En todo caso, se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Convenio Colectivo General del sector de Derivados del Cemento.

Artículo 48.- Finiquitos.

1.- El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo IV del presente Convenio, y que será editado por la Federación Regional de Empresarios de la Construcción de Murcia.

2.- Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañado de una propuesta de finiquito en el modelo citado.

3.- El recibo de finiquito, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.

4.- Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios, no considerándose a ningún efecto otro modelo de finiquito.

5.- En los supuestos de extinción del contrato por voluntad del trabajador no serán de aplicación los párrafos segundo y tercero de este artículo.

6.- El trabajador, podrá estar asistido por un representante de los trabajadores en el acto de la firma del recibo de finiquito.

Artículo 49.- Comisión Mixta de Arbitraje.

1.- Se establece la Comisión Mixta de Arbitraje, que estará constituida de la siguiente forma:

- a) Presidente, con voz pero sin voto.
- b) Secretario, con voz pero sin voto.
- c) Vocales, con voz y voto: cinco representantes de los trabajadores y cinco de los empresarios, designados por las respectivas Comisiones de entre quienes hayan firmado el presente Convenio.

2.- Las funciones de la Comisión Mixta de Arbitraje serán las siguientes:

- a) Interpretación del presente Convenio.
- b) Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de la competencia que a este respecto corresponda a las Autoridades Laborales.
- d) Cualesquiera otras atribuciones que le encomienden las partes o que tiendan a la mayor eficacia y respeto de lo convenido.

3.- Esta Comisión se reunirá, previa convocatoria de su Presidente, a instancia de cualquiera de sus dos partes, en un plazo no superior a 72 horas.

4.- La Comisión Mixta de Arbitraje de este Convenio, está compuesta por:

a) Presidente:

D. FERNANDO BERBERENA LOPERENA.

b) Vocales Trabajadores:

D. JOSÉ GARCÍA BOTI, por MCA-U.G.T.

D. JOSÉ ANTONIO MARTÍNEZ OCHOA, por MCA-U.G.T.

D. ALFONSO PADILLA CALVENTUS, por FECOMA-

C C O O .

D. JUAN RUBIO RODRÍGUEZ, por FECOMA-CC.OO.

c) Vocales Empresarios:

D. ANDRÉS MARTÍNEZ BELMONTE

D. JUAN SABATER RODRÍGUEZ

D. JOSÉ SAURA MESEGUER

D. JOSÉ PUJANTE ESCRIBANO

D. GINÉS COSTA GARCÍA

Artículo 50.- Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia y su Reglamento de aplicación, que vincularán a la totalidad de los centros de trabajo y trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, publicado en el BORM de 1 de Marzo de 1997.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA

Los atrasos salariales que se produzcan por la firma de este Convenio, deberán pagarse con el recibo de salarios del mes siguiente a la firma.

SEGUNDA.- Tablas de Rendimientos.

Las Tablas de Rendimientos aplicables durante la vigencia del presente Convenio son las publicadas en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de 11 de julio de 1980.

TERCERA

1. Las partes signatarias de este Convenio acuerdan constituir una Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad e Higiene integrada por tres representantes de la Federación Regional de Empresarios de la Construcción de Murcia, - Agrupación de Derivados del Cemento-, un representante de MCA-UGT, un representante de FECOMA-CC.OO., y un representante a designar.

2. Serán funciones de esta Comisión:

a) Recabar de la Dirección Provincial de Trabajo y del Gobierno Autónomo el reconocimiento oficial como interlocutor social sectorial en materia de Seguridad e Higiene, tanto en su aspecto legislativo como en el desarrollo de planes y medidas formativas.

b) Estudiar y acordar los mecanismos oportunos de coordinación de la información regional en materia de siniestralidad en el Sector, que suministrarán las comisiones específicas regionales o, en su defecto, las comisiones paritarias de los convenios.

c) Promover cuantas medidas considere tendentes a mejorar la situación del Sector en esta materia, teniendo como objetivo fundamental el extender la preocupación por la Seguridad a todos los niveles, fomentando campañas de mentalización, etc.

d) Acometer las gestiones necesarias para obtener los medios que le permitan desarrollar sus funciones con la eficacia adecuada.

e) Cuantas otras funciones acuerde la propia Comisión atribuirse, encaminadas al mejor cumplimiento de sus fines.

f) Instar a las partes firmantes a la constitución de los Comités de Seguridad y Salud Laboral establecidos en la Ley 31/1995.

