

## II. Administración Civil del Estado

### 2. Direcciones Provinciales de Ministerios

Número 1197

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

##### Dirección Provincial de Murcia

Convenios Colectivos. Expte. núm. 5/83

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de «Manipulado y Envasado de Agrios» de la Región de Murcia y sus trabajadores, suscrito por la representación de la Asociación de Empresarios Hortofrutícolas de la provincia de Murcia y de los trabajadores pertenecientes a Comisiones Obreras, Unión Sindical Obrera y Unión General de Trabajadores, en fecha 15 de los corrientes, que tuvo entrada en esta Dirección Provincial el 17 de febrero, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que 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 esta Dirección Provincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

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, 22 de febrero de 1983.—El director provincial de Trabajo y Seguridad Social, Vicente Selma Ramos.

\* \* \*

En la ciudad de Murcia, en los locales de la Asociación Provincial de Frutos, siendo las 17 horas del día 15 de febrero de 1983, se reúne la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo Provincial de Manipulado y Envasado de Agrios de la Región de Murcia, compuesta por los siguientes miembros:

#### VOCALES SOCIALES

CC. OO.

Don Mariano Alarcón Arnaldos  
Don Antonio Tomás Muñoz  
Doña Antonia Marín Vidal  
Doña Carmen Ruiz Arjona

Suplentes:

Doña Josefa Sánchez Pérez  
Don Pedro Beltrán Lisón

Asesor:

Don José Tárraga Poveda

U. G. T.

Doña Juana Roda Martínez  
Don Antonio Olmos Corbalán  
Doña Araceli Vera Plana

Asesor:

Don José Peñalver Valeta

U. S. O.

Don Antonio Martínez Jimeno  
Don Antonio Trives Griñán  
Don Antonio Zapata García  
Doña Francisca Victorio González

Asesor:

Don Juan Díaz Muñoz

#### VOCALES ECONOMICOS

##### ASOCIACION EMPRESARIOS HORTOFRUTICOLAS

Don Antonio Izquierdo Martínez  
Don Antonio Muñoz Armero (Antonio Muñoz y Cía., S. A.)  
Don Antonio Gómez Murcia (Antonio Muñoz y Cía., S. A.)  
Don José Cánovas Ortiz (Tana, S. A.)  
Don Francisco Morales Alcaraz (Frutas Alonso, Sociedad Limitada)  
Don Tomás Alcázar García (Tomás Alcázar, Sociedad Anónima)  
Don José Luis Ortín Correas  
Don Antonio Pujante Galindo  
Don Angel Hernández Luna (ACIF, S. A.)  
Don José Antonio García Rosero (Rosero, García y Cía., S. A.)  
Don Manuel Pino Fernández (Rubio y Pino, S. L.)

Suplentes:

Don Asensio Sabater Sabater  
Don José García Lax  
Don Francisco Molina Muñoz

Asesor:

Don Antonio Checa de Andrés

Ambas partes se reconocen representatividad suficiente 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 segundo del art. 85 del Estatuto de los Trabajadores, ya que las partes negociadoras son representativas del sec-

tor, 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 conformidad con el texto del Convenio que a continuación se transcribe:

## TEXTO DEL CONVENIO

### 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 afectará a toda la Región de Murcia.

Artículo 3.—Período de duración, vigencia y revisión.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de octubre de 1982, 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 1983, si bien sus efectos económicos se establecen del 1 de enero de 1983 al 30 de septiembre de 1983.

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 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 aquéllos que realizan trabajos de carácter normal y propios de la temporada, con las intermitencias propias de la actividad de campaña dentro de la temporada.

**EVENTUALES:** Son aquéllos que son contratados como tales para efectuar trabajos específicos y aislados que no sean normales y permanentes de 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 en-

tregar, 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 figurará como anexo a este Convenio. El criterio a utilizar para cubrir las vacantes que se den en el seno de la empresa, cuando dichas vacantes correspondan a puestos de trabajo especializados, será el de antigüedad dentro de la especialización.

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 y, en su defecto, por no ser ello posible, 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 u 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 en los siete últimos años, 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.

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.

En el plazo de 30 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.—Documentación sobre trabajadores.

Las empresas vendrán obligadas a llevar unos recibos de salarios semanales, quincenales o mensuales, con indicación de las horas trabajadas diariamente, y que firmarán los trabajadores fijos discontinuos o eventuales.

Los trabajadores, con causa justificada, podrán solicitar certificación de la empresa de los días trabajados durante periodos a los que hagan refe-

rencia dichos recibos y, en caso de discrepancia, se solicitará a través de la Comisión Paritaria, quien exigirá del empresario los datos antes citados.

