

se derivan de la suscripción del mismo, no siendo necesario el establecimiento de garantía alguna en virtud de lo establecido en el artículo 16.2 e) de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre.

La Justificación mantendrá coherencia con los proyectos iniciales presentados por la Federación elaborados por cada una de sus Asociaciones ante la Dirección General de Familia y Servicios Sociales y se presentará en un plazo de tres meses una vez finalizada la vigencia del convenio.

En virtud del artículo 25 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la comunidad autónoma de la Región de Murcia, en concordancia con el artículo 30 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, la justificación del cumplimiento de las condiciones impuestas y de la consecución de los objetivos previstos se documentará mediante la presentación de estados contables, dado que esta fórmula está indicada para acreditar la realización de actividades genéricas o la subvención de parte de los gastos de funcionamiento del beneficiario (en este caso las asociaciones miembros de FADIS que gestionan centros).

Por tanto, la justificación documental de la subvención, se presentará, en el plazo establecido, en el modelo de Memoria Justificativa elaborada por la Dirección General de Familia y Servicios Sectoriales, conteniendo:

- Información Técnica sobre las actividades desarrolladas y el grado de cumplimiento de los objetivos previstos. Esta información reflejará todos los aspectos técnicos relacionados con el proyecto financiado.

- Información Financiera que deberá contener información sobre la totalidad de los ingresos obtenidos y el desglose global de gastos referidos ambos al desarrollo de los proyectos incluidos en el convenio, aporte de las cuentas o estados financieros y además un informe de auditoría elaborado por expertos independientes en el que se verifique y contraste la correcta aplicación de los fondos recibidos avalando así el contenido de los estados financieros rendidos.

Así mismo, deberá disponer de los libros contables y demás documentos exigidos por la legislación sectorial aplicable a la beneficiaria, así como cuantos estados contables y registros específicos sean necesarios para garantizar el adecuado ejercicio de las facultades de comprobación y control, así como conservar los documentos justificativos de la aplicación de los fondos recibidos, incluidos los documentos electrónicos, en tanto puedan ser objeto de las actuaciones de comprobación y control.

#### **Tercero:**

Al Protocolo es aplicable la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

#### **Cuarto:**

Las Partes declaran plenamente aplicables en el año 2006 los contenidos del Convenio de 7 de junio de 2005, excepto en las modificaciones introducidas en el presente texto.

#### **Quinto:**

El presente Protocolo de determinación expresa y actualizada de las aportaciones económicas de la Comunidad autónoma de la Región de Murcia y de FADIS para el año 2006, se incorporará como documento anexo al Convenio suscrito entre las partes el 7 de junio de 2005.

Y dejando constancia de conformidad con la totalidad de las cláusulas anteriores, se firma y rubrica en el lugar y fecha indicados, en triplicado ejemplar.

Por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, la Consejera de Trabajo y Política Social, **Cristina Rubio Peiró**.—Por FADIS, el Presidente, **Mariano Manzanares Torres**.

## Consejería de Trabajo y Política Social

### **5840 Resolución de 24-04-2006, 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 Valunión, S.A.-Exp. 15/06.**

Visto el expediente del Convenio Colectivo de Trabajo de VALUNION, S.A., (Código de Convenio número 3002542) de ámbito Empresa, y los Acuerdos suscritos con fecha 13-03-2006 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 24 de abril de 2006.—El Director General de Trabajo, por delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 20.09.1999), **Pedro Juan González Serna**.

CONVENIO COLECTIVO DE LA MERCANTIL  
VALUNION, S.A

**Capítulo I**

**Artículo 1.º: Ámbito territorial, funcional y personal**

El presente Convenio obliga a la mercantil VALUNION, S.A., en Murcia, así como a sus trabajadores tanto en el proceso de transformación, almacenaje y la comercialización.

**Artículo 2.º: Ámbito temporal 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 retribuidas se apliquen con efecto retroactivo al 01.01.2005.

Su vigencia será desde 01.01.2005 hasta 31.12.2008, transcurrido dicho plazo el Convenio se entenderá prorrogado por periodos anuales, excepto las condiciones económicas que se actualizará con la variación experimentada en el IPC del I.N.E. en los 12 meses anteriores, siempre que cualquiera de las partes no proceda a su denuncia.

