

## Consejería de Trabajo y Política Social

### 5080 Convenio colectivo de trabajo para Comercio Alimentación (Detallistas). Exp. 11/03.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo para comercio alimentación (detallistas), (Código de convenio número 3000265) de ámbito sector, suscrito por la comisión negociadora del mismo, con fecha 18-03-2003, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 3-04-2003, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24-03-1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General de Trabajo.

#### Resuelve

**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, 7 de abril de 2003.—El Director General de Trabajo. Por delegación de firma (Resol. 20-9-99). El Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

#### Texto del convenio colectivo de Detallistas, Supermercados y Autoservicios de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Murcia

#### Capítulo I

##### Ámbito de Aplicación

#### Artículo 1.- Ámbito Funcional

El presente Convenio Colectivo, obligará a todas las empresas y trabajadores que se dediquen a la actividad de Comercio Menor de productos de Alimentación, Supermercados o Autoservicios.

#### Artículo 2.- Ámbito Personal

Quedan sometidos a las estipulaciones de este Convenio todas las empresas y trabajadores exceptuando únicamente las actividades reseñadas en el art. 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 3.- Ámbito Territorial

Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán en todas las empresas de la Comunidad Autónoma de Murcia.

#### Artículo 4.- Ámbito Temporal: Vigencia, Prórroga y Denuncia

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», sin perjuicio de que las condiciones retributivas se apliquen con efecto retroactivo al 1-1-2003. Su vigencia se extenderá hasta el 31-12-2003.

Los atrasos correspondientes a la revisión salarial, que es del 2,75% de incremento sobre los salarios de 2002, deberán ser abonados dentro del mes siguiente a la publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia»

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo anual establecido por el I.N.E., a nivel nacional registrara al 31 de diciembre de 2003 un incremento superior al 2,75 por 100, se efectuará automáticamente una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso de la indicada cifra. Tal incremento se devengará con efectos del 1 de enero de 2003, generando pago de atrasos, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial que se acuerde para el año 2004 y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios o tablas correspondientes a 2002.

Extinguido el plazo de vigencia de este Convenio, se entenderá prorrogado por periodos anuales siempre que cualquiera de las partes no proceda a su denuncia, excepto las cuantías económicas que obligatoriamente deberán ser negociadas por la Comisión Paritaria y excepto la cláusula de revisión salarial que únicamente tendrá vigencia para 2003.

La denuncia del Convenio habrá de formularse con dos meses de antelación al vencimiento del mismo o al de cualquiera de sus prórrogas. Una copia del escrito de denuncia se depositará en las dependencias de la Autoridad Laboral a efectos de registro.

#### Capítulo II

##### Naturaleza de las Condiciones Pactadas

#### Artículo 5.- Condiciones más Beneficiosas

Todas las condiciones pactadas en este Convenio se establecen como mínimas. Se respetan a título individual las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores afectados por este Convenio.

#### Artículo 6.- Vinculación a la Totalidad

En el supuesto de que la Autoridad Laboral estimara que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros y dirigiera oficio a la jurisdicción competente, al objeto de subsanar las supuestas anomalías, y como quiera que este Convenio en su redacción actual constituye un todo orgánico e indivisible, se tendrá por totalmente ineficaz, debiéndose reconsiderar su contenido íntegramente por la Comisión Negociadora.

#### Capítulo III

##### Régimen de Trabajo

#### Artículo 7.- Jornada Laboral

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, equivalente a 1.802 horas anuales de trabajo efectivo.

Las empresas que permanezcan abiertas al público 48 horas semanales, compensarán a los trabajadores que hayan realizado la totalidad de dichas horas con un día de descanso a disfrutar en la fecha que las partes acuerden o, en defecto de acuerdo, en la semana inmediatamente posterior.

#### Artículo 8.- Horas Extraordinarias

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria fijada en el artículo 7 del presente Convenio ya sean normales o por inventario, ventas especiales, festivos, nuevas aperturas, etc., se abonará con un incremento del 75 por 100 sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria o compensada con descanso.

