

II. Administración Civil del Estado

2. Direcciones provinciales de Ministerios

Número 519

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación Laboral - Convenios Colectivos

Exp. 2/90

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para «Manipulación y Envasado de Agrios», de ámbito provincial, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 27-12-90, cuya representación de la Empresa, está formada por Asociación de Empresarios Hortofrutícolas, y la de los trabajadores por las Centrales Sindicales, U.G.T. y C.C.OO., y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 8-1-90, y 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,

A C U E R D A :

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».

Murcia, 8 de enero de 1990.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Eduardo Fernández-Luna Giménez. (D.G. 038)

CAPITULO I

Artículo 1.— *Ambito funcional.*

Se regirán por este Convenio, la totalidad de las empresas dedicadas al manipulado y envasado de los agrios para el comercio y la exportación.

Artículo 2.— *Ambito territorial.*

El presente Convenio colectivo afectará a toda la Región de Murcia.

Artículo 3.— *Períodos de duración, vigencia y revisión.*

El presente Convenio entrará en vigor el día uno de octubre de 1989, sea cual fuere la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», finalizando su vigencia el día 30 de septiembre de 1991.

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con treinta 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 salarial, que será negociada por las partes.

CAPITULO II Condiciones sociales

Artículo 4.— *Clasificación de los trabajadores por su permanencia.*

Fijos: Son aquellos trabajadores que prestan sus servicios en la Empresa de una forma continuada y permanente.

Fijos discontinuos: Son aquellos trabajadores que sean contratados con esta naturaleza, y al amparo de lo establecido en el artículo 11 y siguientes del R. Decreto 2.104/84 de 21-11-84, así como aquellos otros que habiendo trabajado por primera vez en alguna de las campañas fijadas legalmente, ya sea como eventuales o con cualquier otro carácter, vuelvan a ser llamados al inicio de la siguiente, también los que ya tengan reconocida la condición de fijo discontinuo en la Empresa.

Eventuales: Son aquellos que son contratados como tales para efectuar trabajos específicos y aislados que no sean normales y permanentes en la empresa.

Interinos: Son aquellos trabajadores que son admitidos para sustituir al de plantilla, por su ausencia motivada justificadamente.

Artículo 5.— *Contratos de trabajo.*

Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales, serán contratados por escrito, teniendo la obligación la Empresa de hacerlo por triplicado y entregar, después de haberlo firmado y visado por la Oficina de Empleo, una copia al trabajador, debiendo figurar en el contrato de trabajo que se suscribe con el personal fijo discontinuo, la antigüedad inicial de éste en la empresa, así como las condiciones para las que haya sido contratado. A este efecto, se realizará un modelo único de contrato para todas las empresas del sector y que es el que aparece unido como anexo a la resolución de la Dirección Provincial de Trabajo sobre «Campañas y fijos discontinuos». El criterio a utilizar para cubrir las vacantes que se den en el seno de la empresa, cuando dichas vacante correspondan a puestos de trabajo especializados, será el de antigüedad dentro de la especialización.

Las empresas darán a conocer a los representantes de los trabajadores a petición de ellos en un plazo máximo de 30 días los modelos de contrato de escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Artículo 6.— *Llamamiento al trabajo.*

Para el trabajador fijo discontinuo se establece la obligación de que la empresa efectúe su llamamiento según las costumbres del lugar, si realizado el llamamiento de este modo

alguno de los trabajadores no se presentase al trabajo por alegar el trabajador que el citado llamamiento no se produjo, la empresa vendrá obligada a realizar un nuevo llamamiento mediante notificación escrita en la que constará el lugar de trabajo y fecha de iniciación del mismo. De esta notificación firmada acusará recibo el trabajador para que exista constancia del llamamiento.

El llamamiento, tanto en uno y otro caso, se efectuará por riguroso orden de antigüedad y dentro de cada categoría. Para el cómputo de la antigüedad a efectos de llamamiento o cese se tendrá en cuenta, en primer lugar, el número de días trabajados desde 1974, incluyendo a tal efecto todos los consignados por cualquier concepto en los modelos C-1 y C-2, y subsidiariamente la fecha de inscripción en el Libro de Matrícula.

