

Número 2722

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

### Dirección Provincial de Murcia

Ordenación laboral. Convenios colectivos. Exp. 25/84

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para «Manipulado y Envasado de Tomate Fresco», de ámbito provincial, suscrito por la Comisión Negociadora, el día 10 de abril de 1984, que tuvo entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 17 de abril de 1984, 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.

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.—Remitir el texto original del mismo, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para su depósito.

Tercero.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, a 17 de abril de 1984. El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social.—Vicente Selma Ramos.

En la ciudad de Murcia, siendo las 17 horas del día diez de abril de mil novecientos ochenta y cuatro, en los locales de la Asociación de Cosecheros Exportadores de Tomate de Invierno, se reúne la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo para las Industrias de Manipulado y Envasado de Tomate Fresco de la Región de Murcia, compuesta por los siguientes miembros:

Por la parte social: CC.OO.: doña María Asensio Campoy, doña Antonia Sobrino Salvador, don Antonio Bonaque Rodríguez, don Antonio González Martínez, doña Inés Muñoz Soto, doña Julia Díaz Sastre, doña Juana Pérez Acosta, doña Encarnación Ramírez Robles; Asesor: don Francisco Espín Carreras, doña Juana Costa Aznar; U.G.T.: doña María Amalia Sánchez García, doña Antonia Carrillo Montiel, don Francisco Gil Sánchez-Fortún, doña María Dolores Morales Ruiz, doña Elena González Baquero; Asesor: don José Peñalver Valera.

Por la parte empresarial: Asociación Provincial de Empresarios Cosecheros Exportadores de Tomate de Invierno de Murcia, don Miguel Durán Granados, don Antonio Hernández Muñoz, don Antonio Campoy Mayordomo, don Alejo Díaz González, don Pedro Sánchez Ibañez; Asesores: don Vicente Bru Parra, don Antonio Checa de Andrés.

Ambas partes se reconocen representatividad su-

ficiente para la suscripción del texto del presente Convenio Colectivo, manifestando que en las negociaciones ha presidido el principio de la buena fe y se cumple lo establecido en el apartado 2.º del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, ya que las partes negociadoras son representativas en el sector, agrupando las mismas la mayoría de las representaciones sociales y empresariales, se establece el ámbito personal, funcional, territorial y temporal, la forma y condiciones de la denuncia del Convenio y la designación de la Comisión Paritaria.

La mencionada Comisión Deliberadora, de un modo unánime, manifiesta su conformidad con el texto del Convenio que a continuación se transcribe:

## TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DE «MANIPULADO Y ENVASADO DE TOMATE FRESCO» DE LA REGION MURCIANA

### CAPITULO I

Art. 1.º—Ambito Territorial. El presente Convenio será de aplicación obligatoria en la Región Murciana.

Art. 2.º—Ambito Funcional. El presente Convenio obliga a las Empresas en aquéllos 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. 3.º—Duración y Vigencia. Con independencia de su publicación en el Boletín de la Región Murciana, el presente Convenio entrará en vigor el día de su firma por la Comisión Negociadora. Su duración será desde el 1 de enero de 1984 al 31 de diciembre de 1985.

Art. 4.º—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 considerará prorrogado por un año en su articulado, excepto la tabla salarial que será negociada por las partes.

Art. 5.º—Condiciones Más Beneficiosas y Derecho Supletorio. 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. 6.º—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. 7.º—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. 8.º—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 concederá 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 no fijos podrán disfrutar de las licencias especificadas más arriba, siempre que hubiesen trabajado en la Empresa un tiempo no inferior a ciento ochenta días en los 12 meses anteriores a la solicitud.

En el supuesto de que no se hubiera trabajado ese número de días, se tendrá derecho a la licencia, aunque no sea retribuida.

Art. 9.º—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 figura en la tabla anexa.

Art. 10.º—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 aquélla, siempre y cuando que este tipo de excedencia afecte tan sólo a uno de cada 100 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.º—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.º—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.º—Plus de Nocturnidad. Se fija un plus de nocturnidad del 25 por 100 del salario base, para aquellos trabajos que se efectúen entre las 22 y las 6 horas, que se cobrará con independencia del recargo por hora extraordinaria.

Art. 14.º—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 habido 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.

Los trabajadores fijos discontinuos que estuvieran en las Empresas antes del 31 de Octubre de 1976, tendrán 500 días reconocidos en concepto de antigüedad y a partir del pasado 1 de Mayo de 1979 manteniendo la relación laboral con la Empresa, les seguirían computando los días de trabajo efectuados hasta completar los 1.000 días ya citados para el devengo del primer cuatrienio.

Las Empresas en el plazo de 40 días, harán el cálculo de los días trabajados de los fijos discontinuos para que éstos, superados los días exigidos en el párrafo anterior, puedan comenzar a devengar y percibir el plus de antigüedad.

Art. 15.º—Horas Extraordinarias. Se abonarán las horas extraordinarias con los recargos establecidos en la Legislación vigente.

Art. 16.º—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 la localidad donde el trabajador tenga su domicilio.

#### CAPITULO IV Condiciones Sociales

Art. 17.º—Póliza de Seguro. La Empresa compensará hasta 1.000 Ptas. a cada trabajador por la suscripción de póliza de seguro para cubrir el riesgo de muerte, invalidez permanente o incapacidad, 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. Esta cláusula afecta a los trabajadores que a la suscripción de la póliza, tuviesen cubiertos al menos 180 días de trabajo efectivo en los 12 meses anteriores.