CUARTA

Una vez producida la denuncia del Convenio, por cualquiera de las partes firmantes, procederá el inicio de la negociación colectiva, con un mes como máximo con antelación al vencimiento del convenio, a petición escrita de parte que deberá ser remitida tanto al Presidente de la mesa negociadora como al resto de las representaciones.

ANEXO 1-A)**TABLA SALARIAL RECOMENDADA PARA LAS INDUSTRIAS DE
DERIVADOS DEL CEMENTO DE LA REGION DE MURCIA
CON EFECTOS 1-1-98 AL 31-12-98**

<u>CATEGORIA Y NIVEL</u>	<u>Salario Base Mes o día</u>	<u>Prima Asistencia Mes o día</u>	<u>Benf.Asisten. y Suplidos Mes o día</u>	<u>Pagas Extras de Verano y Navidad</u>
<u>NIVEL I</u> Cargos de Alta Dirección o alto Consejo personal incluido en el art. 7 Ley de Contratos de Trabajo			Sin remuneración fija.	
<u>NIVEL II</u> Personal Titulado Superior	177.336	11.197	16.614	177.336
<u>NIVEL III</u> Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo de 1ª, Encargado General de Fábrica.	135.079	11.197	15.890	135.079
<u>NIVEL IV</u> Jefe de Personal, Ayudante de Obra, Encargado General	128.528	11.197	15.890	125.528
<u>NIVEL V</u> Jefe Administración de 2ª, Delineante Superior, Encargado General de Obras, Jefe de Sección de Organización Científica de 2ª, Jefe de Compras.	118.656	11.197	15.311	118.656
<u>NIVEL VI</u> Oficial Administrativo de 1ª, Delineante de 1ª, Técnico de Organización de 1ª, Jefe o Encargado de Taller, Encargado Sección de Laboratorio y Escultor de piedra y mármol.	109.284	11.197	15.311	109.284
<u>NIVEL VII</u> Delineante de 2ª, Técnico de Organización de 2ª, Práctico Topográfico de 2ª, Analista de 1ª, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio	3.537	584	679	106.110
<u>NIVEL VIII</u> Oficial Administrativo de 2ª, Corredor, Oficial 1ª, Inspector de Control, Señalizador de Servicios, Oficial 1ª, Conductor, Pedrero-Barrenero, Hornero de horno intermitente.	3.516	584	679	105.480
<u>NIVEL IX</u> Auxiliar Administrativo, Ayudante Topográfico, Auxiliar de Organización, Vendedores, Conserjes, Oficial 2ª de Oficio, Oficial 2ª Conductor, Maquinista, Hornero de horno continuo, Auxiliar Pedrero-Barrenero, Molinero	3.461	584	679	103.830

CATEGORIA Y NIVEL	Salario Base Mes o día	Prima Asistencia Mes o día	Benf.Asisten. y Suplidos Mes o día	Pagas Extras de Verano y Navidad
<u>NIVEL X</u>				
Auxiliar de Laboratorio, Enfermero, Guarda Jurado, Ayudante de Oficio, Alamacenero, Especialista de 1ª, Auxiliar Molinero	3.402	584	679	102.060
<u>NIVEL XI</u>				
Especialista de 2ª, Peón Especializado, Ensacador a Mano	3.346	584	679	100.380
<u>NIVEL XII</u>				
Peón Ordinario, Mujer de Limpieza	3.287	584	679	98.610
<u>NIVEL XIII</u>				
Aspirante Administrativo, Aspirante Técnico, Botones menor de 18 años, Aprendiz menor de 18 años, Pinche menor de 18 años.	1.961	584	641	58.830

A N E X O I-B)
TABLA DE RETRIBUCION ANUAL POR CATEGORIAS

NIVEL I	Sin remuneración fija.
NIVEL II	2.816.436
NIVEL III	2.216.150
NIVEL IV	2.118.436
NIVEL V	1.979.280
NIVEL VI	1.848.072
NIVEL VII	1.808.871
NIVEL VIII	1.799.946
NIVEL IX	1.776.571
NIVEL X	1.751.496
NIVEL XI	1.727.696
NIVEL XII	1.702.621
NIVEL XIII	1.129.875

A N E X O II. TABLA DE ANTIGÜEDADES (Tabla con efectos desde el 1-1-98 al 31-12-98)