El trabajador fijo discontinuo que estando en activo cause baja por I.L.T., a los solos efectos de futuros llamamientos, cuando cause alta por curación, se le computará como días de trabajo, los mismos que hubiera prestado en el que en orden de antigüedad esté situado a continuación del enfermo, en las listas de llamamiento.

Para futuras campañas, y a los mismos efectos, se acumularán los días trabajados durante la vigencia del presente Convenio a los ya acreditados, actualizándose las listas anualmente.

En caso de que el trabajador previamente citado por escrito, no acuda al trabajo sin causa justificada, perderá la antigüedad para futuros llamamientos en la empresa.

El el plazo de treinta días, a contar de la fecha de publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», las empresas que aún no lo hubieran efectuado vendrán obligadas a exponer una lista de los trabajadores fijos discontinuos, en la que figurará la antigüedad de éstos, a efectos de llamamiento o cese, en la forma antes indicada, con obligación del trabajador de presentar a la empresa las quejas relativas a su antigüedad en la misma.

Artículo 7.— Condiciones de trabajo.

Las empresas afectadas por este Convenio intensificarán su atención y preocupación para conseguir que se reduzca en el límite posible las situaciones en que los trabajadores/as hayan de realizar su trabajo en pie, y hará que, cuando así haya de efectuarse, tal trabajo resulte lo más cómodo posible para los trabajadores/as. A tal efecto, el Comité de Empresa o los delegados de personal podrán realizar propuesta para que se mejoren las condiciones de trabajo de los trabajadores.

Las trabajadoras en estado de gestación se podrán negar a realizar trabajos que puedan perjudicar al feto o a su propia salud.

Después del parto, las trabajadoras volverán a su puesto de trabajo en las mismas condiciones.

Artículo 8.— Comedores y actualización de instalaciones.

Aquellas empresas que no dispongan de comedores adecuados, tal y como se establece en la Reglamentación Laboral, Decreto de 8 de junio de 1938 (B.O.E. de 11 de junio), tendrán un plazo máximo de tres meses para el efectivo cumplimiento de lo dispuesto en el citado Decreto. Las empresas afectadas por este Convenio tendrán la obligación en un período de tres meses, a partir de la publicación del mismo, de

hacer las instalaciones pertinentes en duchas y vestuarios, suficientes para la plantilla de cada empresa.

Artículo 9.— Prendas de trabajo.

La necesidad de prendas de trabajo, así como su régimen de utilización y financiación, se acordará por los representantes legales de los trabajadores y la empresa.

Artículo 10.— Indemnización por muerte o invalidez permanente total o absoluta para la profesión habitual, derivada de accidente de trabajo.

En los casos de fallecimiento de personal que estuviese en activo en la empresa, ésta satisfará a sus herederos una indemnización de 80.000 (ochenta mil) pesetas, con independencia de la antigüedad.

La misma cantidad se abonará a aquel trabajador que fuera declarado por los Organismos competentes en situación de invalidez permanente total o absoluta para la profesión habitual, pero derivada de accidente de trabajo.

Alternativamente, cualquier trabajador podrá optar por exigir de la empresa el abono de 1.000 (mil) pesetas anuales, para compensar los gastos de suscripción de una póliza de seguros que cubra los mismos riesgos que en el supuesto anterior, y la empresa vendrá obligada a abonar dicha suma con la presentación, por parte del trabajador, de dicha póliza.

El abono de las citadas 1.000 pesetas, exonerará a la empresa del pago de la indemnización del párrafo primero.

Artículo 11.— Premio por jubilación.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, concederán un complemento por jubilación a aquellos trabajadores que, con ocho años como mínimo de antigüedad en la misma, se jubilen voluntariamente y en activo, de mutuo acuerdo con la empresa, durante la vigencia de este Convenio. Su cuantía irá en función de la escala siguiente:

Por jubilación voluntaria y mantengan relación laboral con la empresa:

Años	Mensualidades
60	13
61	11
62	9
63	7
64	5

Dichas mensualidades serán calculadas sobre salario base más antigüedad. Para su percepción habrá de solicitarse en un plazo de tres meses con anterioridad al cumplimiento de la edad correspondiente.

