

## II. Administración Civil del Estado

### 2. Direcciones Provinciales de Ministerios

Número 4678

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Dirección Provincial de Murcia

Ordenación Laboral - Convenios Colectivos  
Exp. 42/88

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 04-05-88, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 10-05-88, de conformidad con lo dispuesto en el art. 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 en publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, a 11 de mayo de 1988.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Eduardo Fernández-Luna Giménez.

(D.G. 287)

**Convenio colectivo de trabajo para "Manipulado y envasado de tomate fresco" de la Región de Murcia. Años 1988-1989.**

#### CAPITULO I

##### Art. 1º Ambito territorial.

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

##### Art. 2º Ambito 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.

##### Art. 3º 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. Su duración será desde el 1 de enero de 1988 al 31 de diciembre de 1989.

##### Art. 4º Denuncia y prórroga.

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con 30 días como mínimo de antelación a la fecha de su vencimiento, caso de no ser denunciado se consi-

derará prorrogado por un año en su articulado, excepto la tabla salarial que será negociada por las partes.

##### Art. 5º 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.

#### CAPITULO II

##### Jornada, licencias y descansos

##### Art. 6º Jornada de trabajo.

La jornada laboral será de 40 horas semanales.

En aquella jornada cuya duración por la mañana exceda de 5 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 h., 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.

##### Art. 7º 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.

##### Art. 8º 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) Por 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 retribuida, y 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 se hubieran trabajado esas campañas o ese número de días se tendrá derecho a la licencia, aunque no sea retribuida.

#### **Art. 9º. Vacaciones.**

Los trabajadores fijos afectados por este Convenio disfrutará 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 figura en la tabla anexa.

#### **Art. 10. Excedencias.**

Sin perjuicio de lo establecido en el art. 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 aquella, 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.

### **CAPITULO III**

#### **Condiciones económicas**

#### **Art. 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.

#### **Art. 12. Pagas extraordinarias.**

Se abonarán a los trabajadores acogidos al presente Convenio, dos pagas de 30 días de salario base más antigüedad si procede. El abono a los trabajadores fijos se 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.

#### **Art. 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.

#### **Art. 14. Antigüedad.**

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

Los trabajadores fijos discontinuos consolidarán en concepto de antigüedad, cuatrienios al 5% 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.

#### **Art. 15. Horas extraordinarias.**

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

#### **Art. 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 habitual, 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.

### **CAPITULO IV**

#### **Condiciones sociales**

#### **Art. 17. Póliza de seguro.**

La empresa compensará hasta 1.300 ptas. a cada trabajador fijo o 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.

#### **Art. 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.

#### **Art. 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 la 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 15 días a contar desde la fecha de la publicación de las listas. La empresa dispondrá de un plazo de quince días para resolver sobre la reclamación planteada. La misma obligación existirá en todas las empresas para los trabajadores fijos. Las listas se renovarán, con iguales requisitos anualmente, a efectos de inclusión de los nuevos contratados.

**Art. 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, discontinuos, eventuales e interinos.

Se considerarán **fijos** quienes realicen actividades que por su naturaleza tienen 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.

**Art. 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.

**Art. 22. Comedores.**

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

**Art. 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 10 años anteriores a la solicitud:

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

**Art. 24. Hoja de salarios.**

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

**Art. 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.

**Art. 26. Ropa de trabajo.**

Se estará a lo dispuesto en el art. 86 de la Ordenanza de Comercio, y concretamente se entregarán guantes.

**Art. 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 ubi-

cado 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 las fiestas locales del lugar del centro de trabajo, percibiendo entonces remuneración normal.

**Art. 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 12 pts. 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.

**Art. 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.

**CAPITULO V**

**Art. 30. 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 son las siguientes:

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

B) Ser informados por la 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 ponga la empresa de cualquier índole, incluidos los datos relativos a cotización, podrán insertar disposiciones legales publicadas en Decretos/ Leyes, Ordenes Ministeriales o Boletín Oficial de la Provincia o 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.

**CAPITULO VI**

**Art. 31. 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 C.C.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 5'50%. Los atrasos derivados de dicho incremento se abonarán durante la primera quincena de junio de 1988 con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia». Para el año 1989, se establece un incremento salarial del 4'25%. Tanto en un año como en otro de vigencia no se establece cláusula de revisión salarial.

**ANEXO I**

**Tabla de rendimientos mínimos (promedios de confección)**

Tomate a granel	Platos/H.
Calibre "M"	38
Calibre "MM"	34
Calibre "MMM"	28
Llenado en chorro	85
Tomate empacquetado	
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 aquéllas que su grado de mecanización no lo permita y las incluidas en el anterior apartado.

4) La realización de estos rendimientos queda supeditada a unas 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 1-1-88 al 31-12-88**

**Trabajadores fijos discontinuos y eventuales**

Categorías	Salario H. bruto	Salario hora extra bruto
Peón, encajadora, marcadora, estriadora, empacquetadora y empapeladora . . . . .	395'27	691'72
Carpintero, montador, tapador	395'27	691'72
Encargado/a de sección . . . . .	395'27	691'72
Pinche 16-17 años . . . . .	330'25	577'94

Salario regulador: 2.632 ptas.  
Salario base día: 1.570 ptas.  
Salario base hora: 237 ptas.

**Trabajadores fijos**

Categorías	Salario mes bruto	Remun. anual	Horas anual. TRB.
Aspirante 16-17 a.	37.514	562.710	1.826 h. 27'
Peón . . . . .	48.034	720.510	"
Ayudante y especialista . . . . .	48.713	730.695	"
Oficial 3º y aux. administrativo . . . . .	49.394	740.910	"
Oficial 2º y conductor . . . . .	50.019	750.285	"
Oficial 1º, ofc. adm. y cond. mec. . . . .	50.643	759.645	"
Encargado de secc. . . . .	51.265	768.975	"
Técnicos y asimilados . . . . .	52.153	782.295	"

**ANEXO III**

**Tabla de salarios del 1-1-89 al 31-12-89**

**Trabajadores fijos discontinuos y eventuales**

Categorías	Salario H. bruto	Salario hora extra bruto
Peón, encajadora, marcadora, estriadora, empacquetadora y empapeladora . . . . .	412'06	721'11
Carpintero, montador, tapador	412'06	721'11
Encargado/a de sección . . . . .	412'06	721'11
Pinche 16-17 años . . . . .	344'28	602'50

Salario regulador: 2.744 ptas.  
Salario base día: 1.646 ptas.  
Salario base hora: 274'20 ptas.

**Trabajadores fijos**

Categorías	Salario mes bruto	Remun. anual	Horas anual. TRB.
Aspirante 16-17 a.	39.108	586.620	1.826 h. 27'
Peón . . . . .	50.075	751.125	"
Ayudante y especialista . . . . .	50.783	761.745	"
Oficial 3º y aux. administrativo . . . . .	51.493	772.398	"
Oficial 2º y conductor . . . . .	52.145	782.175	"
Oficial 1º, ofc. adm. y cond. mec. . . . .	52.795	791.925	"
Encargado de secc. . . . .	53.444	801.660	"
Técnicos y asimilados . . . . .	54.369	815.535	"