NIVELES	Base Cálculo	1 Bienio	2 Bienios	2 Bienios y 1 Quin.	2 Bienios y 2 Quin.	2 Bienios y 3 Quin.	2 Bienios y 4 Quin.	2 Bienios y 5 Quin.	2 Bienios y 6 Quin.
A) Ant.Mes									
Nivel II.	80.178	4.009	8.018	13.630	19.243	24.855	30.468	36.080	41.693
Nivel III.	60.474	3.023	6.048	10.281	14.514	18.747	22.981	27.213	31.447
Nivel IV	58.112	2.906	5.812	9.880	13.946	18.014	22.083	26.151	30.219
Nivel V	53.647	2.683	5.364	9.120	12.875	16.631	20.386	24.141	27.896
Nivel VI	49.409	2.471	4.941	8.399	11.859	15.316	18.775	22.234	25.693
B) Ant.Día									
Nivel VII	1.598	81	160	271	384	496	608	719	831
Nivel VIII	1.588	80	159	269	380	492	604	715	826
Nivel IX	1.564	79	156	266	375	485	594	704	814
Nivel X	1.538	77	154	261	369	476	584	692	800
Nivel XI	1.513	75	151	257	363	469	575	680	786
Nivel XII	1.480	73	148	252	356	459	563	666	770

ANEXO III**TABLA DE LAS CANTIDADES, MENSUALES Y DIARIAS,
A REPERCUTIR EN LOS AÑOS QUE SE INDICAN**

<u>NIVELES</u>	<u>ANTIGÜEDAD 6 AÑOS</u> (2 Bienios y 2 Quintos de 1 Quinquenio)	<u>AÑO 1999</u>	<u>AÑO 2000</u>	<u>AÑO 2001</u>
A) Antigüedad Mes				
Nivel II.	10.879	3.626	3.626	3.626
Nivel III.	8.205	2.735	2.735	2.735
Nivel IV	7.885	2.628	2.628	2.628
Nivel V	7.278	2.426	2.426	2.426
Nivel VI	6.703	2.234	2.234	2.234
B) Antigüedad Día				
Nivel VII	216	72	72	72
Nivel VIII	215	72	72	72
Nivel IX	212	71	71	71
Nivel X	209	70	70	70
Nivel XI	205	68	68	68
Nivel XII	201	67	67	67

ANEXO IV**MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACION LABORAL**

Número ____

RECIBO DE FINIQUITO

D. _____ que ha trabajado en la empresa _____ desde _____ hasta _____ con la categoría de _____ declaro que he recibido de ésta la cantidad de _____ pesetas, en concepto de liquidación total por mi baja en dicha Empresa.

Quedando así indemnizado y liquidado, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

En Murcia a, __ de _____ de 1.99_.

El trabajador (1) __ usa su derecho a _____ que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa.

(Adaptado a la Ley 2/91)

(1) SI o NO.

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición por la Federación Regional de Empresarios de la Construcción de Murcia.

Fecha de la expedición.

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la Federación Regional de Empresarios de la Construcción de Murcia.

ANEXO V**CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS**

MOTIVO DE LA LICENCIA	TIEMPO MAXIMO	CONCEPTOS A DEVENGAR							JUSTIFICANTES
		SAL. BASE	PAGAS EXT.	COM. ANTI.	INCENT (1)	COMPC ONVEN	COMP TRAB.	COMP NO SAL.	
En caso de matrimonio	Quince días naturales	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial
Fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, o persona con la que se conviva de forma estable, padres, abuelos hijos, nietos, hermanos y suegros.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Por alumbramiento de la esposa, o persona con la que se conviva de forma estable, o adopción.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de familia o certificado del Juzgado.
Por fallecimiento o enfermedad grave de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público y personal	El indispensable o el que marque la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante de asistencia.
Cambio de domicilio habitual	Un día laboral.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de ½ hora; o reducción de jornada en media hora.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción.
Traslado (Art. 40 E.T.)	Tres días laborables	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	
Matrimonio de hijo	El día natural	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda

(1) Media percibido en el mes anterior

4. ANUNCIOS

Consejería de Economía y Hacienda

16876 Anuncio para citación de sujetos pasivos.

Intentada la notificación expresa a cada uno de los sujetos pasivos que abajo se relacionan, y no habiendo sido posible la práctica de la misma, en virtud de lo establecido en el artículo 105.6 de la Ley General Tributaria, en su nueva redacción dada por la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, por medio del presente ANUNCIO, se cita a los mismos, para que en el plazo de diez días contados a partir del siguiente de publicación de éste comparezcan en el SERVICIO TRIBUTARIO TERRITORIAL DE CARTAGENA, sito en calle Campos, número 4, Cartagena, para ser notificados de las liquidaciones tributarias y de los expedientes de comprobación de valores practicados por el impuesto que se indica, y referidos a los expedientes que se relacionan, y que se tramitan en este Servicio.

