

Expediente, 520100211645, Denunciado, A. Ibáñez, Identificación, 45297345, Localidad, Melilla, Fecha, 17.2.96, Cuantía, 1.000, Precepto. RDL 339/90, Art., 059.3.

Expediente, 520100223532, Denunciado, K. Baghdad, Identificación

Melilla, 8 de Marzo de 1996.

El Delegado del Gobierno Edo., Manuel Céspedes Céspedes.

TRIBUNAL ECONÓMICO ADMINISTRATIVO REGIONAL DE MURCIA

533.- Relación de interesados en las reclamaciones económico-administrativas que se mencionan, que han resultado desconocidos o ausentes en la notificación de los trámites que se indican y que se remite al Excmo. Sr. Delegado del Gobierno en la Ciudad Autónoma de Melilla y Sres. Alcaldes de los distintos Ayuntamientos para su inserción en el Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Melilla y tablon de anuncios municipales.

Nombre y apellidos: José A. Marín Giménez; Núm. Reclamación: R-51/220/95; Trámite: Manifiesto; Domicilio: Melilla.

Lo que se publica a efectos de notificación de los respectivos acuerdos, conforme al art. 90 del Reglamento de Procedimiento Económico-Administrativo de 20 de agosto de 1981.

Murcia, 23 de febrero de 1996.

Firmado. El Abogado del Estado-Secretario.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL ASUNTOS SOCIALES

DIRECCIÓN PROVINCIAL DE MELILLA

534.- Visto el texto articulado del Convenio Colectivo, pactado libremente entre la representación de los empresarios del sector Comercio de esta Ciudad y la representación de los trabajadores del mismo sector U.G.T. y CC.OO.

Resultando: Que dicho Convenio suscrito por la Comisión Negociadora fué presentado en esta Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales el día 14 de Marzo de 1996.

Resultando: Que en el mencionado texto articulado no se aprecia ninguna infracción de la legalidad vigente y sus cláusulas no contienen estipulaciones en perjuicio de terceros.

Considerando: Que el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, del

Estatuto de los Trabajadores, otorga facultades a esta Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad social y Asuntos Sociales en orden al registro, publicación, depósito y notificación de los Convenios Colectivos pactados en el ámbito de su competencia.

Esta dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales.

ACUERDA

1º.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de esta Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales y subsiguiente depósito del texto original.

2º.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad.

3º.- Ordenar se notifique este acuerdo a la Comisión Negociadora.

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO PARA EL AÑO 1996.

DISPOSICIONES GENERALÉS:

Art. 1º.- Ambito Territorial: Las disposiciones del siguiente Convenio regirán en la localidad de Melilla para todo el comercio en general existente, así como para los que pudieran establecerse en el futuro, dentro de la vigencia del mismo.

Art. 2º.- Ambito Funcional: Quedan sometidos a las estipulaciones del presente Convenio todas Empresas comprendidas en el ámbito funcional del Art. 3º de la Ordenanza de trabajo para el Comercio de 24 de Julio de 1971.

Art. 3º.- Ambito Personal: Quedan comprendidos en este Convenio los trabajadores que presten sus servicios en Melilla, y que cuenten con las autorizaciones pertinentes para trabajar, de las Empresas incluidas en su ámbito funcional, con las excepciones marcadas en el art. 4º de la Ordenanza de trabajo vigente.

Asimismo se incluyen en el presente Convenio los productores, siempre que su número no sea superior a dos, que, rigiéndose su profesionalidad por otra Reglamentación de trabajo distinta a la de Comercio, su actividad sea complementaria de la principal.

Art. 4º.- Ambito Temporal: La duración del Convenio será de Un Año, iniciándose su vigencia, a todos los efectos, desde el primero de Enero de 1996.

De no denunciarse este Convenio, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de cuarenta y cinco días respecto a la fecha de su vencimiento, o de no llegarse a acuerdo en las negociaciones, quedará prorrogado

automáticamente por períodos anuales efectuándose una subida salarial consistente en la aplicación del I.P.C. previsto por el Gobierno para el año de prórroga del Convenio más un punto.

Si a lo largo del año el I.P.C. alcanzase una subida superior a la aplicada se incrementará la diferencia resultante a la tabla salarial desde el mes siguiente en que se rebasa la subida aplicada.

