

## II. Administración Civil del Estado

### 2. Direcciones provinciales de Ministerios

Número 6838

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

##### Dirección provincial de Murcia

Ordenación Laboral. Convenios Colectivos. Exp. 17/93

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Agumur, S.A., de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 16-4-93, y que ha tenido entrada en esta Dirección provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 10-5-93, 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 a 18 de mayo de 1993.—El Director provincial de Trabajo y Seguridad Social, José Antonio Gallego Iglesias. (D.G 33320)

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «AGUAMUR, S.A.» DE MURCIA

#### CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 1.—Ámbito personal, funcional y territorial

Se regirán por las normas de este Convenio todos los trabajadores al servicio de la Empresa «Aguamur, S.A.», en sus centros de trabajo de Murcia y su provincia.

##### Artículo 2.—Vigencia

Las normas contenidas en este Convenio entrarán en vigor el día 1 de enero de 1993, a cuyo efecto se retrotraerán

todos sus efectos, cualquiera que sea la de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», siendo su duración hasta el día 31 de diciembre de 1994.

Durante la vigencia de este Convenio no podrá ser afectado por lo dispuesto por otro, cualquiera que sea su ámbito.

##### Artículo 3.—Compensación y absorción

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, siendo compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran.

Las revisiones del salario mínimo interprofesional no modificarán, por sí mismas, la estructura ni la cuantía de los salarios fijados en este Convenio, si bien se garantiza a los trabajadores, como ingreso anual irreductible, la cuantía del salario mínimo vigente en cada momento en cómputo anual.

##### Artículo 4.—Garantía «ad personam»

Se respetarán las situaciones que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam», y a extinguir.

#### CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y OTRAS NORMAS

##### Artículo 5.—Organización del trabajo

La dirección de la Empresa, como responsable de la organización del trabajo, adoptará la estructuración del servicio y funciones que en cada momento sea conveniente. Establecerá los sistemas de racionalización, mecanización y automatización, que estime oportunos. Creará o modificará puestos de trabajo cuando sea necesario, procediendo a la fijación de la plantilla con arreglo a las necesidades del trabajo. Todo ello de acuerdo con las normas vigentes de aplicación.

##### Artículo 6.—Ingreso en la empresa. Contratación

Compete a la Empresa la libre facultad de contratar a los trabajadores, procediendo siempre de acuerdo con las disposiciones vigentes reguladoras de esta materia.

El contrato de trabajo se celebrará siempre por escrito, pudiendo suscribirlo la Empresa bajo cualquiera de las modalidades legalmente establecidas por las normas de aplicación en cada momento o conforme a las exigencias y requisitos señaladas en las mismas. La Empresa dará conocimiento a los delegados de personal de los contratos llevados a cabo, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

##### Artículo 7.—Período de prueba

La admisión del personal se considerará provisional, salvo renuncia de la Empresa, durante un período de prueba

variado, que deberá concretarse por escrito y que no podrá exceder de la siguiente duración, según la índole de la labor a que sea destinado cada trabajador.

- a) Técnico Titulado Superior: Seis meses.
- b) Técnico Titulado Grado Medio, Técnico no Titulado, Administrativos y Comercial: Tres meses.
- c) Obreros: Quince días.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito en su contrato.

Durante el período de prueba, tanto la Empresa como el trabajador, podrán resolver libremente el contrato, sin que ninguna de las dos partes tenga derecho a indemnización alguna.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos propios de su situación conforme a las normas vigentes, y su situación de Incapacidad Laboral Transitoria, que afecte al mismo durante este período de prueba, interrumpe el cómputo de éste.

#### Artículo 8.—Permisos y licencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo.
- c) Cinco días naturales por fallecimiento de cónyuge o hijo.
- d) Tres días naturales por fallecimiento de padres o hermanos. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días naturales.
- e) Dos días naturales en caso de fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) Dos días naturales por traslado de domicilio habitual.
- g) Un día natural por matrimonio de hijos o hermanos.

#### Artículo 9.—Excedencias

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y de la antigüedad, 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.

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 un año 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.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubieran o se produjeran en la Empresa, percibiendo la retribución que corresponda al puesto o categoría que ocupe, reconociéndosele el derecho preferente a

ocupar la primera vacante que quede de la categoría que ostentaba al iniciar la excedencia. Igualmente se le reconocerá la antigüedad que tuviera al quedar excedente.

#### Artículo 10.—De los registros

La Empresa no podrá realizar registros en la persona del trabajador ni en sus taquillas ni demás efectos personales.

#### Artículo 11.—Prórroga y denuncia

El presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no media denuncia expresa por cualquiera de las partes, que habrá de hacerse comunicada por escrito a la otra y con una antelación mínima de un mes respecto a la indicada fecha de terminación de su vigencia.

