

## DIARIOS

Encargado	40'10	0'80	1'32	3'25	66'11
Ofic. 1. <sup>a</sup> Prep.	38'10	0'80	1'32	3'25	66'11
Ofic. 1. <sup>a</sup>	36'33	0'80	1'32	3'25	66'11
Ofic. 2. <sup>a</sup>	34'64	0'80	1'32	3'25	66'11
Especialista	34'64	0'80	1'32	3'25	66'11
Ayudante	33'98	0'80	1'32	3'25	66'11

## DISPOSICION ADICIONAL

**Única.** Incrementos salariales 2003 a 2006.- Las tablas retributivas del Convenio se incrementarán de acuerdo con los siguientes porcentajes:

- Año 2003: Se establece un incremento salarial para el ejercicio 2003, consistente en el valor del I.P.C. previsto por el Gobierno más el 0.75%.

- Año 2004: Se establece un incremento salarial para el ejercicio 2004, consistente en el valor del I.P.C. previsto por el Gobierno más el 1%.

- Año 2005: Se establece un incremento salarial para el ejercicio 2005, consistente en el valor del I.P.C. previsto por el Gobierno más el 1%.

- Año 2006: Se establece un incremento salarial para el ejercicio 2006, consistente en el valor del I.P.C. previsto por el Gobierno más el 1%.

- Cláusula de garantía: En caso de que el I.P.C. real a 31 de diciembre de cada año, fuese superior al I.P.C. previsto por el gobierno para dicho período, el exceso, si lo hubiere, se abonará en una sola paga en el mes de febrero del año siguiente. En todo caso, este exceso, en caso de darse, servirá de base para el cálculo del incremento de los años posteriores.

## Consejería de Trabajo y Política Social

**111 Convenio Colectivo de Trabajo para Samafru, S.A., Exp. 49/02.**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Samafru, S.A., (Código de Convenio número 3002452) de ámbito Empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 7-9-2002, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 18-12-2002, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24-3-1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General de Trabajo

## RESUELVE

**Primero:** Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

**Segundo:** Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 20 de diciembre de 2002.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma (Resol. 20-9-99). El Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

**Convenio Colectivo de Samafru, S.A.****Artículo 1.º- Ambito territorial.**

El presente Convenio Colectivo es de aplicación exclusiva a la empresa SAMAFRU, S.A., con domicilio en Carretera de Mula, s/n.-Alcantarilla.

**Artículo 2.º- Ambito funcional.**

Los preceptos de este Convenio Colectivo regulan las relaciones laborales de la empresa SAMAFRU, S.A. cuya actividad es la congelación de vegetales, así como el comercio de las mismas y del personal que en ellas presten sus servicios.

**Artículo 3.º- Ambito personal.**

El convenio básico será aplicable a todos los trabajadores de la empresa SAMAFRU, S.A., con excepción de los excluidos y de los afectados por las relaciones especiales del artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores o de disposiciones de carácter general.

**Artículo 4.º- Ambito temporal.**

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de abril de 1999, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia. Su duración será de TRES AÑOS, desde el 1 de octubre de 2002 hasta el 30 de septiembre de 2005.

**Artículo 5.º- Denuncia.**

La parte que se proponga denunciar lo pactado deberá notificárselo a la otra dentro de los tres últimos meses de cada año natural, y en el escrito de denuncia se concretarán las propuestas de modificación.

**Artículo 6.º- Efectos.**

El presente convenio Colectivo obliga, como ley entre las partes, a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas, en cuyo nombre se celebre el contrato, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea del derecho necesario absoluto. La misma fuerza de obligar tiene los anexos que regulan aquellas materias negociables por periodos no inferiores a un año.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus formas con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

Las condiciones establecidas compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, así como las que puedan establecerse en el futuro por disposiciones de carácter general o convencional de obligada aplicación, salvo indemnizaciones, suplidos y prestaciones de la seguridad social en régimen de pago delegado.

El presente convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obligada por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro a la empresa SAMAFRU, S.A. y a la totalidad de sus trabajadores.

**Artículo 7.º- Comisión Paritaria**

1.- Se establece una Comisión Paritaria, cuyas funciones serán:

a) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.

b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.

c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

2.- Los acuerdos que alcance la Comisión Paritaria en cuestiones de interés general se

considerarán parte del presente Convenio Colectivo y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su Registro.