Si se jubilan a los 65 años de edad, el trabajador percibirá en todo caso, y siempre que lo haga en activo y tenga los ocho años de antigüedad indicada, el importe de 60 días de salario base más antigüedad.

Artículo 12.— Premio de constancia.

Todo el personal, sea fijo o fijo discontinuo, que lleve veinticinco años al servicio de la misma empresa, percibirá con carácter único y por una sola vez, un premio igual a una mensualidad de su salario bruto.

CAPITULO III

Jornada, licencias y vacaciones**Artículo 13.— Jornada.**

Para el primer año de vigencia del presente Convenio, se acuerda:

La jornada laboral será de 40 horas semanales, distribuida de lunes a viernes; en caso de no haberse realizado las 40 horas de lunes a viernes, se podrá trabajar hasta cuatro horas en la mañana de sábado, que tendrán la consideración de horas normales, siempre y cuando no sobrepasen las 40 horas semanales.

El trabajo en sábado será en todo caso totalmente voluntario para cada trabajador/a.

Se respetará la distribución de jornada de lunes a viernes en aquellas empresas en que así, se venga realizando.

Para el segundo año de vigencia se acuerda:

La jornada laboral será de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes.

Se considerarán horas extraordinarias todas aquellas que se realicen fuera del siguiente abanico, que servirá de orientación para la confección de los calendarios laborales:

De lunes a viernes: De 8 a 13 horas, y de 14,30 a 19,30 horas.

Sábados: De 8 a 12 horas.

Abanico: para el segundo año de vigencia:

De lunes a viernes: De 8 a 13 y de 14'30 a 19'30 horas.

Tendrán igualmente la consideración de horas extras todas las que sobrepasen las 9 diarias y 40 semanales.

Las empresas podrán pactar con los representantes de los trabajadores, la realización de jornada intensiva en los meses de julio a septiembre.

En jornadas de cinco o más horas consecutivas, los trabajadores tendrán derecho a un descanso obligatorio de quince minutos retribuidos.

Artículo 14.— Trabajo de media jornada.

En los casos en que las empresas afectadas por el presente Convenio precisen trabajar sólo media jornada, avisarán de tal circunstancia a su personal no fijo al concluir la jornada del día inmediatamente anterior, con la excepción motivada por fuerza mayor.

El personal fijo discontinuo y eventual no trabajará menos de media jornada.

Si en alguna ocasión se trabajase menos de media jornada, la empresa abonará la media jornada completa. Ello siempre y cuando el trabajo de duración inferior a media jornada, no sea debido a causas de fuerza mayor.

La jornada se podrá interrumpir por causas de fuerza mayor pagando, en tal caso, las horas trabajadas.

Son causas de fuerza mayor, todas aquellas que siendo imprevisibles y no imputables en ninguna medida al empresario, paraliquen de una forma efectiva y/o repentina la producción.

De no avisar, se entenderá jornada completa.

En caso de que se avise que se trabajará únicamente media jornada, al término de ésta, el trabajador podrá optar, o bien por dar por terminada la misma o en el supuesto de que entonces se le requiera para seguir trabajando voluntariamente, lo podrá efectuar pero con la retribución que se indica:

Si trabaja 5 horas percibirá el importe de 6

Si trabaja 6 horas percibirá el importe de 6

Si trabaja 7 horas percibirá el importe de 8

Si trabaja 8 horas percibirá el importe de 8

Cuando la jornada se interrumpa por causa de fuerza mayor y el trabajador/a, a instancias de la empresa, permanezca en el centro de trabajo, ésta estará obligada a abonar esas horas hasta que se reanude la jornada.

Artículo 15.— Jornada laboral del personal administrativo.

El personal administrativo tendrá libre la tarde del sábado en el período comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de mayo, ambos inclusive, trabajándose por la mañana de 9 a 14 horas.

Artículo 16.— Licencias.

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

—15 días naturales en caso de matrimonio.