#### Artículo 8.—Trabajo femenino.

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

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 9.—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. del Estado» de 11 de junio), tendrán un plazo máximo de tres meses para el efectivo cumplimiento de lo dispuesto en el citado Decreto.

#### Artículo 10.—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, quedando a facultad de la misma el recabar la opinión de cada uno de los trabajadores.

Artículo 11.—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 60.000 (sesenta 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 600 (seiscientas) 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 600 pesetas exonerará a la empresa del pago de la indemnización del párrafo primero.

#### Artículo 12.—Premio por jubilación.

Las empresas afectadas por el presente Convenio concederá un complemento por jubilación a aquellos trabajadores que, con 8 años como mínimo de antigüedad en la misma, se jubilen voluntariamente y en activo y 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 en activo

Años	Mensualidades
60	12
61	10
62	8
63	6
64	4

Dichas mensualidades serán calculadas sobre salario base más antigüedad. Para su percepción habrá de solicitarse en un plazo de 3 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 13.—Premio de constancia.

Todo el personal que lleve 25 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. Al personal no fijo le será abonado este premio en proporción a los días efectivamente trabajados en dichos 25 años.

### CAPITULO III

#### JORNADA, LICENCIAS Y VACACIONES

#### Artículo 14.—Jornada.

Se establece la jornada de 42 horas semanales de trabajo efectivo.

Las empresas podrán pactar con sus 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 15 minutos retribuidos.

#### Artículo 15.—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 no fijo nunca 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, paralicen de una forma efectiva y/o repentina la producción.

Serán causas de fuerza mayor, entre otras, siempre que reúnan los requisitos anteriores: la suspensión de la exportación, fenómenos atmosféricos que impidan la entrada de fruta en los almacenes, cualquier otra medida oficial que afecte a la exportación, problemas de desverdización etc.

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.

Artículo 16.—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 17.—Licencias.

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

- 15 días naturales en caso de matrimonio.
- Durante tres días laborales, ampliables a otros tres cuando el trabajador tenga que realizar algún desplazamiento al efecto, en el caso de alumbramiento de la esposa o de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre, o hermanos de uno u otro cónyuge.
- Durante dos días por muerte de abuelos o nietos de uno u otro cónyuge.
- Dos 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.

Trabajadores no fijos: El trabajador, avisando con la posible antelación, justificándolo y acreditándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo por los motivos que a continuación se señalen y con derecho a remuneración durante el tiempo de ausencia.

— Diez días retribuidos con arreglo a su salario para trabajadores no fijos que en la fecha de su matrimonio hubieran trabajado de una forma efectiva durante un período de tiempo superior a 180 días en la anterior campaña.

— Cinco días retribuidos con arreglo a su salario para trabajadores no fijos, que en la fecha de su matrimonio hubieran trabajado de forma efectiva durante un período de tiempo comprendido entre los 91 y 180 días en la anterior campaña.

— Dos días retribuidos con arreglo a su salario para los trabajadores no fijos que en la fecha de su matrimonio hubieran trabajado de forma efectiva durante un período de tiempo comprendido entre los 50 y 90 días en la anterior campaña.

En todo caso, es requisito indispensable, en los supuestos anteriormente contemplados para la concesión de la licencia por matrimonio, estar en activo o en alta en la fecha del mismo, y haber trabajado con anterioridad a esa fecha un mínimo de 10 días naturales en el mes anterior.

El resto de las licencias se concederán con identidad de criterio que las establecidas para fijos.

Artículo 18.—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 trabajador para disfrutar en otras fechas.

El personal no fijo tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 23 días naturales. Se entiende que el importe de las mismas va prorrateado en el salario diario.

## CAPITULO IV ACCION SINDICAL

Artículo 19.—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.

Sus funciones serán las siguientes:

- 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 20.—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 tipificado y 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.

**Artículo 21.—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 art. 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.

**Artículo 22.—Locales y medios para los representantes de los trabajadores en la empresa.**

En todos los centros de trabajo se habilitará un tablón de anuncios a disposición de los representantes sindicales con la dimensión de 1,50×1 m., provisto de puerta cristalera para que se puedan insertar todos aquellos documentos y circulares que sean de interés para los trabajadores. En caso de necesitar el Comité de Empresa un local para el desarrollo de sus funciones específicas, la empresa vendrá obligada a proveerle del mismo.

**Artículo 23.—Excedencias.**

Se mantiene lo establecido al respecto en la Ordenanza de Trabajo de Manipulado y Envasado de Agrios de 28 de octubre de 1957, con las modificaciones introducidas al respecto por el Estatuto de los Trabajadores.

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 con cargo electivo de carácter sindical, para poder solicitar la excedencia precisarán una antigüedad efectiva en la empresa de, al menos, 220 días en el año natural anterior.