3.- La Comisión estará compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa que será nombrados de entre los pertenecientes a la Comisión Deliberadora del Convenio.

4.- Reglamento de funcionamiento:

a) Reuniones: La Comisión paritaria se reunirá:

Para el ejercicio de las funciones señaladas en el artículo precedente, apartado 1,a) y b), cuando le sea requerida su intervención.

Para el caso del apartado 1,c), cada tres meses.

b) Convocatorias:

La Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las partes firmantes, bastando para ello una comunicación escrita, en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día.

La Comisión Paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero que en ningún caso excederá de quince días a partir de la convocatoria.

Si cumplido dicho término la Comisión no se ha reunido el efecto será el de entenderse que se ha agotado la intervención de la misma, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere pertinentes.

c) Quórum-Asesores:

Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación.

Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de un máximo de dos asesores.

d) Validez de los acuerdos:

Los acuerdos de la comisión requerirán en cualquier caso el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las dos representaciones.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quienes hagan de Secretarios y un representante de cada parte.

e) Domicilio:

A efectos de notificaciones y convocatoria se fija el domicilio de la Comisión paritaria en sede de la empresa.

5.- Obligatoriedad de sometimiento a la comisión paritaria: Las partes se obligan a someterse a la Comisión paritaria todas las cuestiones de interés general que susciten con carácter previo a cualquier acción judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de derechos colectivos.

En todo caso, deberá negociarse bajo principio de la buena fe.

**Artículo 8.- Disposición general.**

Las categorías profesionales consignadas en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener

provistas todas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

Aquellos operarios cuyas profesionales no se encuentren definidas en el presente Convenio Colectivo, serán asimilados a las que dentro de las anteriormente expuestas más se asemejen.

#### **Artículo 9.- Grupos de clasificación por su permanencia.**

A) Trabajador fijo. Es aquel contratado para prestar sus servicios con carácter indefinido, y en funciones que no dependan de circunstancias que por su propia naturaleza pudieran interrumpir la prestación de servicio continuado.

B) Trabajador eventual. Es aquel que es contratado para la realización de tareas propias de la empresa, pero que actúa de forma cíclica e intermitente, en razón a la falta de regulación en el trabajo en la empresa y ello por ser la propia actividad que desarrolla de carácter cíclico e intermitente.

#### **Artículo 10.- Grupos de clasificación por su función.**

A) Grupo profesional Administrativo.

1. Oficial de primera.
2. Oficial de segunda.
3. Auxiliar.
4. Viajante o Vendedor.

B) Grupo Profesional del personal obrero.

1. Operador de máquina.
2. Especialista.
3. Auxiliar.
4. Almacenero.

B) Grupo Profesional de subalterno.

1. Guarda o portero.
2. Personal de limpieza.

#### **Artículo 11.- Categorías profesionales por su aptitud.**

A) Categoría profesional de Administrativos.

En el concepto general de personal administrativo se incluyen aquellos que realicen funciones de oficina, tales como la contabilidad, facturación, cálculo, cobro, correspondencia, informática, etc.

1.- Oficial de Primera: Es el administrativo que, con iniciativa y responsabilidad y con o sin otros empleados a sus órdenes conoce en profundidad los siguientes trabajos: facturas y cálculos de las mismas; cálculo de estadísticas; llevar libros de cuentas corrientes, diario, mayor y corresponsales; redacción de correspondencia con iniciativa propia; liquidaciones y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y seguridad social. Puede actuar a las órdenes del Jefe de Primera o de Segunda, si los hubiere. También se incluirán en esta categoría los taquimecanógrafos que tomen al dictado 100 palabras en idioma extranjero, traduciéndolas correctamente a máquina a seis.

2.- Oficial de segunda.- Es el empleado mayor de 18 años que con iniciativa y responsabilidad restringida ayuda en sus funciones al oficial de primera si lo hubiera, realizando anotaciones de contabilidad, maneja el archivo y ficheros y ejecuta las demás operaciones similares a las enunciadas para oficiales de primera. También se incluirán en estas categorías los taquimecanógrafos que tomen al dictado en lengua española 100 palabras por minuto, transcribiéndolo correctamente a máquina a diez.

