

Número 2430

**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL****Dirección Provincial de Murcia****Ordenación Laboral - Convenios Colectivos - Exp. 3/91**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para «Manipulado y envasado de tomate fresco», de ámbito provincial, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 25-10-90, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 13-2-91, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3. de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, así como por las instrucciones recibidas de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

**ACUERDA :**

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

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

El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Eduardo Fernández-Luna Giménez. (D.G. 200)

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA «MANIPULADO Y ENVASADO DE TOMATE FRESCO» DE LA REGIÓN DE MURCIA**

**CAPÍTULO I****Artículo 1.—Ámbito territorial.**

El presente Convenio será de aplicación obligatoria en la Región Murciana.

**Artículo 2.—Ámbito funcional.**

El presente convenio obliga a las empresas en aquellos centros de trabajo que se dediquen al manipulado y envasado de tomate fresco, como actividad mayoritaria, así como a otros manipulados de productos hortícolas que se puedan realizar en los citados centros de trabajo.

**Artículo 3.—Duración y vigencia.**

Con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», el presente Convenio entrará en vigor el día de su firma por la Comisión Negociadora, considerándose los efectos del mismo a partir de dicho momento, es decir, a partir del 25-10-90, salvo la tabla salarial cuyos efectos se retrotraerán al 1-1-90. La duración del Convenio será desde el 1-1-90 al 31-12-91.

**Artículo 4.—Denuncia y prórroga.**

El presente Convenio podrá ser denunciada por cualquiera de las partes con 30 días como mínimo de antelación a

la fecha de su vencimiento, caso de no ser denunciado se considerará prorrogado por un año en su articulado, excepto la tabla que seá negociada por las partes.

**Artículo 5.—Condiciones más beneficiosas y derechos supletorios.**

a) Las condiciones que se establecen en este Convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

b) Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este Convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado.

c) Con carácter supletorio y en lo no previsto en este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la Legislación General Laboral, Ordenanza Laboral de Comercio y Disposiciones Complementarias.

**CAPÍTULO II****JORNADA, LICENCIA Y DESCANSOS****Artículo 6.—Jornada de trabajo.**

La jornada laboral será de 40 horas semanales, de lunes a las 14 horas del sábado. Se considerará no laborable la tarde del sábado a partir de las 14 horas. De trabajarse a partir de esa hora, se considerarán extraordinarias las horas trabajadas.

En aquella jornada cuya duración por la mañana excede de cinco horas, se concederá un descanso de 20 minutos para el bocadillo, que será de cuenta del trabajador. Por el contrario, cuando en jornada de tarde, ésta termine después de las 20 horas, y siempre que exceda en más de 10 minutos, se concederá idéntico descanso de 20 minutos, pero éste será retribuido por las empresas y computado como de trabajo efectivo.

Se garantiza un mínimo de tres horas y media diarias de trabajo en los llamamientos al mismo. De no trabajar tales horas, salvo fuerza mayor, se abonarán las tres horas y media.

**Artículo 7.—Subsidio de desempleo.**

Las empresas se comprometen al cumplimiento de la legislación vigente en cuanto al subsidio de desempleo y a las modificaciones que puedan surgir durante la vigencia de este Convenio.

**Artículo 8.—Licencias.**

El trabajador, avisando con la posible antelación, y justificándolo adecuadamente, podrá faltar y ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos y durante el tiempo que a continuación se señala:

a) Durante tres días, ampliables hasta otros tres más cuando el trabajador tenga que realizar algún desplazamiento, en caso de alumbramiento de la esposa, justificándose la necesidad de dicho desplazamiento.

b) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

c) En los casos de enfermedad del cónyuge, padres o hijos del trabajador, las empresas concederán hasta tres días de licencia, previa petición y posterior justificación de la gravedad de aquélla.

d) En caso de fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o hermanos, se concederán igualmente tres días de licencia retribuidos y si el fallecimiento tuviese lugar en localidad distinta a la del trabajador, se concederán hasta cinco días con justificación de dicha circunstancia.

e) En caso de matrimonio, las empresas darán a sus trabajadores quince días de licencia retribuida con independencia de las vacaciones.

f) Po el tiempo necesario para asistir a consulta médica de especialista, justificándolo con posterioridad y siempre que esa consulta no se pueda realizar en horas de no trabajo. En este caso, se abonará también el tiempo empleado en asistir a la consulta del médico de medicina general.