Art. 5º.- Respecto de las Condiciones mas Beneficiosas: Por ser condiciones mínimas las establecidas en el presente Convenio, habrán de respetarse las que vengan implantadas por disposición legal o costumbre inveterada, cuando resulten más beneficiosas en su conjunto para el trabajador.

#### Régimen de Trabajo:

Art. 6º.- Jornada de Trabajo: Los trabajadores desarrollarán una jornada semanal de Cuarenta Horas, de acuerdo con las disposiciones vigentes, no siendo laborable el sábado por la tarde. Podrá acordarse la apertura durante tres horas, mediante convenios individuales de cada Empresa con sus trabajadores, en la tarde de los siguientes sábados.

a) Los que coincidan con vísperas de alguna Pascua cristiana, musulmana, hebrea o hindú.

b) Los que coincidan con la llegada de una flotilla de la Armada o algún buque especial con turistas, siempre que el elevado número de estos visitantes amenazara con perjudicar gravemente al comercio en general.

En el caso de que el acuerdo particular alcanzado sea considerar las horas trabajadas como extraordinarias, estas se pagarán a razón del 175%.

Si algún domingo o festivo fuera necesaria la apertura por las causas indicados en el apartado b) anterior, solo se abriría por la mañana y se daría conocimiento de ello a las Centrales Sindicales y a la autoridad competente.

La víspera de la noche de Reyes, 5 de Enero, el Comercio en General de acuerdo con su personal, podrá permanecer abierto hasta las 22 horas como máximo, siéndoles retribuidas a los trabajadores las correspondientes horas extras.

Art. 7º.- FERIA.- Durante los festejos tradicionales de la ciudad se cerrarán las tardes, además de la del sábado. En la mañana de dichos días se trabajará solamente cuatro horas.

Art. 8º.- Vacaciones: El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará de un período

anual de vacaciones retribuidas de Treinta Días Naturales. Las Empresas, de mutuo acuerdo con los trabajadores, fijarán por turno rotativo, dentro del primer mes del año, el disfrute de las vacaciones.

Art. 9º.- Clasificación de Personal: El conductor de 1ª tendrá la categoría de Oficial de 1ª y el de 2ª tendrá la de Oficial de 2ª.

Cualquier trabajador que efectúe actividades de superior categoría a la de su clasificación profesional se le aplicará el salario correspondiente al trabajo que efectúe. Si esta situación persistiera por un tiempo superior a tres meses la Empresa se verá obligada a clasificar al trabajador con arreglo a la misión que realmente cumpla.

#### Régimen Económico:

Art. 10º.- Salario Base: Comprende las retribuciones que, en jornada normal de trabajo, figuran en la tabla salarial reseñada en el Anexo.

En el presente Convenio dicho Anexo incluye los salarios base para todas las Categorías que se van a aplicar en el año de vigencia del Convenio y que representan un crecimiento del 5% sobre los salarios vigentes hasta el 31-12-95.

Los porcentajes de incremento salariales pactados no serán de necesarias u obligada aplicación para aquellas Empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios anteriores al año de aplicación de la subida. En el caso de que alguna Empresa alegue estar comprendida en estas circunstancias deberá presentar ante la representación legal de sus trabajadores la documentación precisa que justifique un tratamiento salarial diferenciado. Los representantes legales de los trabajadores deben mantener en la mayor reserva la información recibida, observando, por consiguiente, sigilo profesional.

Art. 11º.- Salario-Hora Individual: De acuerdo con lo establecido en el Decreto del 17 de Agosto de 1973 sobre Ordenación del Salario y O.M. de 22 de Noviembre de 1973, que lo desarrolla, la determinación del salario-hora individual se hará mediante la aplicación de la fórmula siguiente

$$(365 + G) * S + A + R$$

$$S.H.I. = \frac{\quad}{\quad}$$

$$Dt. * 6,66$$

En dicha fórmula:

S.H.I. es el salario hora individual

365 es el número de días al año

G. es el número de días de retribución que

corresponda por gratificaciones extraordinarias de Navidad, Paga de Verano (Julio) y Beneficio.

