

# I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

## 3. OTRAS DISPOSICIONES

### Consejería de Agricultura y Agua

Ente Público del Agua de la Región de Murcia

**11659 Orden de 4 de septiembre de 2006 del Presidente del Ente Público del Agua de la Región de Murcia por la que se designa la composición de la Mesa de Contratación del mismo.**

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 79 del Real Decreto 1089/2001, de 12 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas y con lo establecido en el artículo 36 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en uso de las facultades propias atribuidas por dicha Ley y por la Ley 4/2005, de 14 de junio, por la que se crea el Ente Público del Agua de la Región de Murcia y en su caso por las delegadas por la Orden de 10 de noviembre de 2005 (BORM 23/11/2005)

#### Resuelvo

**Primero.-** Designar los miembros de la Mesa de Contratación del Ente Público del Agua de la Región de Murcia, cuya composición será la establecida en la presente Orden, salvo que para alguna contratación concreta se establezca otra Mesa con carácter específico.

**Segundo.-** Delegar la Presidencia de la Mesa de Contratación en el Gerente del Ente Público del Agua de la Región de Murcia, pudiendo ser sustituido en caso de vacante, ausencia o enfermedad por la Secretaria General del Ente.

**Tercero.-** Designar Secretario de la Mesa de Contratación al Jefe de Servicio de Contratación de la Consejería de Agricultura y Agua y como suplente a un funcionario perteneciente al Servicio de Contratación.

**Cuarto.-** Designar como miembro de la Mesa de Contratación en sustitución del representante de la Intervención General al Jefe de Servicio Económico y Presupuestario de la Consejería de Agricultura y Agua y como suplente del mismo a un funcionario perteneciente al Servicio Económico-Presupuestario.

**Quinto.-** Designar como miembro de la Mesa de Contratación al Jefe de Servicio Jurídico de la Consejería de Agricultura y Agua y como suplente a un Asesor Jurídico de la Consejería de Agricultura y Agua o del Ente Público del Agua.

**Sexto.-** Designar como vocales de la Mesa de Contratación:

- Al Jefe de Servicio de Obras Hidráulicas de la Dirección General del Agua para los temas relacionados con las obras hidráulicas y al Jefe de Servicio de Estudios y Planificación Hidrológica para asuntos relacionados con los estudios y planificación hidrológica y como suplente de ambos a un técnico competente por razón de la materia de la Dirección General del Agua de la Consejería de Agricultura y Agua.

- A un Técnico del Ente Público del Agua de la Región de Murcia.

**Séptimo.-** Notificar la presente resolución a los interesados y proceder a su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

**Octavo.-** La presente Orden entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 4 de septiembre de 2006.—El Presidente del Ente Público del Agua, **Antonio Cerdá Cerdá**.

### Consejería de Trabajo y Política Social

**11738 Resolución de 16-08-2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo del Convenio Colectivo de Trabajo para Comercio Alimentación (Detallistas). Exp. 28/06.**

Visto el expediente del Convenio Colectivo de Trabajo de Comercio Alimentación (detallistas), (Código de Convenio número 3000265) de ámbito Sector, y los Acuerdos suscritos con fecha 11-07-2006 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 Acuerdo de 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 16 de Agosto de 2006.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma. El Subdirector General de Trabajo. (Resolución de 12.06.2006), **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 1-1-2006. Su vigencia se extenderá hasta el 31-12-2007.

Los atrasos correspondientes a la revisión salarial, que es del 3,5% de incremento sobre los salarios de 2005, 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 2.006 un incremento superior al 3,5 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 2006, generando pago de atrasos, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial que se acuerde para el año 2007 y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios o tablas correspondientes a 2005.

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:

- 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. 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. Las horas establecidas como permiso para la lactancia en el art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutarse, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, mediante la acumulación en días completos de permiso retribuido.
- 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**

Ayudante. Auxiliar de Caja. Mozo. Mozo Especializado. Personal de limpieza. Formación de 1er año. Formación de 2.º año. Formación de 3.er año.