### CAPÍTULO III TIEMPO DE TRABAJO

#### Artículo 12.—Jornada

La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo en cómputo semanal.

El horario del personal administrativo y el de producción será de 9,00 a 14,00 y de 15,00 a 18,00 horas, de lunes a viernes, salvo por necesidades de producción, que se podrán establecer turnos rotativos de 6,00 a 14,00 y de 14,00 a 22,00 horas.

En cuanto al personal de extrusión será en turnos rotativos de 6,00 a 14,00, de 14,00 a 22,00 y de 22,00 a 6,00 horas, de lunes a domingo.

El turno del domingo finalizará a las 18,00 horas y el resto de horas hasta la finalización del turno se recuperará en otras jornadas, salvo para aquellos trabajadores que hubiesen sido contratados para tal fin.

#### Artículo 13.—Horas extraordinarias

Dada la naturaleza de la actividad de esta Empresa se autoriza la realización de horas extraordinarias, cuyo número no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo prescrito en el número 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. La Empresa o el trabajador podrá optar entre abonarlas con el recargo del 75 por 100 o compensarlas por tiempos de descanso.

La realización de tales horas extraordinarias se hará constar en las hojas de salario a todos los efectos, y mensualmente se comunicará a la Autoridad Laboral. Esta información deberá ser suministrada asimismo a los representantes de los trabajadores.

### CAPÍTULO IV CONDICIONES ECONÓMICAS

#### Artículo 14.—Retribuciones

El salario base que percibirá cada trabajador afectado por este Convenio, según la categoría profesional, será el que se establece en la tabla salarial adjunta, que consta en el Anexo I.

#### Artículo 15.—Antigüedad

Los trabajadores percibirán aumentos periódicos por años de servicios, consistente en el abono del:

Cinco por ciento, tres años.  
Diez por ciento, cinco años.  
Quince por ciento, diez años.  
Cada uno de ellos sobre el salario base.

#### **Artículo 16.—Gratificaciones extraordinarias**

Los trabajadores afectados por este Convenio tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán los días 15 de los meses de julio y diciembre, respectivamente.

Las cuantías de tales gratificaciones será para cada trabajador, según su categoría profesional, de una mensualidad cada una de ellas, compuesta por su salario base más la antigüedad.

#### **Artículo 17.—Anticipos**

Los trabajadores tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado de hasta el noventa por ciento de su importe.

#### **Artículo 18.—Pago de las retribuciones**

El pago de las retribuciones ordinarias mensuales y de las gratificaciones extraordinarias se hará mediante transferencia o talón nominativo en la Entidad bancaria o Caja de Ahorros libremente elegida por el trabajador.

La Empresa se compromete a dar las oportunas órdenes al Banco o Caja correspondiente con la debida antelación como para que cada trabajador pueda percibir sus devengos en la fecha legalmente señalada.

#### **Artículo 19.—Vacaciones**

El personal tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales de treinta días retribuidas con arreglo a su salario base más antigüedad, no sustituible por compensación económica, que se disfrutará dentro del período comprendido entre el primero de octubre y el día 30 de marzo.

Los trabajadores, en los demás meses, podrán solicitar hasta un máximo de 15 días naturales de vacaciones, siempre que esta situación no afecte a más del 10% de la plantilla fija.

El calendario de vacaciones se fijará por la Empresa con los representantes de los trabajadores de acuerdo a las necesidades de cada servicio, de tal forma que los trabajadores sepan con una antelación mínima de dos meses el período de vacaciones que le corresponde.

### **CAPÍTULO V BENEFICIOS SOCIALES**

#### **Artículo 20.—Premio por matrimonio**

El personal de uno y otro sexo que contraiga matrimonio, llevando en la Empresa más de dos años de antigüedad, percibirá por ello la cantidad alzada de cuarenta mil pesetas, no computable en la base de cotización a la Seguridad Social, conforme preceptúa el artículo 73, e) de la Ley General de la Seguridad Social.

#### **Artículo 21.—Premio por natalidad**

La Empresa abonará a los trabajadores, con antigüedad superior a dos años, un premio por natalidad consistente en la cantidad de cinco mil pesetas por cada nacimiento.

#### **Artículo 22.—Indemnización por fallecimiento**

Al fallecer un trabajador en activo, la Empresa abonará a su viuda o hijos que convivan a sus expensas, el importe de dos mensualidades, doblándose este importe si además deja hijo minusválido o incapacitado. La cantidad resultante no se computará en la base de cotización a la Seguridad Social, conforme preceptúa el artículo 73, b) de la Ley General de la Seguridad Social.

#### **Artículo 23.—Complemento de Incapacidad Laboral Transitoria**

En los supuestos de incapacidad laboral transitoria derivado de enfermedad común, la Empresa completará la prestación económica que el trabajador perciba de la Entidad gestora de la Seguridad social, con una cantidad que complete hasta el cien por cien la mencionada prestación de su salario de cotización.

