

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación y Empleo

10882 Resolución de 1 de julio de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio y tablas salariales 2013, 2014 y 2015, denominación, agrios (manipulados y envasado).

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente, 30/01/0070/2013; referencia, 201344110018; denominación, Agrios (Manipulado y Envasado); código de convenio, 30000055011982; ámbito, Sector; suscrito con fecha 23/05/2013, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

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

Murcia, 1 de julio de 2013.—El Director General de Trabajo, Fernando José Vélez Álvarez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA
"MANIPULACIÓN Y ENVASADO DE AGRIOS"

Capítulo I

Artículo 1. Ámbito 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, actividad que se reconoce estacional.

Se reconoce por las partes que se está en presencia de convenio sectorial y que no existe un convenio colectivo de ámbito superior a este.

Con la estructura que las partes dan al presente convenio colectivo consideran suficientemente cubiertas dentro del marco estatutario de negociación colectiva en el sector de manipulado y envasado de agrios y se ha adaptado su contenido a la redacción actual del art. 90 del E.T.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo afectará a toda la Comunidad Autónoma de Murcia.

Artículo 3. Períodos de duración, vigencia y revisión.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el B.O.R.M., si bien producirá efectos desde el 1 de Enero de 2011 y su duración se pacta hasta el 31 de Diciembre del año 2015.

El presente Convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización.

Se prorrogará en todos sus términos y artículos, incluida la tabla de salarios hasta la firma del siguiente

Capítulo II

Condiciones sociales

Artículo 4. Clasificación de los trabajadores por su permanencia en la Empresa.

Fijos: Son aquellos trabajadores que prestan sus servicios en la Empresa de una forma continuada y permanente.

Fijos discontinuos: Son los que fueron contratados de acuerdo con el art. 15.6. del E.T. y art. 11 del R.D. 2.104/84, de 21 de Noviembre, que mantendrán sus condiciones laborales "ad personam", de acuerdo con aquellas disposiciones legales antes de ser modificadas o derogadas. Asimismo es el que aparece regulado en el num. 8 del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, en la nueva redacción dada por la Ley 12/2001 de 9 de Julio.

Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados y cesados al trabajo de acuerdo con su antigüedad o tiempo de permanencia en la empresa y en función a su categoría.

Los fijos discontinuos serán cesados en el trabajo por orden inverso a su antigüedad y de acuerdo con sus categorías profesionales. Tampoco podrán ser cesados si no lo han sido previamente los eventuales de igual categoría.

Interinos: Son trabajadores interinos los que ingresen en la Empresa expresamente para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo y a trabajadores con contrato reducido y por la duración de la jornada reducida, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

La duración de la interinidad será la misma que la del periodo de suspensión del contrato del sustituido y cesará en el momento de la reincorporación de este último, salvo el supuesto de fallecimiento o reconocimiento del sustituido en situación de invalidez permanente total o absoluta, que dará lugar a la extinción del contrato, tanto del sustituido como del interino.

Asimismo será causa de extinción del contrato de interinidad la jubilación o la no reincorporación del trabajador sustituido, o la extinción por cualquier causa de la relación laboral de aquel.

Una vez se incorpore el sustituido, cesará en la prestación de servicios sin derecho a indemnización.

Cuando se trate de formalizar contratos de interinidad de trabajadores fijos discontinuos, constatada la suspensión del contrato y la necesidad de cubrir esa vacante por un interino, se formalizará el contrato de esta naturaleza, por escrito

y con expresión de la causa de interinidad, la persona a la que sustituye y demás causas previstas legalmente.

Ahora bien, como resulta que los trabajadores fijos discontinuos tienen que ser llamados al trabajo por riguroso orden de antigüedad en su categoría profesional y antigüedad, para no producir perjuicio a los trabajadores fijos discontinuos que estén en la lista de los mismos a efectos de llamamiento, el interino, a pesar de sustituir al que tiene el contrato suspendido, pasará a la lista de llamamientos de trabajadores fijos discontinuos en el último lugar y será llamado al trabajo una vez estén ocupados todos los discontinuos, y ello por cuanto que la sustitución no lleva aparejado el reconocimiento de la antigüedad del sustituido, ya que es un complemento personal de este.

Contratos para la formación: Es aquel contrato formativo por el que el trabajador se compromete a prestar un trabajo y a recibir formación adecuada para su puesto de trabajo, rigiéndose por lo que establezcan las leyes vigentes en cada momento.

Eventuales: Se estará a lo dispuesto en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores y en lo previsto igualmente en el art. 8.2. del mismo Cuerpo Legal.

La duración máxima de prestación de servicios, amparada por uno o varios contratos de esta naturaleza, será de nueve meses como máximo en un periodo de un año y se formalizará siempre por escrito.

En el supuesto previsto en el art. 8.2. del E.T., si los contratos no tienen una duración superior a cuatro semanas, no será necesaria su formalización por escrito, bastando la simple comunicación a los organismos oficiales correspondientes y a la representación legal de los trabajadores.