##### **GRUPO II.**

Viajante. Corredor de plaza. Dependiente mayor. Dependiente de 1.ª Dependiente de 2.ª Auxiliar Administrativo. Profesional de Oficio de 1.ª Profesional de Oficio de 2.ª Contable. Oficial Administrativo. Cajero/a

##### **GRUPO III**

Titulado de grado superior. Titulado de grado medio. Director. Encargo General. Jefe de Personal. Jefe de Compras/Ventas. Jefe de Sucursal. Jefe de Almacén. Jefe de Sección. Jefe de Administración. 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.<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, 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. Prorrato 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 13.288,59 € 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 29,62 € 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 25,67 € 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:

- Interpretación del presente Convenio.
- Velar por el cumplimiento de los pactos en él contenidos.
- Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio.
- 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.

Cada Delegado de Personal o miembro de Comité de Empresa podrá acumular en su persona y en un mismo mes, las horas sindicales que le correspondan individualmente, hasta un máximo de las relativas a tres meses..

#### 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 124,29 € 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

**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.

#### Sexta. Adhesión al ASECMUR.

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extra Judicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia y su Reglamento de Aplicación, publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia número 135, de 15 de junio 2005, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, que vinculará a las empresas y trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

#### Séptima. Negociación Colectiva para el año 2008.

La Comisión Negociadora del presente convenio se compromete a constituir la mesa e iniciar la negociación del Convenio para el año 2008, antes del 20 de diciembre de 2007.

#### Octava. Incremento salarial.

Año 2006: Todos los conceptos económicos del convenio se han incrementado en un 3,5%, con respecto a las del año 2005. Se adjuntan tablas salariales para el año 2006.

Año 2007: Todos los conceptos económicos del convenio se incrementan un 3% con respecto a las del año 2006.

#### 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 2006

| Categorías                | Mensual    | Trimestral | Anual       |
|---------------------------|------------|------------|-------------|
| Titulado/a Grado Superior | 946,15 €   | 914,15 €   | 14.665,33 € |
| Titulado/a Grado Medio    | 914,04 €   | 883,13 €   | 14.167,62 € |
| Director/a                | 1.189,08 € | 1.148,87 € | 18.430,74 € |
| Encargado/a General       | 984,95 €   | 951,64 €   | 15.266,73 € |
| Jefe/a de Personal        | 946,15 €   | 914,15 €   | 14.665,33 € |
| Jefe/a Compras o Ventas   | 946,15 €   | 914,15 €   | 14.665,33 € |
| Jefe/a de Sucursal        | 946,15 €   | 914,15 €   | 14.665,33 € |
| Jefe/a de Almacén         | 914,04 €   | 883,13 €   | 14.167,62 € |

| <u>Categorías</u>             | <u>Mensual</u> |          | <u>Anual</u> |
|-------------------------------|----------------|----------|--------------|
| Encargado/a Tienda            | 914,04 €       | 883,13 € | 14.167,62 €  |
| Jefe/a Sección                | 749,46 €       | 724,12 € | 11.616,63 €  |
| Viajante                      | 811,83 €       | 784,38 € | 12.583,37 €  |
| Corredor de Plaza             | 782,36 €       | 755,90 € | 12.126,58 €  |
| Dependiente/a Mayor           | 782,36 €       | 755,90 € | 12.126,58 €  |
| Dependiente/a 1.ª             | 749,46 €       | 724,12 € | 11.616,63 €  |
| Dependiente/a 2.ª             | 716,55 €       | 692,32 € | 11.106,53 €  |
| Ayudante/a                    | 691,90 €       | 668,50 € | 10.724,45 €  |
| Cajero/a                      | 733,01 €       | 708,22 € | 11.361,66 €  |
| Auxiliar de Caja              | 716,55 €       | 692,32 € | 11.106,53 €  |
| Jefe/a Administración         | 946,87 €       | 914,85 € | 14.676,49 €  |
| Contable                      | 822,34 €       | 794,53 € | 12.746,27 €  |
| Oficial/a Administrativo      | 749,46 €       | 724,12 € | 11.616,63 €  |
| Auxiliar Administrativo       | 692,33 €       | 668,92 € | 10.731,12 €  |
| Profesional de Oficio 1.ª     | 706,32 €       | 682,43 € | 10.947,96 €  |
| Profesional de Oficio 2.ª     | 691,80 €       | 668,41 € | 10.722,90 €  |
| Mozo/a Especializado/a        | 690,26 €       | 666,92 € | 10.699,03 €  |
| Mozo/a                        | 683,49 €       | 660,38 € | 10.594,10 €  |
| Personal de limpieza          | 683,49 €       | 660,38 € | 10.594,10 €  |
| <b>CONTRATOS DE FORMACION</b> |                |          |              |
| Formación 1er año             | 550,60 €       | 531,98 € | 8.534,30 €   |
| Formación 2.º año             | 553,51 €       | 534,79 € | 8.579,41 €   |
| Formación 3.er año            | 623,03 €       | 601,96 € | 9.656,97 €   |