—Durante 3 días laborales, ampliables a otros 3, cuando el trabajador tenga que realizar algún desplazamiento al efecto, en el caso de alumbramiento de la esposa o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre o hermanos de uno u otro cónyuge.

—Durante 2 días por muerte de abuelos o nietos de uno u otro cónyuge.

—Durante 2 días por traslado de su domicilio habitual.

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

En todo lo no especificado se estará a lo que disponga en cada momento la normativa vigente.

Artículo 17.— Vacaciones.

El personal fijo afectado por este Convenio, tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales. Se entiende que el personal fijo que no llegue al año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondiente a los días trabajados. El disfrute se hará entre los meses de junio a septiembre, salvo pacto entre empresas y trabajadores para disfrutarse en otras fechas.

El personal fijo discontinuo y eventual tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales. Se entiende que el importe de las mismas va prorrateado en el salario diario.

CAPITULO VI

Acción sindical

Artículo 18.— *Representantes sindicales y funciones de los mismos.*

Tendrán la consideración de representantes sindicales en el seno de la empresa, a los efectos de las atribuciones que se les asignan en Convenio los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal.

a) Vigilar el cumplimiento de las Normas de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo.

b) Estar informados de las altas y bajas del personal en la Seguridad Social.

c) Facilitar las listas de los trabajadores fijos discontinuos con expresión de su antigüedad inicial.

d) Estar informados de las situaciones de posibles absentismos laborales, debiendo intervenir en los procesos de I.L.T.

e) Informar a los trabajadores de la productividad de la empresa cuando ésta esté por debajo de lo establecido en las tablas de rendimientos mínimos fijados por la Comisión Paritaria del Convenio.

f) Ser informados antes de la iniciación de la tramitación del expediente de reestructuración de plantilla. De no haber Comité de Empresa o Delegados de Personal se hará a los trabajadores afectados.

Artículo 19.— *Finiquitos: Recibos de salarios.*

A los efectos de un perfecto conocimiento por parte de los trabajadores del sector, se formalizarán los recibos de finiquitos en impreso triplicado de color rojo y en general para todas las empresas del sector, siendo facultad del trabajador obtener asesoramiento a su firma, si así lo precisa.

Las empresas afectadas por el presente Convenio entregarán a sus trabajadores las correspondientes copias de los recibos de salarios, según modelo oficial, entre el día 1 y 10 del mes siguiente al devengado.

Artículo 20.— *Comités de Empresa y/o Delegados de Personal.*

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de los trabajadores, disfrutarán del crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, en la forma establecida en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, si bien dichas horas podrán ser ampliadas sin merma de retribución, cuando aquéllos formen parte de la Comisión Negociadora del Convenio del sector o de la Comisión Paritaria del mismo.

Los representantes de los trabajadores podrán acumular las horas sindicales con un preaviso a la empresa de 10 días.

Artículo 21.— *Locales y medios para los representantes de los trabajadores en la Empresa.*

En las empresas o centros de trabajo, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del Comité de Empresa, un lugar adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios. Las posibles discrepancias se resol-

verán por la Autoridad Laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

Artículo 22.— *Excedencias.*

Uno. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Dos. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Tres. 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 éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, 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 contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

Cuarto. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Quinto. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Para aquellos trabajadores fijos que ostenten el cargo de Delegado de Personal, se suprimirá el tope de los años de antigüedad para poder solicitar la excedencia.

En cuanto a los trabajadores fijos discontinuos, para poder solicitar la excedencia precisarán una antigüedad efectiva en la empresa, de al menos 180 días en los dos años anteriores y estar vinculados a la empresa.

CAPITULO V

Artículo 23.

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.

Artículo 24.— *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán las mejoras económicas que perciban los trabajadores que vengan reflejadas en la nómina o recibo oficial de salario e incluso se incrementarán en el mismo porcentaje de aumento que experimente el presente Convenio.

Las mejoras que no sean de tipo económico se mantendrán en la forma que estuvieran reconocidas.

Artículo 25.— Antigüedad.