## CAPITULO V CONDICIONES ECONOMICAS

**Artículo 24.**

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 25.—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 26.—Antigüedad.**

Se fija una antigüedad para los trabajadores fijos en quinquenios al 10 por ciento, 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) Sin perjuicio de lo establecido en el art. 27, apartado b), del anterior Convenio, de 1979, que sigue en vigor para aquellos trabajadores a quienes no se le hubiera reconocido, para la consolidación de quinquenios se exigirán 1.200 días de trabajo efectivo en la empresa.

c) Para el cómputo de los días citados anteriormente, se tendrá en cuenta todo lo señalado en los modelos C-1 y C-2 de las empresas en las que los trabajadores presten sus servicios.

**Artículo 27.—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 28.—Gratificaciones extraordinarias.**

Para el personal fijo se establecen dos pagas extraordinarias de 30 días de salario base y antigüedad, pagaderas en los meses de julio y diciembre y en los días 15 y 20, respectivamente.

Para los trabajadores fijos discontinuos y eventuales se mantienen las pagas de verano y Navidad en cuantía de veintiún días cada una de ellas. Dichas pagas viene prorrateadas en el salario diario del trabajador.

**Artículo 29.**

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

**Artículo 30.—Beneficios.**

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

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

**Artículo 31.—Horas extraordinarias.**

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

**Artículo 32.—Plus de nocturnidad.**

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

**Artículo 33.—Plus de peligrosidad, toxicidad y penosidad.**

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

**Artículo 34.—Gratificación al personal no fijo.**

Las empresas harán efectivo a su personal no fijo que haya trabajado, como mínimo realmente, 200 días en el año natural y estén en activo, en situación de I. L. T. o de baja en el trabajo por causa no imputable a los mismos, el importe de ocho días del salario base más prorrateos de extras, vacaciones, festivos, etc., abonable del 20 al 24 de diciembre. En escala descendente se abonará el importe de 6 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 35.—Retribuciones.**

Se fijan las retribuciones que figuran en las tablas salariales anexas, cuyos efectos se establecen desde el 1 de enero de 1983 al 30 de septiembre de 1983.

En las cantidades pactadas que aparecen en las tablas de salarios anexas van incluidos los posibles atrasos que pudieran resultar de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 1982 y la cantidad que en concepto de revisión semestral se estableció en el art. 3, apartado 3.º del Convenio Colectivo de Agrios de 4-12-81, publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de Murcia de 25 de marzo de 1982, y que quedó fijada en la sentencia de la Magistratura de Trabajo número Tres de las de Murcia, en el proceso 2.734/82, quedando por tanto absorbidos dentro de los salarios del presente Convenio que constan en los anexos, las cantidades derivadas de la citada revisión semestral y los posibles atrasos del último trimestre de 1982.

**Artículo 36.—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 segundo del art. 3 del presente Convenio.

— Establecer los índices de productividad-rendimientos en las empresas.

— 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.

Y en prueba de conformidad firman el presente Convenio Colectivo las partes sociales y económicas referenciadas al principio, por sí y en nombre de sus representados, en la ciudad y fecha indicadas.

**A N E X O I****CONTRATO DE TRABAJO**

En ..., a ... de ... de 19 ...

De una parte don ..., como gerente de la empresa ..., dedicada a la manipulación de agrios y de otra don ..., como trabajador/a, afiliado a la Seguridad Social con el número ..., y que como trabajador fijo discontinuo tiene antigüedad en la empresa de ...

**CONVIENEN:**

Primero.—Don ..., que representa a la empresa ....., ofrece a la otra parte darle trabajo en su almacén, situado en ....., con la categoría de ..... y retribución de ..... ptas. diarias.

Segundo.—El presente contrato es sólo para la campaña de ....., especie ....., con las peculiaridades propias de esta actividad.

Como quiera que el trabajo en el almacén está supeditado a la entrada de frutas y a la posibilidad de corte en los huertos, de los accidentes climatológicos (lluvias, pedrisco, heladas, etc.) y además, a las normas muy variables sobre la exportación, así como a los pedidos, fechas de embarque, etc., el trabajo, aún dentro de la campaña, no es continuado, y por ello los días de trabajo efectivo dependen de las circunstancias citadas, estándose, en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 15 del Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias de Manipulado y Envasado de Agrios.

El presente contrato se extiende por triplicado, a fin de presentarlo para su visado ante la Oficina de Empleo.

Así lo acuerdan las partes en el lugar y fecha indicados.