Valor hora ordinaria = total retribuciones anuales: 1.802 horas.

#### Artículo 9.- Vacaciones

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de 30 días naturales ininterrumpidos de vacaciones anuales, salvo pacto en contrario. Las vacaciones se programarán de mutuo acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan 2 meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

#### Artículo 10.- Licencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos:

a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.

b) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica

c) Tres días en caso de nacimiento, enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho inscrita en el registro público correspondiente o familiares hasta el segundo grado por consanguinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

d) Un día por traslado de domicilio habitual. Dos días si el traslado se realiza a localidad que diste más de 100 km. de la de origen.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a su duración y a su compensación económica.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Por lactancia de hijo menor de nueve meses, una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Se podrá sustituir este derecho por una

reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

h) Conforme a lo dispuesto en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

i) Conforme a lo dispuesto en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise de encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

#### Artículo 11.- Ausencias

El trabajador que no justifique su ausencia al trabajo, habrá de recuperar el tiempo de jornada no realizada o no percibirá la remuneración total correspondiente a la ausencia..

El párrafo anterior se entiende establecido con independencia de lo regulado respecto a faltas y sanciones por ausencias injustificadas al trabajo.

#### Artículo 12.- Excedencias

En cuanto a excedencias, se estará a lo dispuesto en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 13.- Definición de Categorías Profesionales.

Grupo I	Grupo II	Grupo III
Ayudante.	Viajante	Titulado de grado superior
Auxiliar de Caja	Corredor de plaza	Titulado de grado medio
Mozo	Dependiente mayor	Director
Mozo Especializado.	Dependiente de 1ª	Encargo General
Personal de limpieza	Dependiente de 2ª	Jefe de Personal
Formación de 1er año	Auxiliar Administrativo	Jefe de Compras/Ventas
Formación de 2º año	Profesional de Oficio de 1.ª	Jefe de Sucursal
Formación de 3er año	Profesional de Oficio de 2.ª	Jefe de Almacén
	Contable	Jefe de Sección
	Oficial Administrativo	Jefe de Administración
	Cajero/a	Encargado/a de tienda

#### Grupo I

##### Ayudante

Es el empleado que habiendo realizado el aprendizaje, ayuda a los dependientes en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí

operaciones de venta y mantendrá el orden y la limpieza de los artículos y utensilios del puesto de trabajo.

Si con carácter permanente el Ayudante realiza funciones específicas de dependientes, se le reconocerá esta categoría con la retribución correspondiente a Dependiente de 2.<sup>a</sup>

#### Auxiliar de caja

Es el trabajador que, sin conocimientos específicos, ayuda a la cajera a empaquetar productos, realiza cobros bajo la supervisión de la cajera, realiza tareas asimiladas a la cajera como aprendizaje de dichas funciones y mantendrá el orden y la limpieza de los artículos y utensilios del puesto de trabajo.

El desempeño de este puesto durante un año conlleva el ascenso automático a la categoría de cajera.

#### Mozo/moza

Es el trabajador que efectúa el transporte, carga y descarga de la mercancía dentro o fuera del establecimiento y, por procedimientos manuales o mecánicos, hace o deshace paquetes y mantendrá el orden y la limpieza de los artículos y utensilios del puesto de trabajo.

#### Mozo/moza especializado/a

Es el trabajador que ha llevado a cabo tareas de mozo durante dos años y al que, además de poder continuar con dichas funciones, se le puede encargar trabajos concretos y determinados que, sin precisar conocimientos propios de un oficio, requieren de cierta experiencia y mantendrá el orden y la limpieza de los artículos y utensilios del puesto de trabajo.

#### Personal de limpieza

Es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales y de su equipamiento.