Transcurrido el plazo de diez días sin que se hubiese producido la comparecencia en este Servicio para ser notificados los sujetos pasivos, la notificación se entenderá producida, a todos los efectos legales, desde el día siguiente al del vencimiento del plazo señalado para comparecer. Producida la notificación comenzará el plazo de pago en periodo voluntario de las liquidaciones, siendo dicho plazo el siguiente:

- Si la notificación se realiza en la primera quincena del mes: Hasta el día 5 del mes siguiente.

- Si la notificación se realiza en la segunda quincena del mes: Hasta el día 20 del mes siguiente.

Asimismo, se pone en conocimiento de los sujetos pasivos que contra los actos administrativos de liquidación y fijación de bases impositivas pueden interponerse dentro de los quince días hábiles siguientes al de notificación :

a) Recurso de Reposición previo al Económico-Administrativo ante el Servicio de Gestión Tributaria, o

b) Reclamación Económico Administrativo ante el Tribunal Económico-Administrativo de Murcia.

No pudiendo simultanearse ambos, y su interposición no paraliza la obligación de efectuar el ingreso dentro de los plazos mencionados.

c) Igualmente contra el resultado de la comprobación de valores podrá solicitarse en este Servicio Tasación Pericial Contradictoria.

RELACIÓN QUE SE INDICA

Concepto: «TRANSMISIONES PATRIMONIALES Y ACTOS JURÍDICOS DOCUMENTADOS».

93460/98	18491/94	GARCIA VERA CARMEN N.I.F. 23136773S CL LA LOMA LAS PALAS FUENTE ALAMO MURCIA	69.043
96107/98	12197/94	HIRSCH WOLFGANG JOSEF N.I.F. 00054440E PB LA MANGA SAN JAVIER MURCIA	690.030
93657/98	3664/95	PEDREÑO LOPEZ MARIA JOSE N.I.F. 22936777G CL PABLO IGLESIAS 30, 5ºD LA UNION MURCIA	27.902
93624/98	3472/95	DE BLAS FERNANDEZ NEMESIO N.I.F. 00260778G CL. MAR ADRIATICO 7 A CARTAGENA	27.902
93617/98	3469/95	ROS PEÑALVER JUAN JOSE N.I.F. 22972516R CL JORGE JUAN 9,2º CARTAGENA	27.902
93611/98	03466/95	PORTO VILAR MATEO N.I.F. 45053154H CL RAMON Y CAJAL 142, 4ºC CARTAGENA	27.902
93610/98	3463/95	MARTINEZ MORENO TERESA N.I.F. 22924690S CL ORQUIDEAS 23, 1ª Bº CONCEPCION CARTAGENA	27.902
93598/98	3461/95	AUÑON MARTINEZ JESUS N.I.F. 22913497T CL GENERALIFE 3,4ª CARTAGENA	27.902
93587/98	3457/95	SANCHEZ CORTADO JULIO N.I.F. 22898781G CL OCEANO PACIFICO 3 CARTAGENA	27.902
98779/98	2651/95	EGEA MORCILLO JOSE N.I.F. 22912374G CL MONTANARO 53, 2º CARTAGENA	95.806
98729/98	1677/95	FERNANDEZ SEOANE JUAN CARLOS N.I.F. 22935886X CL CARTAGENA DE INDIAS 4 CARTAGENA	150.601
98692/98	1396/95	LAFUENTE GIMENEZ MATIAS N.I.F. 41173507B CL MURALLA DEL MAR 15 CARTAGENA	61.251
98683/98	1253/95	MARTINEZ LOPEZ JOSE ANGEL N.I.F. 23001500M CL MORERIA BAJA 46, 3º CARTAGENA	87.929
97106/98	789/95	MARTINEZ DIAZ SEBASTIAN N.I.F. 22827735M CL SAN ISIDORO 26 MIRANDA CARTAGENA	135.283
93496/98	18652/94	PASTOR VERDU JUAN CARLOS N.I.F. 22971205R CL GENERALIFE 1 CARTAGENA	65.391

N.º LIQUID.	RF.º EXPT.	APELLIDOS, NOMBRE N.I.F.	IMPORTE PTAS
94197/98	5402/95	CASTAÑO SANCHEZ BONIFACIO N.I.F. 76092635X CL JUCAR 9 TORRE PACHECO MURCIA	36.827