3.- Auxiliar. Es el empleado mayor de 18 años que realiza operaciones administrativas elementales, tales como las de cálculo y confección de facturas, pasar datos en las nóminas y libro de cuentas corrientes auxiliares, confección de recibos, letras de cambio y trabajos de esta orden. En esta categoría se incluyen al auxiliar de caja y al mecanógrafo. Así mismo se incluyen los empleados que realicen funciones de cobro y pagos con carácter permanente.

4.- Viajantes o vendedores: Son aquellos que, al servicio de la empresa, a cuya plantilla pertenecen, realizan viajando o no, operaciones de venta de productos, siguiendo las instrucciones y órdenes de la dirección de la empresa en cuanto a rutas, precios y condiciones de venta, toma nota de los pedidos, los informa y cursa y procede a su cobro. Durante su estancia en la localidad en la que radique la empresa, podrá realizar funciones administrativas o técnicas complementarias a su actividad profesional.

B) Categoría profesional de personal obrero.

Este grupo profesional comprende a aquellos trabajadores que, con la formación necesaria, realizan los trabajos típicos de su especialidad, sean estos principales o auxiliares y llevándolos a cabo con iniciativa, responsabilidad y rendimiento de acuerdo con su categoría.

Con carácter general las categorías serán las siguientes:

1.- Operador de máquinas: Es el operario que conoce el funcionamiento, puesta en marcha de las máquinas e instalaciones, sabiendo leer los aparatos e interpretarlos en lo que se refiere a maniobras normales de marcha; realizará los engrases adecuados, así como la limpieza, conservación y vigilancia de máquinas e instalaciones de su sección. Los conductores maquinistas de transporte interno quedan asimilados a esta categoría.

2.- Especialista: son los trabajadores que poseen una destacada especialidad en una o varias de las funciones y operaciones del proceso industrial, y en las que se requiere una habilidad y rapidez habituales en la ejecución.

3.- Auxiliar: Es el operario encargado de ejecutar predominantemente labores para cuya realización se requiere la aportación de su esfuerzo físico, una práctica obligatoria, una práctica operaria sencilla prestando la atención necesaria en cada caso.

4.-Almacenero: Es el subalterno encargado de despachar los pedidos en los almacenes, de recibir las mercancías y distribuirlas convenientemente para que no experimente de mérito en su almacenamiento y sean de fácil localización, así como de registrar en los libros o fichas el movimiento que haya habido durante la jornada y detectar las necesidades de aprovisionamiento, etc.

C) Categorías profesionales del grupo de subalternos.

Son aquellos trabajadores que realizan en la empresa funciones de carácter auxiliar y complementario para las cuales no se precisa otra formación que la adquirida en los estudios primarios y solo poseen responsabilidad elemental, tanto administrativo como de mando.

1.- Guarda o portero: Es el que tiene como misión prioritaria funciones de orden, custodia y vigilancia, careciendo de título de vigilante jurado de industria o comercio, cuidando, principalmente, de los accesos a la fábrica y despacho, esencialmente de personas extrañas a la empresa.

2.- Personal de limpieza: son los trabajadores encargados de la limpieza y cuidado de los servicios de aseo general, de los locales de uso común y los destinados a oficinas.

#### **Artículo 12.- Norma subsidiaria.**

Las definiciones generales de las categorías profesionales sirven y pueden aplicarse a las diferentes actividades que se integran o puedan integrarse en la empresa, de tal forma que cualquier puesto de trabajo quedará asimilado a una de las categorías establecidas, de acuerdo con la aptitud profesional necesaria para desempeñarlo.

#### **Artículo 13.- Retribuciones.**

Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

Respecto al trabajador eventual, en el salario base lleva incluidas las partes proporcionales de las retribuciones de los domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad, así como la paga de beneficios.

#### **Artículo 14.- Salario Base.**

El salario base de los trabajadores afectados por el presente convenio, para 2002, es el especificado en las tablas salariales anexas en este convenio, para cada uno de los niveles y categorías, con las matizaciones que para los trabajadores eventuales en el artículo anterior.

#### **Artículo 15.- Pagas extraordinarias.**

Se establece dos pagas extraordinarias consistentes en treinta días de salario base del

presente convenio. Dichas pagas harán de abonarse los días 18 de julio y 22 de diciembre.

Los trabajadores eventuales las llevan prorrateadas en el salario base.