Los trabajadores fijos discontinuos con antigüedad inicial en la empresa superior a tres campañas, tendrán derecho a las licencias de los fijos en las mismas condiciones que éstos. En todo caso para tener derecho a la licencia retribuida tendrían que estar en activo en el momento del hecho causante.

Los trabajadores eventuales tendrán derecho a esas licencias siempre que estuvieran en activo en el momento de la solicitud de la licencia y retribuida, hubieran trabajado en la empresa al menos 90 días en el año inmediatamente anterior.

Tanto en un caso como en otro, en el supuesto de que no hubieran trabajado esas campañas o ese número de días, se tendrá derecho a la licencia, aunque no sea retribuida.

#### **Artículo 9.—Vacaciones.**

Los trabajadores fijos afectados por este Convenio disfrutarán de una vacación anual retribuida al salario base más antigüedad, equivalente a treinta días naturales. Los fijos discontinuos llevan prorrateado el importe de esos treinta días de vacaciones en el salario-hora que figuran en la tabla anexa.

#### **Artículo 10.—Excedencias.**

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa concederá excedencia voluntaria por un plazo comprendido entre uno y cinco años, a los trabajadores fijos y fijos discontinuos que con antigüedad superior a dos años lo soliciten, pero con obligación de readmisión obligatoria al puesto de trabajo dentro de los seis meses siguientes a la finalización de aquélla, siempre y cuando que este tipo de excedencia afecte tan sólo a uno de cada 50 trabajadores de la plantilla, y se concederá con carácter rotatorio, de modo que hasta que no se cumpla la del excedente no se concederá otra.

### **CAPÍTULO III**

#### **CONDICIONES ECONÓMICAS**

##### **Artículo 11.—Salario base.**

El salario base que percibirán los trabajadores acogidos a este Convenio es el que figura en el anexo salarial. Para los trabajadores fijos discontinuos de campaña y eventuales se fija un salario-hora que también se especifica en el anexo y en el que se incluyen las partes proporcionales de vacaciones, pagas extras, domingos y festivos.

##### **Artículo 12.—Pagas extraordinarias.**

Se abonarán a los trabajadores acogidos al presente Convenio, dos pagas de 30 días de salario más antigüedad si procede. El abono a los trabajadores fijos de hará en las fechas de 15 de julio y 22 de diciembre. Asimismo y de acuerdo con la Ordenanza de Comercio, se establece una paga de beneficios de 30 días de salario base más antigüedad, que deberá percibirse antes del 16 de marzo de cada año, con el mismo cómputo de prorrateo para los no fijos que para las pagas de julio y diciembre.

##### **Artículo 13.—Plus de nocturnidad.**

Se fija un plus de nocturnidad del 25 por 100 de salario base, para aquellos trabajos que se efectúen entre las 22 y las 6 horas, que se cobrará con independencia del recargo por horas extraordinarias.

##### **Artículo 14.—Antigüedad.**

La antigüedad de los trabajadores fijos se regulará por lo establecido en el artículo 38 de la Ordenanza de Comercio.

Los trabajadores fijos discontinuos consolidarán en concepto de antigüedad, cuatrienios al 5,25% de su salario base, computándose un cuatrienio por cada 1.000 días de trabajo efectivo en la empresa, sin que haya establecido interrupción en su vinculación a la misma por causas imputables al trabajador.

En todo caso, y tanto para los trabajadores fijos discontinuos y sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trámite de adquisición en el tramo temporal correspondiente, la acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá exceder en ningún caso del 60% del salario base del Convenio.

##### **Artículo 15.—Horas extraordinarias.**

Se abonarán las horas extraordinarias con los recargos establecidos en la Legislación vigente.

##### **Artículo 16.—Dietas y desplazamientos.**

Los trabajadores desplazados por la empresa en comisión de servicios, fuera de la localidad donde esté situado su centro de trabajo, serán compensados en los gastos procedentes que justifiquen, salvo que el nuevo centro de trabajo esté ubicado en localidad donde el trabajador tenga su domicilio.

## CAPÍTULO IV

### CONDICIONES SOCIALES

#### Artículo 17.—Póliza de seguro.

La empresa compensará hasta 1.425 pesetas a cada trabajador fijo discontinuo por la suscripción de la póliza de seguro para cubrir el riesgo de muerte, invalidez permanente total o absoluta, cuya contratación será de su exclusiva cuenta, siendo indispensable para el pago de la cantidad mencionada, justificar ante la empresa la formalización de la póliza, bien directamente o a través de la Compañía de Seguros.

