

la región de Murcia y que tengan por objeto promover el estudio, difusión, formación o especialización en las ciencias y técnicas relacionadas con la salud, en el ámbito de lo dispuesto en la Orden de 12 de junio de 1997, de la Consejería de Sanidad y Política Social, por la que se regula el reconocimiento de interés de actos científico-sanitarios y la acreditación de cursos de interés sanitario.

b) Ofrecer apoyo material para la realización de los mismos, mediante la aportación de aulas, medios técnicos, personal especializado y divulgación, necesarios para su desarrollo.

c) Habilitar los medios necesarios para la realización de prácticas, en Centros Sanitarios dependientes de la Consejería de Sanidad, de los alumnos de los cursos organizados por el Colegio Oficial de Fisioterapeutas de la Región de Murcia.

d) Informar periódicamente de las actividades propias de la Consejería, consideradas de interés para los profesionales Fisioterapeutas.

e) Invitar al Colegio Oficial de Fisioterapeutas de la Región de Murcia a participar en las actividades que organice la Consejería de Sanidad, relacionadas con la Fisioterapia.

f) Solicitar la opinión del Colegio Oficial de Fisioterapeutas de la Región de Murcia, en relación con las normativas futuras que se proyecten relacionadas con la Fisioterapia.

Tercero.- Obligaciones del Colegio Oficial de Fisioterapeutas de la Región de Murcia.

El Colegio Oficial de Fisioterapeutas de la Región de Murcia, como organización representativa de este colectivo profesional en la región de Murcia, se compromete a apoyar la actuación de la Consejería de Sanidad de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, cumpliendo con ello parte de sus compromisos sociales, lo que llevará a efecto a través de:

a) La organización de actividades de formación de interés para los profesionales sanitarios.

b) La divulgación de la información pública, que le sea transmitida desde la Consejería de Sanidad.

c) La colaboración en los informes y aportación de información, que le sea requerida por la Consejería de Sanidad.

d) Poner a disposición de la Consejería de Sanidad los medios de que dispone, para las actividades que se realicen de forma conjunta entre ambas partes.

Cuarto.- Seguimiento del Convenio.

Para el seguimiento y solución de controversias en el desarrollo del presente Convenio, se crea una Comisión que estará presidida por el/la titular de la Dirección General de Ordenación, Acreditación e Inspección Sanitaria o del órgano que asuma sus funciones en la materia afectada por el presente Convenio, o persona en quien dicho/a titular delegue. Esta Comisión estará

integrada, además, por dos representantes de la citada Dirección General adscrita a la Consejería de Sanidad, y por dos representantes del Colegio Oficial de Fisioterapeutas de la Región de Murcia.

Quinta.- Vigencia del Convenio.

El presente Convenio estará vigente desde la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre del año 2004, salvo denuncia expresa por una de las partes que deberá ser puesta en conocimiento de la otra con un mes de antelación, como mínimo.

El Convenio podrá prorrogarse mediante acuerdo expreso de las partes por años naturales sucesivos.

Sexta.- Resolución del Convenio.

El Convenio podrá ser resuelto o rescindido por:

a) El incumplimiento de cualquiera de sus cláusulas y obligaciones.

b) Mutuo acuerdo de las partes.

c) Las demás causas establecidas en la legislación vigente.

Séptima.- Normativa aplicable.

Al presente Convenio son aplicables las normas contenidas en el Decreto número 56/1996, de 24 de julio, por el que se regula el Registro General de Convenios y se dictan normas para la tramitación de éstos en el ámbito de la Administración Regional de Murcia.

Octava.- Jurisdicción.

El presente Convenio tiene naturaleza administrativa y las cuestiones litigiosas que pudieran surgir serán competencia de la jurisdicción contencioso-administrativa.

Y dejando constancia de su conformidad con la totalidad de las cláusulas de este Convenio, firman y rubrican en el lugar y fecha arriba indicados, en triplicado ejemplar.

Por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, La Consejera de Sanidad, **María Teresa Herranz Marín.**—Por el Colegio Oficial de Fisioterapeutas de la Región de Murcia, el Decano, **Jaime Espinosa Carrasco.**

Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social

7952 Resolución de 25 de mayo de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de Comercio Alimentación (Detallistas). Expediente 11/04.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de Comercio Alimentación (Detallistas) (Código de

Convenio número 3000265) de ámbito Sector, suscrito con fecha 7-05-2004 por la Comisión Negociadora del mismo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28-03-1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06-06-1981).

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo de Trabajo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Murcia, 25 de mayo de 2004.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma. El Subdirector General de Trabajo. (Resolución de 20-09-1999), **Pedro Juan González Serna**.

Texto del Convenio Colectivo de Detallistas, Supermercados y Autoservicios de alimentación de la Comunidad Autónoma de Murcia

Capítulo I

Ambito de Aplicación

Artículo 1.- Ambito 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.- Ambito 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.- Ambito Territorial

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

Artículo 4.- Ambito Temporal: Vigencia, Prórroga y Denuncia

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el B.O.R.M., sin perjuicio de que las condiciones retributivas se apliquen con efecto retroactivo al 1-1-2004. Su vigencia se extenderá hasta el 31-12-2004.

Los atrasos correspondientes a la revisión salarial, que es del 2,60% de incremento sobre los salarios de 2003, deberán ser abonados dentro del mes siguiente a la publicación en el B.O.R.M.