S. es el salario base.

A. es el aumento por años de servicio.

R. es el Plus de residencia.

Dt. los días trabajados al año, deducidos domingo, festivos abonables y vacaciones.

6,66 las horas trabajadas en jornada máxima legal.

Art. 12º Aumentos Periódicos: La fecha inicial para el cómputo de aumentos por años de servicio será la de ingreso en la Empresa, incluido el tiempo de aspirando o aprendizaje, si bien para estos dicho cómputo se aplicará a partir del 1 de Enero de 1979. Este complemento de antigüedad consistirá en el incremento del 6% en los tres primeros cuatrienios de cada trabajador y del 5% en los cuatrienios restantes.

Complementos Salariales:

Art. 13º.- A) Gratificación Especial por Idiomas: El personal empleado en las Empresas de comercio que, conociendo idiomas extranjeros en su expresión oral o escrita, sea utilizado por la Empresa como intérprete, percibirá una gratificación del 20% del salario base del convenio más antigüedad, por cada idioma.

B) Ornamentación de Escaparates: El personal que, no estando clasificado como escaparatista, realice habitualmente la función de ornamentación de escaparates, tendrá derecho a un plus del 20% del salario base más antigüedad.

Art. 14º.- Salidas, Viajes y Dietas: el personal al que se confiera alguna comisión de servicios fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

En compensación de aquéllos gastos cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho, además, a una dieta de 2.000 Pts. o 3.500 Pesetas diarias, respectivamente, según que el desplazamiento sea por media jornada o por jornada completa.

Las Empresas que no tengan reglamento de régimen interno fijarán libremente con su personal la clase en que este ha de efectuar viajes.

Art. 15º.- Horas Extraordinarias: El salario hora que resulte de la fórmula detallada en el artículo 11º servirá de base para determinar el importe de las horas extraordinarias, a las cuales se les aplicará el siguiente aumento: 80% a las realiza-

das en días laborables y 175% a las realizadas en domingo, sábados por la tarde y festivos.

El máximo de horas extraordinarias a realizar será de 80 horas al año.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales. Para ello se recomienda en cada Empresa se analice, conjuntamente, entre los representantes de los trabajadores y la Empresa la posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

Las partes firmantes de este Convenio consideran positivo señalar a sus miembros y asociados la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

Pese a lo indicado en el tercer párrafo de este Art. las horas extraordinarias que vengán exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes deben realizarse en todo caso y no contrarán para el cómputo de las horas indicadas en el párrafo segundo de este artículo, según determina el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 35,5.

Deben mantenerse las horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punto de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructuras derivadas de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Art. 16º.- Plus de Residencia: De acuerdo con la Orden de 20 de Marzo de 1975, los salarios base vigentes serán incrementados con el 25% de Plus de Residencia estipulado para Melilla.

Art. 17º.- Pagas Extraordinarias: La gratificación de Beneficio será calculadas sobre 30 días de salario base, incrementando en la antigüedad que corresponda a cada trabajador.

La paga extra de Julio al igual que la de Navidad se incrementará, además, con un Plus de Convenio del 25% del salario base.

Además se establece un Plus de estudios para todos los trabajadores con hijos estudiando de edad comprendida entre los 6 a los 18 años, que considerará en 18.884.- Pesetas para los trabajadores con uno o dos hijos estudiando. Para los

trabajadores con tres o más hijos estudiando dicho Plus de estudios alcanzará la cifra de 21.106.- Ptas. Dichos Pluses de estudio se incrementarán automáticamente en años posteriores en el mismo porcentaje de la tabla salarial.

Estas gratificaciones serán pagadas en las fechas siguientes:

Beneficio: Dentro del primer trimestre del ejercicio económico siguiente.

Julio: Dentro de la primera quincena de Julio.

Navidad: Dentro de la primera quincena del mes de Diciembre.

Plus de estudios: En el mes de Septiembre, al pagar la nómina de Agosto.

Art. 18º.- Plus de Transporte: Se establece para el año 1996 un Plus de Transporte, para todas las categorías, consistente en 276.- Ptas. por cada día trabajado, pagadero durante once mensualidades.