#### Artículo 18.—Contrato de trabajo.

Los trabajadores fijos discontinuos de campaña o eventuales en cada ocasión, serán contratados por escrito, teniendo la empresa la obligación de hacerlo por triplicado ejemplar y entregar después de firmado, una copia al trabajador y otra a la Oficina de Empleo correspondiente, debiendo figurar en el contrato que se suscriba, las condiciones en que haya sido contratado. Este contrato es el aprobado por la Dirección Provincial de Trabajo y el eventual el que se apruebe en cada momento por la Legislación vigente.

#### Artículo 19.—Documentación sobre trabajadores.

En el plazo de quince días, a contar desde la fecha de la publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» este Convenio, las empresas que no lo hubieran efectuado, según el anterior Convenio, vendrán obligadas a exponer unas listas de los trabajadores fijos discontinuos o de campaña, en las que figurará la antigüedad inicial de éstos a efectos de llamamiento, con obligación del trabajador de presentar a la empresa las quejas relativas a su antigüedad en la misma, si hubiera motivo para ello, en el plazo de quince días a contar desde la fecha de la publicación de las listas. La empresa dispondrá de un plazo de quince días para resolver la reclamación planteada. La misma obligación existirá en todas las empresas para los trabajadores fijos. Las listas se renovararán, con iguales requisitos anualmente, a efectos de inclusión de los nuevos contratados.

#### Artículo 20.—Clasificación de los trabajadores según su permanencia en la empresa.

Por razón de la permanencia al servicio de la empresa, los trabajadores se clasificarán en fijos, fijos discontinuos, eventuales e interinos.

Se considerarán fijos quienes realicen actividades que por su naturaleza tiene carácter normal y permanente en la empresa.

Son fijos discontinuos o de campaña, los contratados para una campaña de producción.

Son trabajadores eventuales aquellos contratados por escrito para realizar una actividad excepcional o esporádica en la empresa.

Son trabajadores interinos los que ingresen en la empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador fijo, en servicio militar, excedencia especial, enfermedad o situación análoga. Dicho trabajador tendrá que ser contratado por escrito.

#### Artículo 21.—Llamamiento y cese.

Los trabajadores fijos discontinuos o de campaña, deberán ser llamados cuando la empresa, en uso de su facultad discrecional de gestión de negocio, decida iniciar su actividad por orden de antigüedad, en cada especialidad, y cesarán en el trabajo en orden inverso al de su llamamiento, por finalización de campaña o en su caso, cuando por falta de materia prima, situación comercial, etc., se suspenda temporalmente la actividad en los almacenes siempre teniendo en cuenta lo que dispone la legislación vigente a efectos de preferencia de los trabajadores considerados como fijos discontinuos.

La empresa facilitará al trabajador que lo solicite y al término de cada campaña o en el plazo que reglamentariamente se determine, un certificado acreditativo de los días efectivamente trabajados durante la misma.

#### Artículo 22.—Comedores.

Para la instalación de comedores en las empresas se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

#### Artículo 23.—Premio a la jubilación.

Los trabajadores que se jubilen voluntariamente y de mutuo acuerdo con la empresa, percibirán de ésta las gratificaciones que a continuación se indican y para cuyo abono deberán estar en activo al momento de la jubilación y haber prestado servicios en la empresa en los diez años anteriores a la solicitud:

A los 60 años: 10 mensualidades; a los 61 años: 8; a los 62 años: 6; a los 63 años: 4; a los 64 años: 2; a los 65 años: 1 mensualidad.

#### Artículo 24.—Hoja de salarios.

Las empresas entregarán obligatoriamente la hoja oficial de salarios en la que constarán todos los datos exigidos por la Ley.

#### Artículo 25.—Finiquito.

Para la firma del documento por el cual el trabajador declara extinguida voluntariamente su relación laboral con la empresa, éste podrá asesorarse de sus representantes sindicales. Dicho documento será de color rosa.

#### Artículo 26.—Ropa de trabajo.

Las empresas entregarán dos prendas de trabajo a sus trabajadores, así como guantes.

#### Artículo 27.—Fiestas locales.

El disfrute de las fiestas locales se llevará a cabo en los días en que consten las fiestas en la localidad donde esté ubicado el centro de trabajo. No obstante para aquellos trabajadores con residencia distinta a la del centro de trabajo, una vez llegadas las fiestas patronales de su localidad habitual, podrán disfrutarlas aunque sin derecho a la percepción del día o días festivos, aunque deberán asistir al trabajo si son llamados en los días de fiestas locales del lugar del centro de trabajo, percibiendo entonces remuneración normal.