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 2004 un incremento superior al 2,60 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 2004, generando pago de atrasos, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial que se acuerde para el año 2005 y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios o tablas correspondientes a 2003.

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 2004.

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:
1802 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:

- Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.
- Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica
- 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. En caso de fallecimiento de tíos o sobrinos, la licencia será de un día, o dos días si se necesita realizar un desplazamiento al efecto.

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.

j) Un día por asuntos propios, sin necesidad de justificación, no pudiéndose acumular a vacaciones.

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 1.ª	Encargo General
Personal de limpieza	Dependiente de 2.ª	Jefe de Personal
Formación de 1er año	Auxiliar Administrativo	Jefe de Compras/Ventas
Formación de 2.º año	Profesional de Oficio de 1.ª	Jefe de Sucursal
Formación de 3.er 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.^a.

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.^a

Es el empleado con conocimientos amplios de venta en secciones de carnicería, charcutería, pesquería, 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.^a

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.^a

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.^a

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 mercancías, informa a los clientes sobre las diferentes opciones de compra, gestiona devoluciones u otras operaciones de venta, efectúa arqueo 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 B.O.R.M., 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 12.416,90 € 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 27,68 € 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 23,98 € 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 doce meses 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:

Trabajadores	Miembros
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 120,09 € 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.- Vigilancia de la Salud.

Las empresas deberán llevar a cabo la Vigilancia de la Salud de sus trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en las normas de Prevención de Riesgos Laborales.

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.

Quinta.- Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, asumen el contenido íntegro del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia, de fecha 7-2-97, publicado en el BOR con fecha 1-3-97, con el alcance previsto en el mismo y sometido al desarrollo que en el mismo se establece.

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 ALIMENTACION 2004

<u>Categorías</u>	<u>Mensual</u>	<u>Anual</u>
Titulado/a Grado Superior	876,41 €	13.584,34 €
Titulado/a Grado Medio	846,67 €	13.123,31 €
Director/a	1.101,44 €	17.072,35 €
Encargado/a General	912,35 €	14.141,42 €
Jefe/a de Personal	876,41 €	13.584,34 €
Jefe/a Compras o Ventas	876,41 €	13.584,34 €
Jefe/a de Sucursal	876,41 €	13.584,34 €
Jefe/a de Almacén	846,67 €	13.123,31 €

Categorías

	Mensual	Anual
Encargado/a Tienda	846,67 €	13.123,31 €
Jefe/a Sección	694,22 €	10.760,45 €
Viajante	752,00 €	11.655,94 €
Corredor de Plaza	724,69 €	11.232,77 €
Dependiente/a Mayor	724,69 €	11.232,77 €
Dependiente/a 1. ^a	694,22 €	10.760,45 €
Dependiente/a 2. ^a	663,74 €	10.287,97 €
Ayudante/a	640,90 €	9.933,97 €
Cajero/a	678,98 €	10.524,13 €
Auxiliar de Caja	663,74 €	10.287,97 €
Jefe/a Administración	877,08 €	13.594,68 €
Contable	761,72 €	11.806,71 €
Oficial/a Administrativo	694,22 €	10.760,45 €
Auxiliar Administrativo	641,30 €	9.940,17 €
Profesional de Oficio 1. ^a	654,25 €	10.140,87 €
Profesional de Oficio 2. ^a	640,81 €	9.932,54 €
Mozo/a Especializado/a	639,38 €	9.910,43 €
Mozo/a	633,11 €	9.813,26 €
Personal de limpieza	633,11 €	9.813,26 €
Contratos de formación		
Formación 1er año	475,30 €	7.367,22 €
Formación 2. ^o año	512,71 €	7.947,05 €
Formación 3.er año	577,10 €	8.945,12 €

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.

Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social

7953 Resolución de 25 de mayo de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de Comercio Alimentación (Mayoristas).- Exp. 9/04.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de Comercio Alimentación (Mayoristas) (Código de Convenio número 3000275) de ámbito Sector, suscrito con fecha 7-05-2004 por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en

el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Deposito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo de Trabajo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Murcia a 25 de Mayo de 2004.—El Director General de Trabajo, por delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo, (Resolución de 20.09.1999) **Pedro Juan González Serna.**

Texto del Convenio Colectivo Regional de Mayoristas de Alimentación de Murcia para el año 2004.

Capítulo I.- Ámbito de Aplicación.

Artículo 1.º Ámbito funcional.

Las presentes normas obligarán a las empresas y trabajadores de la Región de Murcia que se dediquen a la actividad de «Mayoristas (Almacenistas) de Alimentación».

Artículo 2.º Ámbito Personal.

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

Artículo 3.º Ámbito Territorial.

Las disposiciones del presente Convenio, regirán en todo el territorio de la Región de Murcia.

Artículo 4.º Ámbito Temporal: Vigencia, Prórroga y Denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el B.O.R.M., sin perjuicio de que las condiciones retributivas se apliquen con efecto retroactivo al 1-1-2004. Su vigencia se extenderá hasta el 31-12-2004.

Los atrasos correspondientes a la revisión salarial, que es del 2,60% de incremento sobre los salarios de 2003, deberán ser abonados dentro del mes siguiente a la publicación en el B.O.R.M.

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 2004 un incremento superior al 2,60 por 100, se efectuará automáticamente dicha circunstancia, en el exceso de la indicada cifra. Tal incremento se devengará con efectos del 1 de enero de 2004, 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