Se fija una antigüedad para los trabajadores fijos en quinquenios al 10%, con el límite del 60 por ciento, sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trámite de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

Se reconoce el mismo porcentaje de antigüedad con iguales condiciones a los trabajadores fijos discontinuos con las siguientes matizaciones:

a) Se distingue una antigüedad no abonable a efectos de llamamiento.

b) Para la consolidación de quinquenios se exigirán 1.200 días de trabajo efectivo en la empresa. Para el cómputo de los días citados anteriormente se tendrá en cuenta todo lo señalado en los modelos TC-1 y TC-2, de las empresas en las que los trabajadores presten servicios.

Artículo 26.— Dietas y desplazamientos.

No se establece cantidad determinada para el abono de los anteriores conceptos, si bien la empresa vendrá obligada a satisfacer los gastos causados, previa justificación.

Artículo 27.— Gratificaciones extraordinarias.

Para el personal fijo se establecen dos pagas extraordinarias de treinta días de salario base y antigüedad, pagaderas en los meses de julio y diciembre, y en los días 15 y 20, respectivamente.

Habida cuenta que en Convenios anteriores, para los trabajadores fijos discontinuos y eventuales se establecían las pagas de verano y Navidad, en cuantía de 21 días cada una de ellas, prorrateadas en el salario diario del trabajador, y este precepto podría ser discriminatorio con relación al párrafo anterior, relativo a los fijos, ambas partes acuerdan establecer para estos trabajadores, la paga extra de julio en el importe de 30 días calculada sobre el salario base y de 22 días la extra de Navidad, sobre el mismo cálculo. Ahora bien, habida cuenta el costo que supondría equiparar de golpe las pagas anteriormente indicadas, se acepta que dicho incremento se prorratee en tres años a partir del presente Convenio, con lo que al término de este plazo serán idénticas las percepciones en concepto de pagas extras, ya que los trabajadores fijos discontinuos, como consta en el artículo 33 del Convenio, tienen una gratificación no establecida para los fijos, cuyo importe equipara con éstos la paga extra de Navidad.

Este artículo se pactó en el Convenio 88/89, habiéndose incrementado las pagas en 3'33 días. Para el primer año de vigencia del presente Convenio, se incrementarán las pagas en otros 3'33 días y el segundo año el resto, hasta completar los 30 días de la paga de julio y los 22 días de la paga de Navidad. En todo caso, se indica que el importe de las pagas para los fijos discontinuos, viene prorrateado en el salario diario.

Artículo 28.

El día 26 de diciembre las empresas afectadas por el presente Convenio, concederán descanso retribuido a su personal tanto fijo como discontinuo, sin que dicho descanso sea recuperable.

Artículo 29.— Beneficios.

El trabajador fijo percibirá en concepto de paga de beneficios un 10% del salario base, abonable mensualmente.

El trabajador fijo discontinuo percibe dicho importe en el salario diario.

Artículo 30.— Horas extraordinarias.

Se abonarán en la forma y cuantía establecida en la legislación vigente, es decir, con el recargo del 75 por ciento sobre el valor de la hora normal.

Artículo 31.— Plus de nocturnidad.

Serán nocturnas las horas de trabajo comprendidas entre las 22 horas y 6 horas. Dichas horas se abonarán con un incremento del 25 por ciento sobre el salario base.

Artículo 32.— Plus de peligrosidad, toxicidad y penosidad.

Se abonará en la forma y cuantía establecidas en la legislación vigente al respecto.

Artículo 33.— Gratificaciones al personal fijo discontinuo.

Las Empresas harán efectivo a su personal fijo discontinuo que haya trabajado como mínimo, realmente 200 días en el año natural y estén vinculados a la empresa, en situación de I.L.T., o de baja en el trabajo por causa no imputable a los mismos, el importe de ocho días de salario base más prorrateos de pagas extras, vacaciones, festivos, etc., abonable del 20 al 24 de diciembre. En escala descendente se abonará el importe de seis días de salario para 150 días de trabajo efectivo, cuatro días de salario para 100 días de trabajo efectivo y dos días de salario para 50 días de trabajo efectivo, dentro del año natural.

Artículo 34.— Retribuciones.