Este complemento se abonará a partir del día cinco de su baja, y por convenirse como mejora de las prestaciones de la Seguridad Social, no se computará en la base de cotización a la Seguridad Social, en base a lo establecido en el artículo 73, f) de la Ley General que la regula.

#### **Artículo 24.—Complemento en caso de accidente laboral**

En los casos de accidente laboral, la Empresa completará la prestación económica que el trabajador perciba de la Entidad gestora correspondiente, con la cantidad necesaria que complete al cien por cien la mencionada prestación de su salario de cotización.

Este complemento se abonará desde el mismo día de la baja por accidente laboral, y por las mismas razones indicadas en el artículo 23 anterior no se computará en la base de cotización a la Seguridad Social.

### **CAPÍTULO VI DERECHOS SINDICALES**

#### **Artículo 25**

Los Delegados de Personal son el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la Empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses.

Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa.
- b) Prioridad de permanencia en la Empresa respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, siempre que el despido o sanción sea por el ejercicio de su representación.
- d) Expresar, colegiadamente, si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del tra-

bajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.

- e) Disponer de las horas señaladas en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, retribuidas, cada uno de los miembros del Comité de Empresa, para el ejercicio de sus funciones de representación.
- f) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones que, directa o indirectamente, tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

## CAPÍTULO VII DISPOSICIONES FINALES

### Artículo 26.—Remuneración anual

La remuneración anual es la que se indica para cada categoría profesional, en el Anexo I de este Convenio.

### Artículo 27.—Comisión paritaria

Para entender de la interpretación de las condiciones establecidas en el presente Convenio, se designa una Comisión Paritaria, que estará integrada por dos vocales del Comité de Empresa, que han intervenido en las deliberaciones y otros dos representantes de la Empresa.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria tendrán carácter de ordinario o extraordinario, según la calificación de las partes firmantes.

Podrá convocar a la Comisión Paritaria cualquiera de las partes firmantes, mediante preaviso mínimo de tres días, debiéndose resolver las consultas en un plazo de siete días.

#### Funciones:

Son funciones de la Comisión Paritaria:

1. Interpretación del Convenio Colectivo.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3. A petición de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuestiones y conflictos que pudieran suscitarse de aplicación del Convenio Colectivo, con independencia de las competencias de los Organismos públicos asistentes al efecto.

### Artículo 28.—Compromiso de normalidad en los servicios

Durante la vigencia del presente Convenio, y en tanto la Empresa cumpla con las condiciones pactadas, los empleados se comprometen a realizar los servicios en la forma acostumbrada.

### Artículo 29.—Vinculación a la totalidad

En el supuesto que la Autoridad Laboral en uso de las facultades que le confiere el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, estimase que este Convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, dirigiera oficio a la jurisdicción competente y éste anulara o dejara sin efecto algún artículo del mismo, bien en su todo o

en parte de lo convenido, que se recoge en su contenido, se conviene expresamente que, entonces, el presente Convenio Colectivo de Trabajo quedaría totalmente nulo y sin efecto ni eficacia práctica alguna, por lo que las partes volverían a negociar un nuevo Convenio o bien reconsiderar el contenido de este Convenio en su totalidad.

### Artículo 30.—Legislación supletoria

En todo lo no previsto en este Convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales de aplicación y Ordenanza Laboral.

### Artículo 31.—Partes contratantes

El presente Convenio ha sido concertado entre el Delegado de Empresa y Dirección de ésta, debidamente facultados.

### Artículo 32.—Paga extra anual

Se fija una paga extra anual a devengar en el mes de marzo, por importe de 70.000 para el año 1993 y de 75.000 pesetas para el año 1994.

Firmado por la parte Empresarial.—Firmado por los Trabajadores.

## ANEXO I

### TABLA SALARIAL

|                              | SALARIO BASE |
|------------------------------|--------------|
| Encargado General .....      | 146.580      |
| Oficial Administrativo ..... | 122.704      |
| Encargado de Planta .....    | 124.910      |
| Oficial 1.ª Extrusora .....  | 91.018       |
| Oficial 2.ª Extrusora .....  | 74.485       |
| Oficial 1.ª Envasado .....   | 91.018       |
| Oficial 2.ª Envasado .....   | 74.485       |
| Peón .....                   | 71.730       |

\* El incremento de la tabla salarial de 1993 será del 6% para el año 1994.

\* Si la elevación del IPC del año 1993 fuese superior al 6,5%, la cantidad que exceda de esta cifra será aumentada con carácter retroactivo al 1-1-93. Del mismo modo, si el IPC de 1994 fuese superior al 6%, lo que exceda de esta cantidad le será incrementado con carácter retroactivo al 1-1-94.