#### **Artículo 16.- Paga de beneficios.**

Se establece una paga de beneficios para todos los trabajadores fijos, sea cual sea su categoría profesional, consistente en treinta días de salario base del presente convenio y pagadera en el mes de marzo.

Los trabajadores eventuales las llevan prorrateadas en el salario base.

#### **Artículo 17.- Momento de pago y mora.**

La empresa vendrá obligada a hacer efectivo la retribución mensual antes del día 11 del mes siguiente al vencido de trabajo.

Si la empresa no abonase los salarios en el momento citado incurrirá en mora desde el momento en que el trabajador le requiere formalmente para el pago, deberá abonar por tal concepto el porcentaje que en concepto de penalización establece el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 18.- Recibo de salarios.**

La empresa estará obligada al recibo oficial de salarios, acreditativos de los pagos efectuados, no pudiendo ser tiempo superior a un mes.

#### **Artículo 19.- Antigüedad.**

Se establece trienios al 5 % sobre el salario base del presente convenio.

Los trabajadores eventuales comenzarán a devengar este plus a partir de que cada año de prestación de servicios de la campaña o ciclo productivo tenga un periodo de trabajo efectivo de 225 días/año.

#### **Artículo 20.-**

El precio/valor de trabajo efectivo de la categoría profesional del personal obrero será el siguiente:

1.- Operador de máquina	4,19 €/hora.
2.- Especialista	4,19 €/hora.
3.- Auxiliar	4,07 €/hora.
4.- Almacenero	4,07 €/hora.

#### **Artículo 21.- Cotización.**

La empresa se obliga a efectuar la cotización de los trabajadores eventuales, al igual que de los fijos, de acuerdo con la legalidad vigente, para el Régimen General, incluida la contingencia de desempleo y de acuerdo con las bases de cotización que con carácter general se fijen anualmente por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o el organismo correspondiente.

#### **Artículo 22.- Ropa de trabajo.**

La empresa suministrará la ropa de trabajo necesaria.

**Artículo 23.- Póliza de seguros.**

La empresa contratará una póliza de seguros global a favor de sus trabajadores, que tendrá efectos en tanto se hallen de alta en la empresa y en la Seguridad Social, de forma que, en caso de fallecimiento por muerte natural, sus derechohabientes percibirán la cantidad de 3.606,07 €; en caso de muerte o de invalidez permanente total y absoluta por accidente de trabajo, el importe será de 15.025,30 €.

**Artículo 24.- Jubilación anticipada.**

El trabajador que cumpla 64 años durante la vigencia de este Convenio y pretenda acogerse a la jubilación anticipada establecida en los Reales Decretos de 20 de agosto y 19 de octubre de 1981, lo solicitará por escrito, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que cumpla dicha edad o en el mismo plazo, a contar desde la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, en el caso de que los hubiere cumplidos con anterioridad a tal publicación. La empresa, en el plazo de treinta días siguientes a la recepción de la petición, decidirá la aceptación o no de la jubilación solicitada. En caso de no aceptación lo comunicará a la Comisión Paritaria, indicando los motivos, a efectos de simple conocimiento. Caso de aceptación, y de acogerse la empresa a los beneficios establecidos, vendrá obligada a contratar a otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo mediante contrato de la misma naturaleza que el extinguido.

**Artículo 25.- Fijación de campañas.**

Del 1 de enero al 31 de marzo, coliflor y alcachofa y brócoli

Del 1 de abril al 30 de junio, fresa y albaricoque

Del 1 de julio al 30 de septiembre, pimiento.

Del 1 de octubre al 31 de diciembre, brócoli.

Así mismo, se tenderá a que las mismas no tengan periodo de interrupción entre ellas.

**Artículo 26.- Periodo de prueba.**

Podrá concertarse un periodo de prueba, que en ningún caso, excederá de tres meses para todos los trabajadores, excepto para los no cualificados, que será hasta de quince días laborales.

El empresario y el trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla y de acuerdo con la modalidad de contratación, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá los efectos propios de la modalidad bajo la que hayan sido concertados, computándose, en su caso, a efectos de antigüedad, el tiempo de servicios prestados en la empresa.