### Grupo II

#### Dependiente mayor

Es el empleado con una experiencia de 5 años en categoría de nivel inferior, encargada de realizar las ventas y su cobro con conocimientos prácticos de los artículos que le están confiados, en forma que pueda orientar al público en sus compras. Cuidará el recurso de mercancías para proceder a su reposición en tiempo oportuno, así como su etiquetado, orden y limpieza. Poseerá los conocimientos elementales de cálculo mercantil para efectuar las ventas. Informará a sus superiores de las incidencias de las ventas. Podrá ostentar mando por delegación sobre un grupo de dependientes, así como orientar la actividad mercantil en un área reducida de la sala de ventas. Cuidará de la limpieza y desinfección de los elementos mecánicos y utensilios que utilice en el desempeño de su trabajo.

#### Dependiente de oficio de 1.<sup>a</sup>

Es el empleado con conocimientos amplios de venta en secciones de carnicería, charcutería, pescadería, frutería, etc. Que conoce las características de los

productos en cuanto a calidades, conservación despiece, variedades y puede orientar a los clientes sobre la forma de manipular, conservar e incluso preparar dichos productos y mantendrá el orden y la limpieza de los artículos y utensilios del puesto de trabajo.

#### Dependiente de 2.<sup>a</sup>

Es el empleado que, cumpliendo el requisito de haber realizado un periodo máximo de dos años, bien como aprendiz, bien como ayudante de dependiente, participa en las operaciones de venta, orientando a los clientes en los sistemas de libre elección, podrá realizar funciones de empaquetado y cobro de los artículos vendidos y colabora en el recuento de las mercancías, orden, marcaje y limpieza de los artículos. Informará a sus superiores de las incidencias producidas en la venta y mantendrá el orden y la limpieza de los utensilios y del puesto de trabajo.

#### Profesional de oficio de 1.<sup>a</sup>

Es el profesional que realiza trabajos que requieren conocimientos específicos de una profesión, realizan con plena autonomía y responsabilidad las funciones encomendadas por sus superiores y pueden dirigir a otros dependientes y oficiales de segunda, según el caso. Se incluyen en esta categoría a los conductores que tengan encomendada la conducción de vehículos que precisen licencia de la clase C o mayor y mantendrá el orden y la limpieza de los utensilios del puesto de trabajo y mantenimiento rutinario de los vehículos que se encomienda.

#### Profesional de oficio de 2.<sup>a</sup>

Es el trabajador que realiza trabajos que requieren conocimientos específicos de un oficio. Se incluyen los conductores que tengan encomendada la conducción de vehículos que precisen licencia inferior a la clase C y mantendrá el orden y la limpieza de los utensilios del puesto de trabajo y mantenimiento rutinario de los vehículos que se encomiendan.

#### Cajero/a

Es el trabajador que lleva a cabo el cobro de las mercancía, informa a los clientes sobre las diferentes opciones de compra, gestiona devoluciones u otras operaciones de venta, efectúa arqueos y el control de los ingresos y enseña sus funciones a los auxiliares de caja, manteniendo el orden y la limpieza de los artículos, utensilios y mobiliario del puesto de trabajo.

### Grupo III

#### Encargado/a de tienda

Es el trabajador que se responsabiliza de la tienda, dirige al resto de personal, controla las existencias, gestiona los pedidos, organiza el inventario, administra los ingresos, lleva a cabo cuantas tareas de responsabilidad exijan las circunstancias y, en general, cumple y hace cumplir las directrices que le ha señalado la dirección.

#### Capítulo IV

##### Condiciones Económicas

###### Artículo 14.- Salario Base

El salario base del personal afectado por este Convenio es el que se especifica en el anexo I para cada una de las categorías.

###### Artículo 15.- Antigüedad

Con efectos del día 31-12-95, quedó suprimida la percepción por promoción económica, también llamada premio por antigüedad.

No obstante, los trabajadores que en la citada fecha tuvieran reconocido el citado premio de antigüedad, consolidaron la cantidad abonada por tal concepto, quedando congelado su importe, siendo abonado como complemento personal, no revalorizable y no absorbible.

###### Artículo 16.- Gratificaciones Extraordinarias

Las empresas abonarán a su personal en concepto de pagas extraordinarias de Verano y Navidad, el importe de 30 días de salario base, antigüedad y pluses de Convenio y serán abonadas los días 30 de junio y 24 de diciembre, respectivamente.