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

**Capítulo II**

**Artículo 3.º: Condiciones más beneficiosas y derecho supletorio**

Las condiciones que se establecen en este Convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias.

A la entrada en vigor de un nuevo Convenio o legislación aplicable, la empresa podrá absorber y compensar los aumentos o mejoras que aquellos contengan de las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, siempre que éstas sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tenga establecida la empresa al entrar en vigor este Convenio.

**Capítulo III**

**Artículo 4.º: Jornada de trabajo.**

Durante la vigencia del presente Convenio, se establece la jornada anual de 1.820 horas de trabajo efectivo y semanal de 40 horas, también de trabajo efectivo, desarrolladas de Lunes a Viernes inclusive. No obstante, en la mañana de los Sábados (previo acuerdo) se podrá dedicar a atender el aumento de demanda o picos de producción o recuperar días de descanso, «puentes», etc.

En atención a la concentración y estacionalidad de la demanda de los fabricados de la empresa se acuerda que, respecto el descanso diario y semanal así como la jornada anual establecida, se podrán realizar jornadas de más de 8 horas/diarias o semanales de más de 40 horas, siempre que existan razones objetivas que así lo aconsejen.

La empresa dará durante las 2 primeras horas de la jornada laboral un periodo de 20 minutos para el bocadillo. Este tiempo será recuperado al final de la jornada.

**Artículo 5.º: Vacaciones**

El personal sujeto al presente Convenio tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales. Serán disfrutadas por años naturales, no siendo susceptibles de compensación económica.

Los turnos de vacaciones serán fijados entre la empresa y los representantes de los trabajadores, debiéndose hacer antes del 15 de Mayo de cada año, y como mínimo 15 días han de ser ininterrumpidos.

Serán disfrutadas de manera rotatoria entre el 1 de Mayo y el 30 de Septiembre. El primer día de vacaciones no coincidirá con día festivo.

El personal que ingrese en la empresa durante el año tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de vacaciones y el personal que cese durante el año por cualquier motivo tendrá derecho a una compensación económica por los días no disfrutados cuyo importe se abonará como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

Las partes proporcionales se calcularán de acuerdo con los días trabajados.

**Artículo 6.º: Licencias**

El trabajador avisando con la mayor antelación posible justificándolo, y acreditándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración de salario base, antigüedad y pluses por alguno de los siguientes motivos:

- 1.- Quince días naturales por matrimonio.
- 2.- Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- 3.- Un día por traslado de domicilio habitual.
- 4.- Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica.
- 5.- Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- 6.- Durante el tiempo necesario para acudir a exámenes como consecuencia de estudios que se estén realizando reconocidos.

7.- La trabajadora en periodo de gestación durante el tiempo indispensable para acudir a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

8.- Por lactancia de un hijo menor de 9 meses la trabajadora tiene derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones.

#### Capítulo IV

##### Artículo 7.º: Condiciones económicas

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

Se fija con carácter general como conceptos salariales y extrasalariales que forman parte de la tabla de percepciones económicas, los siguientes:

- Salario Base.- Comprende la retribución que en jornada normal de trabajo corresponde a cada categoría, (según anexo).

- Gratificaciones Extraordinarias.- La empresa abonará a su personal en concepto de pagas extras de Verano y Navidad, una mensualidad de Salario Base, más Plus de convenio. Se computarán por semestres naturales y su abono deberá hacerse efectivo el día 13 de Julio y 21 de Diciembre. En caso de ingreso o cese de personal durante el año serán concedidas en proporción al tiempo trabajado.

- Plus de Convenio.- Se considerarán incluidos todos los complementos que se pacten y que constituyan contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo.

##### Artículo 8.º: Periodo de liquidación de nóminas

La liquidación de devengos del personal se efectuará computándose meses naturales completos y dentro de los 5 primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo.