**Artículo 27.- Liquidación.**

Al personal que cese en la empresa se le entregará una liquidación de la totalidad de los emolumentos que le corresponda con el debido detalle para que pueda conocer con exactitud la naturaleza y cuantía de los diversos conceptos. El interesado podrá consultar con los representantes legales de los trabajadores.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente al servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo como mínimo un preaviso de quince días.

**Artículo 28.- Jornada.**

La jornada semanal de trabajo que se establece en el presente convenio es de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

**Artículo 29.- Horas extraordinarias.**

Se consideran horas extraordinarias aquellas que se realicen a partir de las ciento sesenta al mes, abonándose con el incremento legalmente establecido. No se podrán realizar más de 80 horas extras al año por trabajador.

La dirección de la empresa informará a los representantes legales de los trabajadores y delegados sindicales sobre las horas extra realizadas, con una periodicidad mínima de dos semanas, o menos, si así lo acuerdan conjuntamente.

**Artículo 30.- Descanso semanal.**

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado y, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

Se exceptúan de esta norma general:

a) Los trabajos que no sean susceptibles de interrupción.

b) Los trabajos de reparación y limpieza necesarios para no interrumpir con ello las faenas de la semana en establecimientos industriales, entendiéndose que solo se consideran indispensables a este efecto los que, de no realizarse en domingo, impidan la continuación de las operaciones de las industrias o produzcan grave entorpecimiento y perjuicio a las mismas.

c) Los trabajos de vigilancia.

d) Los trabajos perentorios por causa de fuerza mayor.

**Artículo 31.- Horarios.**

En cada centro de trabajo se indicará, por medio de cartel permanente colocado en sitio visible, el calendario horario de trabajo.

**Artículo 32.- Vacaciones.**

Los trabajadores fijos tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones retribuidas de treinta días.

La dirección de la empresa determinará la época del año para el disfrute de las vacaciones, previa consulta a los representantes de los trabajadores.

**Artículo 33.- Licencias.**

La regulación de esta materia se efectuará según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Avisando con la posible antelación, el personal afectado por este convenio podrá faltar al trabajo con derecho a percibo de salario por alguno de los motivos y durante los periodos siguientes:

a) Durante 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos jornadas de trabajo en caso de muerte de padres, hijos, cónyuge o hermanos tanto en línea consanguínea como de afinidad. Estos permisos se ampliarán a cuatro días por razón de la distancia, cuando el hecho se produzca fuera de la localidad donde este enclavada la empresa.

c) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Tres días por nacimiento de hijos.

f) Si el trabajador necesita acudir a consultorio médico por razones de enfermedad durante la jornada de trabajo, la empresa abonará el importe de las horas no trabajadas por esta causa hasta un límite del 50 por ciento de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días cada año.

**Artículo 34.- Norma general.**

El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrán derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad e Higiene.

El trabajador estará obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

Para la previsión de los riesgos, las empresas y trabajadores harán efectivas las normas sobre Vigilancia y Comités de Seguridad, según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrate, cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que puedan ocasionar riesgos graves para el propio trabajador, para sus compañeros o terceros, ya sean con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas

y a realizar las prácticas necesarias cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas pero con el recuento en aquella del tiempo invertido en las mismas.

**Artículo 35.- Seguridad en el trabajo.**

La empresa y los trabajadores vendrán obligados al exacto cumplimiento de todas las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, especialmente en lo que se refiere a los locales de producción de frío, máquinas, aparatos y almacenes frigoríficos.

**Artículo 36.- Higiene en los locales.**

Los locales reunirán las condiciones sanitarias y de medio ambiente adecuadas disponiendo de medios para mantenerlos limpios y en estado higiénico siendo obligación de los y trabajadoras respetar las normas que a tal efecto dicte la dirección de la empresa.

**Artículo 37.- Reconocimientos médicos.**

Los trabajadores afectados por el convenio Colectivo tendrán el derecho y el deber de una revisión médica general adecuada y suficiente, al menos una vez al año.

**Artículo 38.- Servicios de higiene.**

Todo centro de trabajo dispondrá de abastecimientos suficientes de agua potable, así como de cuartos de vestuarios y aseos, duchas y servicios.

**Artículo 39.- Botiquín.**

La empresa cuidará de la dotación y mantenimiento del botiquín o cuadro sanitario previamente instalado, de conformidad con las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene.