**Artículo 28.—Desplazamientos.**

La jornada laboral empieza y termina en el almacén de manipulado y envasado de tomate.

En el caso de los trabajadores que vengán prestando sus servicios para la empresa y tengan que efectuar desplazamientos desde su lugar habitual de residencia, la empresa habrá de garantizar el transporte para dicho personal en medios de locomoción adecuados con todas las contingencias cubiertas (seguro de viajeros, etc.), siendo dicho transporte a cuenta de la empresa, salvo que ésta, cuando afecte a pocos trabajadores, sustituya esta obligación por el abono a cada trabajador de la suma de 14 y 16 pesetas por kilómetro que exceda de los dos primeros a partir del punto de partida, tanto a la ida como al regreso al lugar de trabajo, cualquiera que fuese el medio de locomoción empleado por el trabajador, en uno u otro año de vigencia.

**Artículo 29.—Trabajadoras embarazadas.**

Las empresas procurarán dar ocupación a las trabajadoras embarazadas en un puesto de trabajo en función a las disponibilidades de las mismas, que sea más cómodo para dicha situación.

**Artículo 10.—Pinches o aspirantes.**

Estos trabajadores pasarán a cobrar el salario del peón o encajadora, marcadora, estriadora, empaquetadora, a partir de los 90 días naturales de su primer contrato de trabajo.

**Artículo 31.—Accidente de trabajo.**

Las empresas completarán hasta el 100% de la base reguladora diaria a los trabajadores que causen baja por I.L.T. derivada de accidente de trabajo, a partir del primer día de baja y mientras persista la situación de I.L.T.

**CAPÍTULO V****Artículo 32.—Derechos sindicales.**

Los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa gozarán durante la vigencia del Convenio de los derechos y garantías reconocidos actualmente por la Legislación vigente, que entre otras cosas con las siguientes:

A) Ser informados de los despidos y sanciones por faltas graves y muy graves impuestos a los trabajadores.

B) Ser informados por empresa de la iniciación de un expediente de reestructuración de plantilla.

C) Asesorar a los trabajadores cuando así lo soliciten en la firma de los contratos laborales y finiquitos.

D) Intervenir en la negociación colectiva cuando sean nombrados miembros de la Comisión Negociadora por los trabajadores o sus sindicatos.

E) Disponer del crédito de horas establecido al respecto en el Estatuto de los Trabajadores, con arreglo a las siguientes matizaciones:

—Podrán utilizarlas mediante simple y previo aviso a la empresa con toda la antelación que le sea posible y justificando su destino con igual antelación si se puede, y en todo caso, con justificación posterior del tiempo invertido.

—Utilizarlas no sólo en diálogo con la empresa, sino además en todas aquellas actividades de gestión ante los organismos públicos directamente relacionados con su función representativa y también para asistir a las reuniones que su sindicato convoque, tanto decisorias como informativas, como las de carácter formativo, siempre y cuando unas y otras estén directamente relacionadas con su función representativa y directamente contribuyan a su formación para mejor ejercicio de su condición de representantes. No podrán ser utilizadas esas horas en reuniones o actividades a las que asistan por su simple condición de afiliados a un sindicato o por ostentar un cargo directivo del mismo.

—Las horas sindicales que se realicen dentro de la jornada de trabajo, se considerarán como de trabajo efectivo.

F) Dispondrán de un tablón de anuncios donde con independencia de las notas o anuncios que pongan la empresa de cualquier índole, incluidos los datos relativos a cotización podrán insertar disposiciones legales publicadas en Decretos, Leyes, Órdenes Ministeriales o «Boletín Oficial» de la Provincial o del Estado, relativas a materias laborales o sindicales.

En relación a este tablón de anuncios, las empresas vendrán obligadas a insertar en el mismo las listas de altas y bajas del personal que a diario se produzcan.

**CAPÍTULO VI****Artículo 33.—Comisión Paritaria.**

Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Paritaria mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio.

Estará compuesta por tres miembros representantes de los trabajadores, adscritos a las centrales sindicales firmantes del Convenio y tres de los empresarios, miembros todos de la Comisión Negociadora del Convenio.

La Comisión Paritaria mixta estará asesorada por los técnicos que ambas partes soliciten. Será convocada a petición de cualquiera de las partes con siete días de antelación y será presidida por la persona que ambas partes designen.

La Comisión Paritaria queda compuesta por tres miembros de la central sindical U.G.T., tres miembros de la central CC. OO., y seis miembros de la Asociación de Empresarios.