El trabajador que prestando servicio en la empresa y con una antigüedad en la misma de dos años al tiempo de incorporarse al servicio militar o prestación social sustitutoria, percibirá durante el tiempo que dure tal servicio el importe de las gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad.

###### Artículo 17.- Participación en Beneficios

Las empresas establecen en favor de sus trabajadores un régimen de participación en beneficios, consistente en una gratificación extraordinaria de 30 días de salario base, antigüedad y pluses de Convenio. Su abono se realizará durante el primer trimestre del año siguiente al devengo.

###### Artículo 18.- Gratificación del Santo Patrón

Con motivo de la festividad del Santo Patrón, San Miguel Arcángel, el 29 de septiembre, las empresas afectadas por el presente Convenio satisfarán a sus trabajadores, la víspera del mismo, una gratificación de 15 días de salario base, antigüedad y pluses de Convenio.

###### Artículo 19.- Prorrateo de Gratificaciones

Todas las gratificaciones de vencimiento periódico superior al mes podrán ser prorrateadas en las doce mensualidades, previo acuerdo entre empresa y representantes legales de los trabajadores.

###### Artículo 20.- Dietas y Kilometraje

a) Dietas: En concepto de dietas se aplicará la modalidad de gastos normales a justificar debidamente por el trabajador.

b) Kilometraje: En concepto de kilometraje se compensará al trabajador, por desplazamiento fuera del

lugar habitual de trabajo, con la cantidad de 0.16 € por kilómetro cuando los desplazamientos se efectúen en vehículo propiedad del trabajador.

#### Capítulo V

##### Mejora de las Prestaciones de la Seguridad Social

###### Artículo 21.- Complemento de Incapacidad Temporal

El personal comprendido en el régimen de asistencia a la Seguridad Social, además de los beneficios otorgados por la misma, tendrá derecho a lo siguiente:

1) En caso de Incapacidad Temporal por enfermedad o accidente debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones hasta el límite de doce meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.

2) Al personal que en caso de enfermedad común o accidente no laboral no tenga cumplido el periodo de 180 días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante, la empresa vendrá obligada a satisfacer la retribución básica hasta que sea cubierto dicho período de carencia.

El trabajador que sufra un accidente de trabajo, aun cuando la lesión no revista gravedad y no dé lugar a baja médica, deberá poner tal circunstancia en conocimiento de la empresa de forma fehaciente e inmediata, expresando su nombre, día y hora del accidente, parte del cuerpo lesionada y circunstancias en que se produjo. La empresa deberá acusar recibo de la citada comunicación.

###### Artículo 22.- Complemento por Jubilación

Las empresas afectadas por el presente Convenio, concederán un complemento por jubilación a aquellos trabajadores que, con quince años de antigüedad en la misma, se jubilen voluntariamente durante la vigencia de este Convenio. Su cuantía irá en función de la siguiente escala:

A los 60 años, 7 mensualidades.

A los 61 años, 6 mensualidades.

A los 62 años, 5 mensualidades.

A los 63 años, 4 mensualidades.

Dichas mensualidades serán calculadas sobre el salario base y complementos salariales que perciba el trabajador en el momento de su jubilación. Para su percepción habrá de solicitarse, de acuerdo con la empresa, en el plazo de los tres meses anteriores a la fecha de jubilación.

###### Artículo 23.- Indemnización por Muerte o Incapacidad Permanente

Dentro del plazo de 90 días, contados a partir de la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», las empresas estarán obligadas a concertar la correspondiente póliza para asegurar los riesgos de Incapacidad Absoluta, Gran Invalidez o

Muerte de los trabajadores producidos como consecuencia de Accidente de Trabajo, en la cuantía de 12.102,24 € para cada uno de los supuestos.