##### Artículo 9.º: Indemnización por A.T

La empresa suscribirá una póliza de seguro de sus trabajadores para que, en caso de muerte, gran invalidez o Invalidez Permanente Absoluta para todo trabajo derivados de A.T., los mismos o sus herederos perciban una indemnización de 12.020,24 euros.

En caso de I.P. Total para la profesión habitual, la indemnización será de 9.255,59 euros.

Dicha póliza será concertada por anualidades durante la vigencia del Convenio, disponiendo la empresa de 30 días desde la publicación en el B.O.R.M. para la suscripción de dicha póliza.

#### Capítulo V

##### Artículo 10.º: Ropa de trabajo

La empresa entregará a su personal dos batas al año para la realización de su trabajo, una en la temporada de Primavera y otra en la de Otoño.

##### Artículo 11.º: Medios de protección personal

La empresa proporcionará a los trabajadores para la realización del trabajo y como medida de protección individual, mascarillas, gafas, cascos, o cualesquiera que se precise.

##### Artículo 12.º: Excedencias

A) Excedencia Forzosa: Se concederá Excedencia Forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y cómputo de antigüedad durante su vigencia, por la designación o elección para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

B) Excedencia Voluntaria: Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la Excedencia Voluntaria por un plazo mínimo de 2 años y no superior a 5 años, no computándose a ningún efecto este periodo y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Este derecho podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, mediando entre una y otra excedencia un periodo mínimo de 4 años.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo recién nacido o adoptado, a contar desde el nacimiento o acogimiento de éste.

Los sucesivos periodos de excedencia, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre o madre trabajen en ésta empresa sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho. En este supuesto, cuando la excedencia no sea superior a un año, el reingreso será automático, dicho reingreso deberá solicitarse por escrito, en el mes antes de la finalización de esta excedencia.

##### Artículo 13: Reconocimientos médicos

La empresa vendrá obligada a realizar reconocimientos médicos periódicos a todos los trabajadores a su servicio, al menos una vez al año, siempre que el trabajador preste su consentimiento. Dicha revisión incluirá como mínimo revisión de la vista y el oído, así como electrocardiogramas, espirometría y análisis generales de sangre y orina.

##### Artículo 14: Tablón de anuncios

Existirá un tablón de anuncios que deberá ser instalado por la empresa en el lugar que éste designe, pero que resulte accesible a todos los empleados. En dicho tablón, previa comunicación a la empresa, se podrán insertar no solamente comunicaciones de contenido laboral o profesional. La empresa sólo podrá negar tal inserción si el contenido de la comunicación no respondiese al debido respeto de todos los integrantes de la empresa o fuese contra la desigualdad del ser humano o fuese xenófobo, sin perjuicio de lo establecido en el Art. 81 E.T.

## Capítulo VI

### Organización y ordenación del trabajo

#### Artículo 15: Dirección y organización de la actividad laboral

La dirección y organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, quien podrá establecer los sistemas de organización, racionalización y modernización que considere oportunos, siempre que se realice de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar un adecuado nivel de productividad y calidad en la empresa y en sus procesos productivos, para la cual es preciso la óptima utilización de los recursos humanos y materiales, y por tanto la colaboración de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

La organización del trabajo comprenderá entre otras las siguientes cuestiones:

- Adjudicación de la maquinaria, herramientas y tareas cada trabajador.
- Establecimiento de la actividad y rendimiento normal de la empresa.
- Vigilancia del estado y limpieza de la maquinaria y de las instalaciones de la empresa.
- Implantación de nuevas tecnologías, informando previamente a los representantes de los trabajadores estableciendo el periodo de formación o adaptación de los trabajadores, en su caso.

#### Artículo 16: Comisión negociadora

La Comisión Negociadora está determinada:

- 1) De una parte representantes de los trabajadores, elegido por el voto favorable de la mayoría de ellos.
- 2) El representante de la empresa o por quien designe. Reconociéndose ambas partes como interlocutoras y obrando de buena fe en base al Art. 87 E.T.

#### Artículo 17: Comisión paritaria

La Comisión Paritaria estará compuesta por un mínimo de 2 miembros y un máximo de 6. La mitad serán los representantes legales de los trabajadores, designados por éstos y la otra mitad será en nombre de la Dirección de la empresa, a quien representarán.