**Disposición transitoria**

Para el primer año de vigencia del presente Convenio, se establece un incremento salarial de las anteriores tablas de salarios de un 9%. Los atrasos derivados de dicho incremento se abonarán el 24 de diciembre de 1990.

Para el año 1991 se establece un incremento salarial consistente en aplicar a los salarios de 1990 el IPC real nacional de este año, más dos puntos.

Para la determinación de la tabla de salarios se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio tan pronto se publique por el INE, el IPC anteriormente indicado. No se establece cláusula de revisión para ningún año de vigencia del Convenio.

## ANEXO I

## TABLA DE RENDIMIENTOS MÍNIMOS

(Promedios de confección)

Tomate a granel	Platos/h.
Calibre «M» .....	33
Calibre «MM» .....	34
Calibre «MMM» .....	23
Llenado en chorro .....	35
Tomate	Empaquetado
Calibre «GG» .....	37
Calibre «G» .....	31
Calibre «M» .....	27
Calibre «MM» .....	23
Calibre «MMM» .....	18

1) Estas cantidades se refieren a platos de madera y cartón.

2) A las empresas que tengan pactadas tablas de rendimiento entre ellas y sus trabajadores, no les será de aplicación la que se pacta en este Convenio.

3) La tabla de rendimientos será de aplicación en todas las empresas, salvo en aquellas que su grado de mecanización no lo permita y las incluidas en el anterior apartado.

4) La realización de estos rendimientos queda supeditada a una condiciones normales de trabajo y un volumen suficiente de productos en cada uno de los puestos de trabajo.

Si no se dan estas circunstancias y ello supusiera rendimientos por debajo de los pactados, en ningún caso podrán disminuirse los salarios que figuran en la tabla anexa.

## ANEXO II

## TABLA DE SALARIOS DEL 1-1-90 AL 31-12-90

## Trabajadores fijos discontinuos y eventuales

Categorías	Salario H. Bruto	Salario H./extra Bruto
Peón, encajadora, marcadora, es- triadora, empaquetadora y empapeladora	449,14	786
Carpintero, montador, tapador	449,14	786
Encargado/a de sección	449,14	786
Pinche 16-17 años	375,26	656,72

Salario regulador: 2.991.

Salario base día: 1.794.

Salario base hora: 269,40.

## Trabajadores fijos

Categorías	Salario mes bruto	Remuner. anual	Horas anual TRB
Aspirantes 16-17 años	42.628	639.420	1.826 h. 27
Peón	54.582	818.730	1.826 h. 27
Ayudante y especialista	55.353	830.302	1.826 h. 27
Oficial 3.ª y Aux. Admin.	56.127	841.905	1.826 h. 27
Oficial 2.ª y conductor	56.838	852.570	1.826 h. 27
Oficial 1.ª Ofic. Admin. y conduc- tor mecánico	57.547	863.205	1.826 h. 27
Encargado de sección	58.547	873.810	1.826 h. 27
Técnicos y asimilados	59.262	888.930	1.826 h. 27

Número 2546

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

## Tesorería General de la Seguridad Social

## Unidad de Recaudación Ejecutiva número Tres de Cieza

## Notificación de embargo de bienes inmuebles

El Recaudador Ejecutivo de la Tesorería General de la Seguridad Social de Cieza,

Hace saber: Que en el expediente de apremio número 8803087, seguido en esta Recaudación contra doña Antonia García Sánchez, por certificaciones de descubierto a la Seguridad social e importe por principal, recargo de apremio y costas de 548.290 pesetas, se ha dictado la siguiente:

Providencia: Notificados los débitos perseguidos y transcurrido el plazo legal de veinticuatro horas, siendo insuficientes o desconociéndose otros bienes embargables en esta Zona, declaro embargados los inmuebles pertenecientes al deudor que se describen inscritos en el Registro de la Propiedad de Mula y cuyos datos registrales se indican:

Finca 11.168, inscripción 1.ª, tomo 401, libro 84 Mula, folio 71.

Contra este acto se podrá recurrir ante la Tesorería Territorial de la Seguridad Social de Murcia, en el plazo de los ocho días siguientes a la publicación del presente anuncio, según los artículos 187 y 190 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.

Notifíquese a la deudora doña Antonia García Sánchez y en su caso al cónyuge, terceros poseedores y acreedores hipotecarios, indicándoles que podrán designar perito tasador en el plazo antes citado.

Cieza, 20 de febrero de 1991.—El Recaudador Ejecutivo de la Seguridad Social, Manuel Muñoz Abellán.