#### **Artículo 24.- Prestaciones Familiares**

Los trabajadores que acrediten tener a su cargo hijos o familiares disminuidos físicos o psíquicos, en porcentaje igual, o superior, al 33 por ciento, recibirán de la empresa una cantidad de 26,98 € por persona y año.

Los trabajadores que acrediten tener hijos con edades comprendidas entre los 4 y los 16 años, percibirán de la empresa una cantidad de 23,37 € por hijo y año, como ayuda a material escolar.

#### **Artículo 25.- Complemento por Defunción**

En caso de fallecimiento de un trabajador en activo, con un mínimo de antigüedad de dos años, la empresa satisfará a sus derechohabientes el importe de dos mensualidades de su salario base y complementos salariales.

### **Capítulo VI**

#### **Contratación y Fomento de Empleo**

#### **Artículo 26.- Contratos Eventuales por Circunstancias de la Producción**

Los contratos Eventuales por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, tendrán una duración máxima de trece meses y medio dentro de un periodo de dieciocho meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Si la duración del contrato hubiera sido superior a seis meses y se produjera la extinción del mismo o de su prórroga por denuncia del empresario, el trabajador percibirá una compensación económica cifrada en ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por días los periodos de tiempo inferiores a un año.

#### **Artículo 27.- Porcentaje de Plantilla Fija**

Será requisito indispensable para poder acogerse a la contratación eventual por tiempo superior a seis meses que la empresa tenga, como mínimo y en cómputo anual, un porcentaje de la plantilla de trabajadores con contrato indefinido.

Los porcentajes son:

Empresas de 0 a 10 trabajadores, 10%

Empresas de 10 a 100 trabajadores, 15%

Empresas de más de 100 trabajadores, 20%

De no observarse dichos porcentajes, éstas contrataciones se considerarán realizadas en fraude de lo pactado.

Se exceptúa del cumplimiento de este requisito a las Sociedades Anónimas Laborales y Cooperativas de Trabajo Asociado.

Con el objeto de velar por el cumplimiento de estas condiciones, las empresas vendrán obligadas a remitir a la Comisión Paritaria los contratos celebrados al

amparo del artículo 25, así como relación de personal donde conste el tipo de contrato, si fueran requeridas para ello.

#### **Artículo 28.- Periodo de Prueba**

Conforme al artículo 9 del Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio, el ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba de acuerdo con la escala que a continuación se fija para cada uno de los grupos profesionales que figuran en el artículo 13.

Grupo III: Seis meses.

Grupo II: Tres meses.

Grupo I: Un mes.

Estos periodos serán por días naturales de trabajo efectivo, por lo que no computarán en el mismo los periodos de tiempo en los que esté suspendido el contrato de trabajo.

#### **Artículo 29.- Contratos para la Formación.**

El contrato para la Formación tendrá una duración mínima de seis meses y máxima de tres años. Una vez alcanzado el plazo máximo de duración de dos años previsto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar una única prórroga de duración de un año, hasta alcanzar la duración prevista de tres años. Al término de la citada prórroga y sin solución de continuidad, el contrato pasará necesariamente a considerarse por tiempo indefinido.

Lo previsto en este artículo será de aplicación tanto a los contratos para la formación vigentes en la fecha de publicación de este Convenio como a aquellos de nueva concertación.

#### **Artículo 30. Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida.**

Podrá concertarse el Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida, prevista en la Ley 63/1997, de 26 de Diciembre con los trabajadores que en la fecha de celebración del nuevo contrato estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos.

### **Capítulo VII**

#### **Comisión Paritaria**

#### **Artículo 31.- Composición y Funciones.**

Se establece una Comisión Paritaria mixta para la vigilancia, interpretación y cumplimiento de este Convenio.

Dicha Comisión estará formada por seis personas, tres vocales por cada una de las representaciones firmantes del Convenio.

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

a) Interpretación del presente Convenio.

b) Velar por el cumplimiento de los pactos en él contenidos.

c) Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio.

d) Cualesquiera otras atribuciones que tiendan a una mayor eficacia y respeto a lo convenido.