Art. 18.º—Contrato de Trabajo. Los Trabajadores fijos discontinuos o de campaña y 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.

Art. 19.º—Documentación sobre Trabajadores. En el plazo de quince días, a contar desde la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Región Murciana 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 15 días a contar de 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.º—Clasificación de los Trabajadores según su Permanencia en la Empresa. Por razón de la permanencia en el 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 y por un plazo que no exceda de dos meses.

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.º—Llamamiento y Cese. Los trabajadores fijos discontinuos o de campaña, deberán ser llamados cuando la Empresa, en uso de su facultad discrecional de gestión del 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.

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.º—Comedores. Para la instalación de comedores en las empresas, se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente.

Art. 23.º—Premio a la Jubilación. Los trabajadores que cesen en el trabajo por jubilación o por declaración de invalidez permanente total o absoluta, y que hayan prestado servicio en la empresa en los ocho años, independientemente de los días trabajados, anteriores al hecho causante, percibirá un plus equivalente al importe de 57 días de salario vigente en ese momento, por una sola vez.

Art. 24.º—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.º—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.º—Ropa de Trabajo. Se estará a lo dispuesto en el art. 86 de la Ordenanza de Comercio.

Art. 27.º—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 las fiestas locales del lugar del centro de trabajo, percibiendo entonces remuneración normal.

Art. 28.º—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 9,— 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.

#### CAPITULO V

Art. 29.º—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:

- Ser informados de los despidos y sanciones por faltas graves y muy graves impuestas a los trabajadores.
- Ser informados por la Empresa de la iniciación de un expediente de reestructuración de plantilla.
- Asesorar a los trabajadores cuando así lo soliciten en la firma de los contratos laborales y finiquitos.
- Intervenir en la negociación colectiva cuando sean nombrados miembros de la Comisión Negociadora por los trabajadores o sus Sindicatos.
- 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 así se pueda y en todo caso, con justificación posterior del tiempo invertido.

—Utilizarlas no sólo en diálogo con la Empresa.

los Organismos públicos directamente relacionadas 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.

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 Decreto/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 de personal que a diario se produzcan.

### CAPITULO VI

Art. 30.º—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 cualesquiera de las partes, con siete días de antelación y será presidida por persona que ambas designen.

La Comisión Paritaria queda compuesta por los siguientes señores:

Por la parte empresarial: don Miguel Durán Granados, don Antonio Campoy Mayordomo, don Antonio Hernández Navarro; Asesor: don Antonio Checa de Andrés.

Por la parte social: CC.OO.: don Antonio González Martínez, don Antonio Bonaque Rodríguez; Asesor: doña Juana Costa Aznar; U.G.T.: don Francisco Gil Sánchez-Fortún; Asesor: don José Peñalver Valera.

### DISPOSICION TRANSITORIA

Para el primer año de vigencia del presente Convenio Colectivo, se establece un incremento salarial de las anteriores tablas de salarios de un 9%. Los atrasos derivados de dicho incremento se abonarán durante el mes de Abril de 1984 con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Región Murciana. Para el año 1985 se establece un incremento salarial del índice de precios al consumo del año 1984, y en el supuesto de que el salario mínimo interprofesional para 1985 fuera superior a dicho I.P.C., se garantiza el Salario Mínimo Interprofesional. Tanto en un año como en otro de vigencia no se establece cláusula de revisión semestral salarial.

### ANEXO I

#### TABLA DE RENDIMIENTOS MINIMOS (PROMEDIOS DE CONFECCION)

TOMATE A GRANEL	PLATOS/H.
CALIBRE «M»	38
CALIBRE «MM»	34
CALIBRE «MMM»	28
LLENADO EN CHORRO	85
<b>TOMATE EMPAQUETADO</b>	
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 1-1-84 al 31-12-84

##### \*\* TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES

Categorías	Salario H. Bruto	Salario H. Neto
Peón, encajadora, marcadora, estriadora, empaquetadora y empapeladora.....	293,07	260,83
Carpintero, montador, tapador.....	293,07	260,83
Encargado/a de sección.....	293,07	260,83
Pinche 16-17 años.....	244,86	217,93

##### \*\* TRABAJADORES FIJOS

Categorías	Salario Mes Bruto	Remuner. Anual	Horas Anual Trab.
Aspirante 16-17 años.....	27.814	417.196	1.826 h. - 27 m.
Peón.....	35.614	534.207	1.826 h. - 27 m.
Ayudante y especialista.....	36.118	541.775	1.826 h. - 27 m.
Oficial 3ª. y Aux. Adm. ....	36.622	549.319	1.826 h. - 27 m.
Oficial 2ª. y conductor.....	37.085	556.268	1.826 h. - 27 m.
Oficial 1ª. Ofic. Administrativo y cond. Mecánico..	37.548	563.217	1.826 h. - 27 m.
Encargado de sección.....	38.009	570.147	1.826 h. - 27 m.
Técnicos y asimilados.....	38.668	580.010	1.826 h. - 27 m.

##### \*\* PRECIO DE LAS HORAS EXTRAS PARA LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES.

Categorías	Salario/H. Extra Bruto	Salario/H. Extra Neto
Peón, encajadora marcadora, estriadora, empaquetadora y empapeladora.....	512,87	456,45
Carpintero, montador, tapador.....	512,87	456,45
Encargado/a de sección.....	512,87	456,45
Pinche 16-17 años		
Tienen prohibido efectuar horas extras, pero en el caso de que se realicen, el precio sería el siguiente.....	428,51	381,37