Para el primer año de vigencia del presente Convenio se fijan las retribuciones que figuran en las tablas salariales anexas, cuyos efectos se establecen desde el 1 de octubre de 1989 al 30 de septiembre de 1990, debiendo abonar las empresas los atrasos correspondientes desde el 1 de octubre de 1989.

Para el segundo año de vigencia del Convenio, ambas partes acuerdan un incremento salarial del IPC real de 1-10-89 a 30-9-90 más 0'5 puntos.

En todo caso, queda garantizado el salario base a partir del 1-1-91 en cuantía que resulte de aplicar al Salario Mínimo Interprofesional en vigor en esa fecha, el porcentaje del 1'76% y hasta el 30-9-91.

Artículo 35.— Comisión Paritaria y sus funciones.

Componen la Comisión Paritaria seis miembros de la Comisión Negociadora de la parte social y otros seis miembros de la Asociación de Empresarios Hortofrutícolas, cuyos nombres se facilitarán a la Dirección Provincial de Trabajo de Murcia, tan pronto lo determinen las partes.

Las convocatorias de las reuniones de la Comisión Paritaria se harán mediante escrito de cualquiera de las partes, dirigido a la otra, viniendo obligada a reunirse en el plazo de siete días a partir de la convocatoria.

Son funciones de la Comisión Paritaria, entre otras:

- Interpretar las normas establecidas en este Convenio.
- Vigilar el cumplimiento del mismo.
- Establecer los criterios para la revisión salarial del Convenio, de acuerdo con lo establecido en el párrafo 2º del artículo 3 del presente Convenio.
- Intervenir en los conflictos colectivos derivados de la interpretación de una norma contenida en el presente Convenio.
- Cualesquiera otras funciones que pudieran establecerse.
- Reunirse a los quince días de publicación de los nuevos Decretos sobre Salario Mínimo Interprofesional, para acomodar el mismo a las tablas de salarios del presente Convenio en aquellas categorías profesionales que se vean afectadas por aquél.

— Redactar la tabla de salarios para el 2º año de vigencia del Convenio Colectivo, de acuerdo con lo pactado en el artículo anterior.

Artículo 36.— Formación Profesional.

El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios no retribuidos para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o de formación profesional de los reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Y en prueba de conformidad se firma el presente Convenio en la ciudad y fecha indicadas.

Tabla de Salarios del Personal fijo — Grupos I, II y IV

Frutos cítricos

Vigencia desde 1-10-1989 a 30-9-1990

CATEGORIAS	Grupo Cotización (1)	Salario Convenio 1988-89 (2)	Aumento Convenio 1989-90 (3)	Total (4)	Antigüedad (5)	Beneficios (6)	Salario/hora (7)	TOTAL ANUAL (8)
GRUPO I								
Ingeniero, Licenciado y Profesor Mercantil	1	130.458	9.784	140.242			1.088	1.963.388
Ayudante y Técnico titulado ...	2	90.348	6.776	97.124			753	1.359.736
GRUPO II								
Jefe superior	3	100.298	7.522	107.820			836	1.509.480
Jefe de primera	3	92.264	6.920	99.184			769	1.388.576
Jefe de segunda	3	82.784	6.209	88.993			690	1.245.902
Oficial de primera	5	72.536	5.440	77.976			605	1.091.664
Oficial de 1ª programador	5	72.536	5.440	77.976			605	1.091.664
Oficial de segunda	5	62.629	4.697	67.326			522	942.564
Oficial de 2ª programador	5	62.629	4.697	67.326			522	942.564
Auxiliar	7	51.348	3.851	55.199			428	772.786
Ayudante programador	7	51.348	3.851	55.199			428	772.786
Telefonista	7	51.348	3.851	55.199			428	772.786
Aspirante 16/18 años	11	31.490	2.362	33.852			263	473.928
Ordenanza	6	47.546	3.566	51.112			396	715.568
Portero	6	47.546	3.566	51.112			396	715.568
Botones 18/20 años	6	47.546	3.566	51.112			396	715.568
Botones 17/18 años	11	29.153	2.186	31.339			243	438.746
Vigilante	10	47.546	3.566	51.112			396	715.568
Mujer de la limpieza (día)	10	1.584	119	1.703			401	723.775
GRUPO IV								
Oficial de primera (día)	8	1.901	143	2.044			481	868.700
Oficial de segunda (día)	8	1.876	141	2.017			475	857.225
Ayudante (día)	9	1.637	123	1.760			414	748.000

Notas: (1) Antigüedad: El 10 por 100 de la columna 4 por cada quinquenio.