#### **Artículo 32.- Mediación en Conflictos Colectivos de interpretación**

Será requisito previo al ejercicio de la acción de Conflicto Colectivo derivado de la interpretación de lo pactado en el presente convenio, someter la controversia a mediación de la Comisión Paritaria.

El dictamen deberá ser emitido en el plazo máximo de 20 días naturales. Transcurrido este plazo sin acuerdo, quedará expedita la vía administrativa o judicial.

#### **Artículo 33.- Normas de Funcionamiento**

La Comisión se reunirá, previa convocatoria, a instancia de cualquiera de las partes, en un plazo no superior a cinco días, pudiendo ser asistidos por uno o varios asesores con voz pero sin voto.

Cuando se trate de alguna cuestión que afecte concretamente a empresas o trabajadores que formen parte de la Comisión Paritaria, éstos deberán ser oídos por los demás componentes, pero no estarán presentes en las deliberaciones, siendo ocupado su puesto por otro vocal nombrado por la representación afectada.

Las decisiones se tomarán por mayoría simple de votos siendo necesaria la paridad entre las representaciones de trabajadores y empresarios asistentes.

En caso de que no se pudiera llegar a acuerdos en el seno de la Comisión, ésta podrá someter la controversia a mediación o arbitraje, sin perjuicio de las competencias de la Jurisdicción del Orden Social.

### **Capítulo VIII**

#### **Acción Sindical**

#### **Artículo 34.- Garantías Sindicales**

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán todos los derechos y deberes sindicales recogidos en la legislación vigente.

A requerimiento de los trabajadores o Sindicato firmante de este Convenio las empresas descontarán a sus trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante un periodo de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador que ostentara cargo sindical de relevancia provincial a nivel de secretario del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá

en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicita en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de permanencia, salvo pacto individual en contrario.

#### **Artículo 35.- Comité Intercentros**

De conformidad con lo dispuesto en el art. 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta la posibilidad de constituir un Comité Intercentros en las empresas afectadas por el presente Convenio. Dicho comité tendrá la facultad de resolver todas aquellas materias de su competencia que afecten a más de un centro de trabajo.

El referido Comité tendrá una duración máxima de un año, a contar desde el momento de su constitución, sin perjuicio de las prórrogas por idéntico periodo que, bien a nivel de empresa, bien a través de los futuros convenios colectivos, se pacte entre las partes social y empresarial.

Estará compuesto por un máximo de 13 miembros en función del número total de trabajadores con arreglo a la escala siguiente:

<u>Trabajadores</u>	<u>Miembros</u>
De 50 a 100	3
De 101 a 250	5
De 251 a 500	7
De 501 a 750	9
De 751 a 1.000	11
De 1.000 en adelante	13

Así también los componentes del mismo serán designados de entre y por los distintos miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal. En todo caso, deberá guardar la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales obtenidos en cada empresa. A tal efecto, el colectivo total de representantes (miembros de Comité o Delegados de Personal) se subdividirá en tantos grupos como sindicatos o grupo de trabajadores homogéneos con representación, y cada grupo designará el número de miembros del Comité Intercentros que con arreglo a la proporcionalidad le corresponda.

Las funciones del mismo alcanzarán las siguientes materias:

- Todas las encomendadas a los Comités de Empresa y Delegados de Personal en el Estatuto de los Trabajadores, con sujeción a la normativa vigente.

- Recepción de comunicaciones, notificaciones y documentos que la empresa efectúe, tanto «motu proprio» como por imposición de la normativa vigente y futura, a los representantes de los trabajadores, acusando recibo de las mismas.

- Facultad de dirigir a la empresa todas aquellas comunicaciones, notificaciones y documentos sobre

cuestiones que se planteen y afecten a más de un centro de trabajo.

La composición del Comité Intercentros se comunicará al SMAC publicándose en los tablones de anuncios.

El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los Comités de Empresa y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores de la empresa.