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 Industria y Medio Ambiente

**11664 Resolución de la Dirección General de Industria, Energía y Minas por la que se otorga a la empresa Iberdrola Distribución Eléctrica, S.A.U. la autorización administrativa y la aprobación del proyecto de ejecución de la instalación eléctrica de alta tensión de distribución denominada «Línea aérea de alta tensión, acometida al Parque Tecnológico de Fuente Álamo» en los términos municipales de Murcia y Fuente Álamo y se reconoce, en concreto, la utilidad pública de la misma.**

Visto el expte. 3E04AT4734 iniciado por la empresa Iberdrola Distribución Eléctrica, S.A.U., con C.I.F. n.º A-95075578 y domicilio a efectos de notificaciones en Murcia, Avda. de los Pinos, n.º 7, C.P.: 30.009, en el cual constan y le son de aplicación los siguientes

### Antecedentes de hecho

**Primero:** La empresa presentó solicitud el 23 de septiembre de 2004, al objeto de que por esta Dirección General se otorgue la autorización administrativa, la aprobación del proyecto de ejecución, y reconocimiento, en concreto, de la utilidad pública de la instalación eléctrica de alta tensión de distribución denominada «Línea aérea de alta tensión, acometida al Parque Tecnológico de Fuente Álamo», en los términos municipales de Murcia y Fuente Álamo, para lo cual aportó proyecto suscrito por técnico competente y visado por el colegio profesional correspondiente, que incluye la relación concreta e individualizada de bienes y derechos de necesaria expropiación, la afección a fincas de propiedad privada derivadas de la construcción de las citadas instalaciones, y separatas técnicas de los cruces y paralelismos con los bienes afectados de diversas administraciones, organismos y empresas de servicios públicos y de interés general, con la finalidad de ampliar y mejorar el suministro de energía eléctrica al Parque Tecnológico de Fuente Álamo.

**Segundo:** La solicitud presentada se realiza al amparo de lo dispuesto en el Título IX de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, y en los capítulos I, II, y V del Título VII del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, que es de aplicación en virtud de lo dispuesto en el artículo 2.1 de la Orden de 25 de abril de 2001, de la Consejería de Tecnologías, Industria y Comercio, por la que se establecen procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica de tensión superior a 1 KV.

**Tercero:** Mediante anuncios publicados en el B.O.R.M. n.º 265 de 15 de noviembre de 2004, en el diario La Opinión de 21 de octubre de 2004, y en el tablón de anuncios de los Ayuntamientos de Murcia y Fuente Álamo, ha sido sometida a información pública la solicitud durante un plazo de 20 días, en la que se incluyó la relación concreta e individualizada de bienes y derechos afectados por la servidumbre de paso, no habiéndose presentado alegaciones por parte de los propietarios afectados ni por otros particulares.

**Cuarto:** Mediante escritos de esta Dirección General de fecha 18 de octubre de 2004 se remitieron separatas técnicas del proyecto de afecciones a bienes y derechos de las siguientes administraciones, organismos y empresas de servicios públicos y de interés general, solicitando informe sobre su conformidad u oposición a la autorización solicitada: Comunidad de Regantes del Campo de Cartagena, Confederación Hidrográfica del Segura, Mancomunidad de los Canales del Taibilla y Dirección General de Carreteras de la CARM. Posteriormente, mediante escrito de 3 de enero de 2005 se reiteró la solicitud, habiéndose recibido los informes con condicionados técnicos de la Comunidad de