(2) Beneficios: El 10 por 100 de las columnas 4 y 5.

(3) El salario/hora profesional que figura en la columna 7, incrementado con la antigüedad y beneficios correspondientes a cada trabajador servirá de base para el cálculo del valor de la hora extraordinaria.

SALARIO DIA

Fijos discontinuos y eventuales

Frutos cítricos

Grupo III

Tabla de salarios vigentes desde 1-10-1989 a 30-9-1990

CATEGORIAS	Salario base	Partes proporcionales	TOTAL SALARIO	Descuento S. Social 6%	TOTAL LIQUIDO	Salario hora	TOTAL ANUAL
Encargado de almacén	2.036	1.346	3.382	202'90	3.179'10	507'80	916.522
Encargado de carpintería	2.036	1.346	3.382	202'90	3.179'10	507'80	916.522
Carpintero montador de primera .	1.949	1.288	3.237	194'20	3.042'80	486'05	877.227
Carpintero montador de segunda .	1.924	1.272	3.196	191'75	3.004'25	479'90	866.116
Peón máquinas y capaceador	1.922	1.270	3.192	191'50	3.000'50	479'30	865.032
Encargada de sección	1.815	1.200	3.015	180'90	2.834'10	452'70	817.065
Cargador, descargador, apilador, etc.	1.814	1.199	3.013	180'80	2.832'20	452'40	816.523
Encajadora, marcadora, triadora, etc.	1.703	1.126	2.829	169'75	2.659'25	424'75	766.659
Aspirante carpintero y Pinche de 16/17 años	1.236	817	2.053	123'20	1.929'80	308'25	556.363

NOTA: En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias (48'66 días), domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.

SALARIO HORA

Fijos discontinuos y eventuales

Frutos cítricos

Tabla de salarios vigente desde 1-10-1989 a 30-9-1990

CATEGORIAS	Salario hora	Descuento Seguros Sociales 6%	LIQUIDO	Importe hora extra
Encargado de almacén	507'80	30'45	477'35	889
Encargado de carpintería	507'80	30'45	477'35	889
Carpintero montador de primera	486'05	29'15	456'90	851
Carpintero montador de segunda	479'90	28'80	451'10	840
Peón máquinas y capaceador	479'30	28'75	450'55	839
Encargada de sección	452'70	27'15	425'55	792
Cargador, descargador, apilador, etc.	452'40	27'15	425'55	792
Encajadora, marcadora, triadora, etc.	424'75	25'50	399'25	743
Aspirante carpintero y Pinche de 16/17 años	308'25	18'50	289'75	539

NOTA: En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias (48'66 días), domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.

Al importe que figura en la columna de horas extraordinarias hay que deducirle la Seguridad Social, aplicándole el porcentaje que corresponda según sean consideradas como estructurales o no estructurales.

SALARIO DIA EN JORNADA DE 8 HORAS

Fijos discontinuos y eventuales

Frutos cítricos

Tabla de salarios vigente desde 1-10-1989 a 30-9-1990

CATEGORIAS	Salario	Descuento Seguros Sociales 6%	LIQUIDO
Encargado de almacén	4.062	244	3.818
Encargado de carpintería	4.062	244	3.818
Carpintero montador de primera	3.888	233	3.655
Carpintero montador de segunda	3.839	230	3.609
Peón máquinas y capaceador	3.834	230	3.604
Encargada de sección	3.622	217	3.405
Cargador, descargador, apilador, etc.	3.620	217	3.403
Encajadora, marcadora, triadora, etc.	3.398	204	3.194
Aspirante carpintero y Pinche de 16/17 años	2.466	148	2.318

NOTA: En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias (48'66 días), domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.