### Capítulo IX

#### Disposiciones Varias

##### Artículo 36.- Prendas de Trabajo

Todo trabajador afectado por este Convenio recibirá a su entrada al trabajo y cada año, dos uniformes o prendas adecuadas a su trabajo. Por prendas adecuadas se entenderá camisa y pantalón o falda, o bata. También se entregarán aquellas prendas que por la especialidad del trabajo sea exigida por la legislación vigente. Si la empresa obligara la utilización de un tipo de calzado concreto, vendrá obligada a facilitarlo a los trabajadores.

##### Artículo 37.- Economato.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán beneficiarse de los productos de su empresa a precio de coste (sin beneficio comercial) por cantidad máxima de 117,05 € mensuales.

##### Artículo 38.- Quebranto de Moneda.

Al personal que maneja dinero no se le exigirán responsabilidades, siempre que las diferencias de arqueo se encuentren dentro de unos límites normales y no se convierta en práctica habitual.

##### Artículo 39.- Reconocimiento médico.

Las empresas a través de las Mutuas Patronales reconocerán una vez al año a todos los trabajadores de la misma, de acuerdo con las leyes vigentes.

##### Artículo 40.- Formación de los Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención deberán recibir del empresario los medios y la formación necesarios para el ejercicio de sus funciones preventivas. A tal efecto se destinarán, al menos, veinte horas durante el primer año de nombramiento como Delegado y cinco horas para los años sucesivos.

Conforme al artículo 37.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el tiempo destinado a la formación, será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

#### Disposiciones adicionales

**Primera.-** En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y a lo que disponga el Acuerdo Marco Estatal.

**Segunda.-** El domicilio de la Comisión Paritaria, a efecto de notificaciones, se establece en cualquiera de los que se mencionan:

A.M.U.S.A., C/ Santa Teresa, 10 de Murcia

U.G.T. C/ Santa Teresa, 10 de Murcia

CC.OO. C/ Corbalán, 4 de Murcia

U.S.O. C/ Alameda de Capuchinos, 19 de Murcia

**Tercera.-** Los miembros de la Comisión Paritaria serán designados por cada una de las partes sindical y empresarial.

**Cuarta.-** La Comisión Paritaria, llevará a cabo un estudio sobre la incidencia que tienen en el sector los periodos de incapacidad temporal inferiores a 15 días, al objeto de analizar y, en su caso, arbitrar medidas para reducir el absentismo.

#### Disposiciones transitorias

**Unica.-** El Régimen de Instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores se acomodará a lo dispuesto en la Ley 30/1.995, de 8 de noviembre y en el R.D. 1588/1999, de 15 de octubre.

Si disposición legal permitiera prorrogar la fecha tope de compromiso por pensiones ambas partes acuerdan prorrogar la misma hasta dicha fecha tope.

#### TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO

##### DETALLISTAS ALIMENTACIÓN 2003

Categorías	Mensual	Anual
Titulado/a Grado Superior	854,20 €	13.240,13 €
Titulado/a Grado Medio	825,21 €	12.790,69 €
Director/a	1.073,53 €	16.639,75 €
Encargado/a General	889,23 €	13.783,05 €
Jefe/a de Personal	854,20 €	13.240,13 €
Jefe/a Compras o Ventas	854,20 €	13.240,13 €
Jefe/a de Sucursal	854,20 €	13.240,13 €
Jefe/a de Almacén	825,21 €	12.790,69 €
Encargado/a Tienda	825,21 €	12.790,69 €
Jefe/a Sección	676,63 €	10.487,75 €
Viajante	732,94 €	11.360,51 €
Corredor de Plaza	706,33 €	10.948,18 €
Dependiente/a Mayor	706,33 €	10.948,18 €
Dependiente/a 1. <sup>a</sup>	676,63 €	10.487,75 €
Dependiente/a 2. <sup>a</sup>	646,92 €	10.027,33 €
Ayudante/a	624,66 €	9.682,20 €
Cajero/a	661,77 €	10.257,46 €
Auxiliar de Caja	646,92 €	10.027,33 €
Jefe/a Administración	854,85 €	13.250,16 €
Contable	742,42 €	11.507,51 €
Oficial/a Administrativo	676,63 €	10.487,75 €
Auxiliar Administrativo	625,05 €	9.688,26 €
Profesional de Oficio 1. <sup>a</sup>	637,67 €	9.883,83 €
Profesional de Oficio 2. <sup>a</sup>	624,57 €	9.680,77 €