**Artículo 40.- Higiene del personal.**

El personal que tenga contacto directo o intervenga en la elaboración y manipulación de productos alimenticios observará rigurosamente todas las medidas higiénicas y sanitarias.

**Artículo 41.- Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible, integrado por un conjunto de derechos y obligaciones, cargos y beneficios para ambas partes, por lo que a efecto de su aplicación práctica, su contenido será considerado globalmente en cómputo anual.

En consecuencia, si la Autoridad Laboral o Judicial se modificara o anulara algunas de las cláusulas o anexos, de forma automática la totalidad del convenio colectivo quedará nulo y sin efecto, salvo que la Comisión Mixta, en reunión al efecto, acuerde la continuación o modificación del mismo en los términos que la Comisión Mixta Pactara.

## Anexo I

## Tabla Salarial Año 2002

<u>Categoría</u>	<u>Salario Día</u>	<u>Salario Mes</u>
I. Administrativos		
1.- Oficial Primera		754,03 €
2.- Oficial Segunda		717,97 €
3.- Auxiliar		655,70 €
4.- Viajante o vendedor		619,04 €
II. Personal Obrero		
1.- Operador de máquina	33,75 €	
2.- Especialista	33,75 €	
3.- Auxiliar	32,76 €	
4.- Almacenero	32,76 €	
III. Subalterno		
1.- Guarda o portero		619,04 €
2.- Personal de limpieza		619,04 €

## Consejería de Trabajo y Política Social

**112 Convenio Colectivo de Trabajo para Carbónica Murciana, S.A., Exp. 51/02.**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Carbónica Murciana, S.A., (Código de Convenio número 3000182) de ámbito Empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 31-10-2002, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 20-12-2002, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24-3-1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General de Trabajo

## RESUELVE

**Primero:** Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

**Segundo:** Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 23 de diciembre de 2002.—El Director General de Trabajo. Por delegación de firma (Resol. 20-9-99). El Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

**Texto del Convenio Interior de la Empresa Carbónica Murciana, S.A. Año 2002**

**Preámbulo**

Presentada a la Dirección de la Empresa, la propuesta de los trabajadores de actualizar el Convenio Interior de la Empresa, que finalizó el 31 de diciembre de 2001, denunciado en tiempo y forma, por los representantes de los trabajadores, la Empresa aceptó la petición formulada para su revisión y actualización conforme a la normativa laboral. Este convenio de Empresa, refleja los criterios propuestos por ambas partes, ampara algunas mejoras y ofrece unas perspectivas de claridad en los datos y soportes para sucesivos Convenios de Empresa.

**Capítulo I. Naturaleza****Artículo 1. Objeto.**

Es objeto de este convenio de empresa, mejorar las relaciones laborales internas y contar con una base para los acuerdos colectivos que, sucesivamente vayan mejorando las condiciones de vida del personal adscrito a Carbónica Murciana, S.A., todo ello amparando una productividad adecuada en la actividad empresarial.

**Artículo 2. Ámbito de aplicación.**

**Funcional:** Este convenio afecta a Carbónica Murciana, S.A., sociedad comprendida en el sector de alimentación, grupo de Bebidas Refrescantes, en las que las relaciones de trabajo están reguladas por la Ordenanza Laboral para la Industria de Bebidas Refrescantes de fecha 14 de mayo de 1977 B.O.E. de 1 de junio de 1977) y modificaciones a la misma según Orden de 27 de agosto del mismo año. Su actividad principal es la distribución de Bebidas Refrescantes, así como la distribución de otros productos de los que pueda ser licenciatura.

**Territorial:** A los centros de trabajo que Carbónica Murciana, S.A. tenga o pueda tener en Murcia y su Región.

**Personal:** Afectará a todo el personal adscrito a Carbónica Murciana, S.A. en los centros de trabajo incluidos en el ámbito territorial.

**Temporal:** Entrada en vigor. Este Convenio regirá a todos los efectos a partir del día 1 de enero de 2002, sea cual fuere la fecha de acuerdo entre la representación laboral y empresarial y la de refrendo por la Autoridad Laboral.

**Duración:** El presente convenio tendrá una duración de un año a contar del día 1 de enero de 2002 al 31 de diciembre de 2002.

**Denuncia y Prórroga:** El presente convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización, quedando prorrogado su articulado hasta que las partes alcancen un nuevo acuerdo.