- Sus competencias serán:
  - Determinar los procedimientos para solventar las discrepancias que aparezcan en dicha Comisión.
  - Acordar los periodos de aprendizaje y los de adaptación que en su caso se apliquen.
  - Interpretación de este Convenio y decidir sobre las cuestiones derivadas del mismo.
  - Vigilancia de lo pactado en este Convenio, sin perjuicio de las competencias que a este respecto corresponde a la Inspección de Trabajo.

- A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo entre las partes y a solicitud de las mismas (que habrá de hacerse por escrito y cuyo contenido ha de ser claro y suficiente, para conocer, examinar y resolver el asunto), cuantas cuestiones y conflictos puedan suscitarse en aplicación del presente Convenio.

- Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría y, aquellos que interpreten este Convenio tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La Comisión deberá de reunirse como mínimo una vez al semestre o, a instancia de alguna parte, previo acuerdo de sus miembros.

Los acuerdos tomados por esta Comisión tendrán forma escrita y serán publicados en el Tablón de Anuncios del centro de trabajo. En caso de necesitarlo podrán incorporar a la Comisión Asesores Técnicos para la interpretación y aplicación del presente Convenio.

#### Artículo 18: Contrato para la formación

Se concertarán contratos para la Formación con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años por el que el trabajador recibirá la formación práctica y teórica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

El trabajador ha de carecer de titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas.

La empresa se compromete a proporcionar el trabajo efectivo de acuerdo con el puesto a desarrollar y para el cual se contrató al trabajador y del que éste recibe la formación teórica, proporcionando a la terminación de este contrato un certificado al trabajador en el que conste el nivel de experiencia práctica adquirida, y la duración de la formación teórica.

La formación teórica se impartirá por la empresa concertándola con un centro ajeno y dando al trabajador los permisos necesarios para recibirla.

El trabajador contratado bajo esta modalidad estará tutelado por otro trabajador designado por la empresa.

La retribución será la pactada en este Convenio Colectivo para la categoría de aprendiz en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En cuanto al resto de regulación de este modelo de contratación y al número máximo de contratos para la formación que la empresa puede realizar en función de su plantilla, el presente convenio se remite a lo estipulado en la legislación vigente.



## ANEXO

TABLA SALARIAL VALUNION 2006

| CONCEPTOS SALARIALES           | SALARIO    |               | ANUAL       |
|--------------------------------|------------|---------------|-------------|
|                                | BASE       | PLUS CONVENIO |             |
| CATEGORÍAS PROFESIÓN           |            |               |             |
| Gerente                        | 1.206,90 € | 119,37 €      | 18.567,78 € |
| Técnico Superior               | 908,49 €   | 119,37 €      | 14.390,04 € |
| Técnico Medio                  | 842,17 €   | 112,73 €      | 13.368,60 € |
| Encargado                      | 804,38 €   | 102,64 €      | 12.698,28 € |
| Jefe Admón. 1. <sup>a</sup>    | 774,54 €   | 88,86 €       | 12.087,60 € |
| Jefe admón. 2. <sup>a</sup>    | 740,06 €   | 88,86 €       | 11.604,88 € |
| Administrativo 1. <sup>a</sup> | 709,56 €   | 88,86 €       | 11.177,88 € |
| Administrativo 2. <sup>a</sup> | 689,65 €   | 88,86 €       | 10.899,14 € |
| Auxiliar Administrativo        | 629,97 €   | 88,86 €       | 10.063,58 € |
| Vendedor-Viajante              | 809,02 €   | 99,47 €       | 12.718,86 € |
| Ayudante Vendedor              | 676,39 €   | 79,58 €       | 10.583,58 € |
| Oficial 1. <sup>a</sup> Oficio | 779,83 €   | 92,18 €       | 12.208,14 € |
| Oficial 2. <sup>a</sup> Oficio | 755,97 €   | 92,18 €       | 11.874,14 € |
| Oficial 3. <sup>a</sup> Oficio | 741,38 €   | 92,18 €       | 11.669,87 € |
| Ayudante                       | 643,24 €   | 63 €          | 9.887,36 €  |
| Peón Especializado             | 513,62 €   | 46,42 €       | 7.840,56 €  |
| Peón                           | 477,46 €   | 78,55 €       | 7.784,14 €  |
| Aprendiz de Oficio             | 506,63 €   | 38,27 €       | 7.628,60 €  |
| S.M.I. 2006                    | 540,90 €   |               | 7.572,60 €  |