Este Plus de Transporte sufrirá en los años posteriores, un crecimiento automático, del mismo porcentaje que se establezca para la subida del salario base, hasta el año en que se alcance la cantidad de 12.000 Ptas. mensuales, en el mes de Mayo número de días laborales trabajados.

Art. 19º.- Compensación por Enfermedad o Accidente de Trabajo: Conforme establece el artículo 54 de la Ordenanza de trabajo, en caso de enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional el personal en situación de incapacidad laboral transitoria percibirá con cargo a la Empresa, por el período de un año como máximo, el salario que le corresponda por el presente convenio, es decir la totalidad de lo que percibe mensualmente. Al personal que en caso de enfermedad común o accidente no laboral no tenga cumplido un período de cotización de ciento ochenta 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.

Al producirse la jubilación o la baja definitiva por invalidez o incapacidad permanente de un trabajador, con más de quince años de servicios en la Empresa, recibirá de la misma el importe íntegro de dos mensualidades incrementados con todos los emolumentos inherentes a la misma, respetándose las superiores ayudas que, por este concepto, se vinieran realizando por las Empresas.

Art. 20º.- Ayuda por Defunción: En caso de fallecimiento del trabajador con un año, al menos, perteneciendo a la Empresa, queda esta obligada a satisfacer a sus derecho-habientes el importe de cuatro mensualidades iguales a la última que el trabajador percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

En caso de que fallecido tuviera una antigüedad superior a cinco años, la Empresa satisfará a los derecho-habientes el importe de seis mensualidades con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Las Empresas, junto con sus trabajadores, podrá estudiar la posibilidad de efectuar un seguro de vida para todos y cada uno de sus trabajadores, para caso de muerte por enfermedad o accidente, con el fin de paliar, en lo posible, la situación económica en que quedan los familiares del fallecido.

Art. 21º.- Licencias: El personal de la Empresa tendrá derecho a licencia con sueldo, teniéndose en cuenta para ello los desplazamientos y demás circunstancias que concurrán, en los siguientes casos.

a) Matrimonio del trabajador: disfrutará de 15 días y un suplemento de 30.000 pesetas.

b) Necesidad de atender personalmente a sus asuntos propios, que no admitan demora: 7 días.

c) Muerte o entierro del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, enfermedad del cónyuge, padres e hijos y alumbramiento de la esposa: 7 días.

d) Para los delegados sindicales se estará a lo que establecen las disposiciones vigentes.

Art. 22.- Servicio Militar: Durante el tiempo en que el trabajador permanezca en el servicio militar obligatorio o voluntario para anticipar el cumplimiento la Empresa se compromete a reservar el puesto de trabajo que venía ocupando.

El trabajador, una vez licenciado, dispondrá de un plazo de un mes para reincorporarse a su Empresa. Si esta no procediera a su readmisión se considerará como un despido nulo o improcedente, con derecho a ser indemnizado con arreglo al Convenio vigente.

Durante el servicio militar el trabajador percibirá las pagas de Navidad y Julio, consistente en la totalidad de lo que percibiría en caso de estar trabajando en la Empresa.

Art. 23º.- Quebranto de Moneda: Las Empresas establecerán un quebranto de moneda de común acuerdo con aquellos trabajadores que realizando tareas de cobro, se responsabilicen de las faltas que haya en los cobros que realicen. Dicho quebranto, como es perceptivo, deberá constar en nómina.

Art. 24º.- Revisión Salarial: Si el I.P.C. a lo largo de 1996 alcanzara una subida superior al 5% se incrementará la diferencia resultante a la tabla salarial desde el mes siguiente a aquél en que el I.P.C. rebasara dicho porcentaje pactado.

Art. 25º.- Garantías de las Condiciones Laborales: Las Empresas podrán a disposición de los trabajadores que lo deseen, antes de diez días contados a partir de la fecha en que se solicite una fotocopia del parte de alta, debidamente diligenciado por el Organismo competente de la Administración. Si el trabajador causa baja en la Empresa, sea cual sea el motivo, estará obligada a entregar, junto con la copia del parte de baja, diligenciado por el Organismo competente de la Administración, un certificado de empresa en el que se hagan constar los días cotizados y cuantías de las bases establecidas en el último año, todo ello dentro de los diez días siguientes a la baja.