Categorías	Mensual	Anual
Mozo/a Especializado/a	623,18 €	9.659,27 €
Mozo/a	617,07 €	9.564,51 €
Personal de limpieza	617,07 €	9.564,51 €
CONTRATOS DE FORMACIÓN		
Formación 1.º año	463,26 €	7.180,51 €
Formación 2.º año	499,72 €	7.745,73 €
Formación 3.º año	562,48 €	8.718,51 €

Nota: Los salarios estipulados para los trabajadores contratados bajo la modalidad de Aprendizaje o formación, se entiende referidos a una jornada de trabajo efectivo del 100%. De dichos salarios se deducirá la parte proporcional de los tiempos dedicados a formación teórica.

Contratos en Prácticas: Los trabajadores contratados en Prácticas, percibirán el 70% o el 80% del salario correspondiente a la categoría desempeñada, durante el primero o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente.

## 4. ANUNCIOS

### Consejería de Agricultura, Agua y Medio Ambiente

#### 5092 Resolución de la Dirección General de Agricultura e Industrias Agrarias.

Sociedad Agraria de Transformación número 9.848-MU, denominada «URIEL», domiciliada en calle San Antonio, 89, 30850 de Totana (Murcia), ha resultado inscrita y así consta en el Registro de Sociedades Agrarias de Transformación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia con fecha de 9 de abril de 2003.

Murcia a 9 de abril de 2003.—El Director General de Agricultura e Industrias Agrarias, **Manuel Hernández Pagán**.

### Consejería de Trabajo y Política Social

#### 5078 Anuncio de organización profesional: Asociación de empresarios.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 19/77, de 1 de abril, y Real Decreto 873/77, de 22 de abril, este Organismo ha acordado la inserción en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» del anuncio

relativo a la organización empresarial denominada: Asociación de Autoescuelas de Cartagena, ASAC.

Dicha organización depositó sus estatutos en este Organismo a las nueve horas del día 7 de abril de 2003 con el número de expediente 30/1.338, cuyos ámbitos territorial y profesional son: Comarcal de Empresarios.

Firman el acta de constitución de esta organización empresarial don julio Luis Rosique Solano y otros.

Murcia, 7 de abril de 2003.—El Jefe de la Oficina Pública, **Francisco Ruiz Palomares**.

### Consejería de Trabajo y Política Social

#### 5082 Edicto por el que se notifica la Orden de la Excm. Sra. Consejera de Trabajo y Política Social relativo a Recurso de Alzada interpuesto contra Resolución de la Dirección General de Trabajo, recaída en el expediente 4S01SA0349 sobre infracción por incumplimiento de normas en el orden social.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 59.4, de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, por la presente se hace saber a don José Manzano Martínez, cuyo último domicilio conocido es calle Menorca, Patio Norte, número 8, de Cartagena, como trabajador accidentado, que mediante Orden de la Excm. Sra. Consejera de Trabajo y Política Social se ha dispuesto, en fecha 10 de febrero de 2003, desestimar el recurso formulado por don José Moreno Moreno, en representación de la empresa Construcciones Moreno y L.M., S.L., contra la Resolución dictada por la Dirección General de Trabajo de fecha 3 de agosto de 2001, confirmando la misma en todos sus términos por ser conforme a derecho.

Contra la mencionada Orden que pone fin a la vía administrativa cabe interponer Recurso ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Murcia en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente, según disponen los artículos 10.1.a) y 46.1 de la Ley 29/98 de 13 de julio reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, sin perjuicio de utilizar cualquier otro que estime oportuno.

Murcia, 11 de abril de 2003.—El Secretario General, **Antonio Ruiz Giménez**.