## ANEXO

TABLA SALARIAL VALUNION 2005

| CONCEPTOS SALARIALES           | SALARIO    |               | ANUAL       |
|--------------------------------|------------|---------------|-------------|
|                                | BASE       | PLUS CONVENIO |             |
| CATEGORÍAS PROFESIÓN           |            |               |             |
| Gerente                        | 1.163,84 € | 115,11 €      | 17.675,08 € |
| Técnico Superior               | 876,08 €   | 115,11 €      | 13.876,66 € |
| Técnico Medio                  | 812,12 €   | 108,71 €      | 12.891,62 € |
| Encargado                      | 775,68 €   | 98,98 €       | 12.245,24 € |
| Jefe Admón. 1. <sup>a</sup>    | 746,90 €   | 85,69 €       | 11.656,26 € |
| Jefe admón. 2. <sup>a</sup>    | 713,65 €   | 85,69 €       | 11.190,76 € |
| Administrativo 1. <sup>a</sup> | 684,24 €   | 85,69 €       | 10.779,02 € |
| Administrativo 2. <sup>a</sup> | 665,04 €   | 85,69 €       | 10.510,22 € |
| Auxiliar Administrat.          | 607,49 €   | 85,69 €       | 9.976,40 €  |
| Vendedor-Viajante              | 780,15 €   | 95,92 €       | 12.264,98 € |
| Ayudante Vendedor              | 652,26 €   | 76,74 €       | 10.206 €    |
| Oficial 1. <sup>a</sup> Oficio | 752,01 €   | 88,89 €       | 11.772,60 € |
| Oficial 2. <sup>a</sup> Oficio | 729 €      | 88,89 €       | 11.450,46 € |
| Oficial 3. <sup>a</sup> Oficio | 714,93 €   | 88,89 €       | 11.253,48 € |
| Ayudante                       | 620,29 €   | 60,75 €       | 9.534,56 €  |
| Peón Especializado             | 495,29 €   | 44,76 €       | 7.564,90 €  |
| Peón                           | 460,42 €   | 75,75 €       | 7.506,38 €  |
| Aprendiz de Oficio             | 484,63 €   | 32,54 €       | 7.240,38 €  |
| S.M.I. 2005                    | 513 €      |               | 7.182 €     |

## Consejería de Trabajo y Política Social

## Servicio Regional de Empleo y Formación

**5808 Corrección de errores de la Resolución del Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación de 15 de febrero de 2006, por la que se delegan determinadas competencias.**

Advertidos errores en el texto de la Resolución de 15 de febrero de 2006, del Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se delegan determinadas competencias (publicada en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» n.º 80, de 6 de abril de 2006), se procede a efectuar la oportuna rectificación:

En la página 10574, primera columna, en el artículo 1 «Delegación en el titular de la Secretaría General Técnica», letra B) «En materia de gestión presupuestaria», apartado 1, donde dice: «La autorización, disposición o compromiso del gasto, el reconocimiento de la obligación, la propuesta y la orden de pago de los gastos, cualquiera que sea su importe, ...». Debe decir: «La autorización, disposición o compromiso del gasto, el reconocimiento de la obligación y la propuesta de pago, cualquiera que sea su importe, ...»

Y en el mismo artículo 1, letra B), apartado 2, donde dice: «La autorización, disposición o compromiso del gasto, el reconocimiento de la obligación, la propuesta y la orden de pago en relación con...». Debe decir: «La autorización, disposición o compromiso del gasto, el reconocimiento de la obligación y la propuesta de pago en relación con...».

Murcia a 10 de abril de 2006.—El Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación, **Ginés A. Martínez González**.