Art. 26º.- Maternidad: Las trabajadoras, por lactancias de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este, los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, podrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante los dos primeros años, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto

colectivo o individual en contrato, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

En el supuesto de parto, con hijo o hijos nacidos vivos, la suspensión del contrato tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre. No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquellas, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

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

Se facilitará transitoriamente, dentro de las posibilidades organizativas de las Empresas, un puesto de trabajo adecuado a las trabajadoras que, estando embarazadas, lo precisen, previa justificación del facultativo como trabajo penoso o peligroso para su embarazo.

Art. 27º.- Legislación Supletoria: Las incidencias no previstas en el presente convenio serán resueltas por lo dispuesto en la vigente Ordenanza de trabajo para el Comercio y demás disposiciones de general aplicación.

Disposiciones Sindicales:

Art. 28º.- Garantías Sindicales: Los miembros del Comité de Empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes delegados de personal de la empresa.

b) Prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el Art. 54 del Estatuto de los trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar con libertad sus opiniones en las materiales concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas el delegado de personal, en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación. Dicho crédito será de 15 horas en empresas de hasta 100 trabajadores.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán, previa propia autorización ante la Empresa y con la conformidad de esta, solicitar que el importe de su cuota sindical sea descontado de su nómina e ingresado en la cuenta bancaria de la Central Sindical a la que pertenezca.

Art. 29º.- Comisión Paritaria: Se establece una Comisión Paritaria para interpretar y vigilar el cumplimiento del presente convenio. Esta Comisión estará constituida y regida de la siguiente forma.

a) Presidente: El que las partes designen de común acuerdo. Ejercerá las funciones las funciones de moderador, con voz pero sin voto.

b) Vocales: Dos representantes por U.G.T. y uno por C.C.O.O. que firmen el convenio. Por parte de A.CO.ME. tantos representantes como la suma de los las centrales. Todos los vocales gozarán de voz y voto.

c) Asesores: Podrán asistir a las reuniones de la comisión Paritaria dos asesores, uno por las Centrales firmantes y otro por A.CO.ME., tendrán voz pero no voto.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán para su validez la conformidad de la mayoría simple del total de los vocales asistentes a cada reunión.

La comisión Paritaria se reunirá.

c) Para estudiar la situación laboral de nuestra Ciudad en las especiales circunstancias actuales.

b) Con carácter extraordinario se reunirá esta Comisión Paritaria siempre que lo solicitase una de las partes, debiendo convocarse estas reuniones con una antelación mínima de siete días, comunicando a las otras el motivo de la reunión.

#### A N E X O

#### TABLA SALARIAL

#### CATEGORIAS:

|  |                |
|--|----------------|
| Jefe de personal, Jefe de Compras, Jefe de Ventas, Encargado General, Jefe Administrativo, Jefe de Sucursal, Jefe de Supermercado, Jefe de Almacén y Jefe de Sección Administrativa..... | 99.367.- Ptas. |
| Contable, Cajero y Encargado de Establecimiento.....   | 95.953.- Ptas. |
| Dependiente, Oficial Administrativo, Corredor de Plaza y Jefe de Taller.....   | 94.589 Ptas.   |
| Cortador, Profesional Oficio 1º, Profesional Oficio 2º Oficial Sastre y Auxiliar Administrativo.....   | 91.858.- Ptas. |
| Profesional Oficio 3º y Mozo Especializado.....  | 80.495.- Ptas. |
| Ayudante Cortador y Auxiliar de Caja.....  | 89.816.- Ptas. |
| Ayudante.....  | 86.394.- Ptas. |
| Mozo de Almacén.....   | 73.229 Ptas.   |

Melilla a 15 de Marzo de 1996.

El Director Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales. Fdo., José Miguel Torres de Olóriz.

#### CIUDAD DE MELILLA

#### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,

#### HACIENDA Y RECURSOS HUMANOS

#### IMPORTACIÓN DE MERCADERÍAS

535.- La Excma. Asamblea de Melilla, en sesión del día 7 de marzo de 1996, adoptó el siguiente acuerdo:

Los vehículos automóviles de turismo de cilindrada inferior a 1600 cm<sup>3</sup>, si están equipados con motor de gasolina, o de cilindrada inferior a