**TABLA DE SALARIOS DEL PERSONAL FIJO  
GRUPOS I, II y IV**

ORAS ANUALES DE TRABAJO: 1.904

FRUTOS CITRICOS

CATEGORIAS	Asimilación (1)	Salario Convenio 1982/83 (2)	Aumento Convenio 1982/83 (3)	TOTAL (4)	Antigüedad (5)	Beneficios (6)	Salario hora profesional (7)	TOTAL ANUAL (8)
<b>GRUPO I</b>								
Ingeniero, licenciado y profesor mercantil	1	80.451	9.051	89.502	—	—	658	1.253.028
Ayudantes y técnicos titulados	2	55.717	6.268	61.985	—	—	456	867.790
<b>GRUPO II</b>								
Jefe superior	3	61.853	6.958	68.811	—	—	506	963.354
Jefe de primera	3	56.898	6.401	63.299	—	—	465	886.186
Jefe de segunda	3	51.052	5.743	56.795	—	—	418	795.130
Oficial de primera	5	44.732	5.032	49.764	—	—	366	696.696
Oficial de primera programador	5	44.732	5.032	49.764	—	—	366	696.696
Oficial de segunda	5	38.622	4.345	42.967	—	—	316	601.538
Oficial de segunda programador	5	38.622	4.345	42.967	—	—	316	601.538
Auxiliar	7	31.666	3.562	35.228	—	—	259	493.192
Ayudante de programador	7	31.666	3.562	35.228	—	—	259	493.192
Telefonista	7	31.666	3.562	35.228	—	—	259	493.192
Aspirante 16/18 años	11	19.419	2.185	21.604	—	—	159	302.456
Ordenanza	6	28.161	3.999	32.160	—	—	236	450.240
Portero	6	28.161	3.999	32.160	—	—	236	450.240
Botones 18/20 años	6	28.161	3.999	32.160	—	—	236	450.240
Botones 17/18 años	11	17.275	2.435	19.710	—	—	145	275.940
Vigilante	6	28.161	3.999	32.160	—	—	236	450.240
Mujer de la limpieza (día)	10	941	131	1.072	—	—	239	455.600
<b>GRUPO IV</b>								
Oficial de primera (día)	8	1.173	132	1.305	—	—	291	554.625
Oficial de segunda (día)	8	1.157	130	1.287	—	—	287	546.975
Ayudante (día)	9	1.009	114	1.123	—	—	251	477.275

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.
- 4.—A efectos de cotización a la Seguridad Social se estará a lo dispuesto por la legislación vigente al respecto.

**FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES**

**SALARIO DIA**

**FRUTOS CITRICOS**

**HORAS ANUALES DE TRABAJO: 1.946**

CATEGORIAS	Salario base	Partes propor- cionales	TOTAL SALARIO	Descuento S. Social 5,90%	Descuento I.R.P.F. 5%	TOTAL LIQUIDO	Salario hora profesional	TOTAL ANUAL
Encargado de almacén	1.299	773	2.072	122,25	103,60	1.846,15	296,—	576.016
Encargado de carpintería	1.299	773	2.072	122,25	103,60	1.846,15	296,—	576.016
Carpintero montador de primera	1.243	740	1.983	117,—	99,15	1.766,85	283,30	551.274
Carpintero montador de segunda	1.228	731	1.959	115,60	97,95	1.745,45	279,85	544.588
Peón máquinas y capaceador	1.227	730	1.957	115,45	97,85	1.743,70	279,55	544.004
Encargada de sección	1.159	690	1.849	109,10	92,45	1.647,45	264,15	514.035
Peón	1.158	689	1.847	108,95	92,35	1.645,70	263,85	513.452
Encajadora, marcadora, triadora, etc.	1.072	638	1.710	100,90	85,50	1.523,60	244,30	475.408
Aspirante carpintero y pinche de 16/17 años	789	469	1.258	74,20	62,90	1.120,90	179,70	349.696

**OTA:**

En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.

**FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES**

**SALARIO HORA**

**FRUTOS CITRICOS**

CATEGORIAS	Salario hora	Descuento S. Social	Descuento I.R.P.F.	LIQUIDO	IMPORTE EXTRA HORA
Encargado de almacén	296,—	17,45	14,80	263,75	518,18
Encargado de carpintería	296,—	17,45	14,80	263,75	518,18
Carpintero montador de primera	283,30	16,70	14,15	252,45	495,75
Carpintero montador de segunda	279,85	16,50	14,—	249,35	489,75
Peón máquinas y capaceador	279,55	16,50	14,—	249,05	489,20
Encargada de sección	264,15	15,60	13,20	235,35	462,25
Peón	264,15	15,60	13,20	235,10	461,75
Encajadora, marcadora, triadora, etc.	244,30	14,40	12,20	217,70	427,50
Aspirante carpintero y pinche de 16/17 años	179,70	10,60	9,—	160,10	314,45

**OTA:**

En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.