Si por las siguientes causas que a continuación se indican, ajenas todas ellas a la voluntad de las partes, fuera imposible la prestación de servicios en alguno o varios días dentro del periodo de vigencia pactado como de duración del contrato, éste se considerará suspendido de acuerdo con lo establecido en el art. 45.a) y b) del E.T., quedando exoneradas las partes de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. Las causas de suspensión que las partes suscriptoras del presente Convenio consideran como válidas son las siguientes:

a) Circunstancias climatológicas que afecten a la producción de frutos objeto de la manipulación. Tales causas son: lluvias, vientos, heladas, pedriscos, calores y fríos que anticipen, impidan o retrasen la maduración de los frutos.

b) Problemas fitosanitarios que afecten a la producción y sean ajenos a la voluntad de las partes.

Cuando se produzca alguna de las causas anteriormente indicadas, la empresa afectada por la misma, lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa y del trabajador de forma anticipada, y según la práctica que al efecto se utilice en las empresas, para exonerarle de la vinculación laboral con la misma mientras perdure la suspensión, viniendo obligada a reponerlo en su actividad, cuando cese la causa que motivó la suspensión del contrato.

Al objeto de establecer las garantías necesarias para que no se produzcan situaciones arbitrarias y no deseadas por las partes, se acuerda que cada uno de los contratos eventuales que se realicen, tengan una duración máxima de dos meses, sin que ello sea óbice para que se puedan suscribir diferentes contratos hasta una duración total de 9 meses en el periodo de un año.

Adicionalmente se establece que la duración máxima de la suspensión contractual a que se refieren los párrafos anteriores a cada uno de los contratos que se realicen no podrá exceder de diez jornadas. Si excediera la suspensión del contrato de las diez jornadas citadas, el contrato se considerará extinguido y la Empresa podrá optar entre abonar, en concepto de daños y perjuicios por la extinción no imputable al trabajador, una cantidad equivalente a los salarios dejados de percibir hasta la fecha de finalización del contrato, o bien a darle ocupación en otro contrato posterior por el número de las jornadas dejadas de trabajar, que excedan de las diez jornadas.

Para la formalización de contratos de esta naturaleza, será preciso que todos los fijos discontinuos hayan sido llamados a su puesto a partir del inicio de la campaña, y además, no operará dicha suspensión en el caso de que en el centro de trabajo presten servicios en dichas jornadas empresas de trabajo temporal.

Artículo 5. Estabilidad en el empleo y acceso a la fijeza discontinua de los trabajadores eventuales.

Siendo propósito de las partes suscriptoras del presente Convenio el fomento de la estabilidad en el empleo, las empresas afectadas por el mismo se obligan a la conversión de trabajadores eventuales en fijos discontinuos, en la forma y con las condiciones establecidas a continuación:

a) A partir del inicio de la vigencia del presente convenio, los trabajadores eventuales que presten servicios en las empresas al menos el 30% de la media de los días trabajados por los fijos discontinuos de aquellas, tendrán preferencia para ser contratados en la misma condición de eventualidad en la segunda campaña, sin perjuicio de los derechos adquiridos por aplicación del convenio anterior.

b) Los trabajadores eventuales que al término de la segunda campaña hubieran prestado servicios en las empresas que superen el 40% de la media de los días trabajados por los fijos discontinuos en dicha campaña, adquirirán la condición de fijos discontinuos al inicio de la siguiente campaña, siempre y cuando no se haya producido una cesación voluntaria en la prestación de servicios, o ausencias injustificadas (en el único entendimiento de no acudir al llamamiento al trabajo, previamente justificado por la empresa).

Para la obtención de la media de los días previstos en los dos supuestos anteriores, no se computará a los trabajadores fijos discontinuos que en la campaña tuvieran su contrato suspendido por duración superior a treinta días, y siempre que la suspensión no sea consecuencia de los ceses de actividad propios de la fijeza discontinua.

c) En el caso de que en alguna o algunas empresas no existieran fijos discontinuos a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, el cálculo de referencia para la consideración de tal figura, será el promedio de los días efectivamente trabajados por los trabajadores eventuales en las dos campañas anteriores y con el mismo sistema de cálculo establecido anteriormente.

d) Los trabajadores eventuales que presten servicios en las empresas o centros de trabajo durante tres años consecutivos, y ello con independencia del número de días de prestación de servicios, adquirirán la fijeza discontinua al término del tercer año.

e) En todo caso el trabajador eventual que en la primera campaña alcance el 65% de la media de los días trabajados por los fijos discontinuos en las

condiciones antes indicadas, adquirirá la fijeza discontinua, al término de la campaña.

f) Todos los contratos efectuados por las empresas afectadas por el presente Convenio se realizarán por las mismas. En ningún caso se realizarán contratos por medio de empresas de trabajo temporal, que se puedan entender efectuados en fraude de ley, y en el entendimiento de que para acudir a este tipo de contratación la empresa tiene que haber ocupado previamente a sus trabajadores fijos y fijos discontinuos.

La plantilla de las empresas obligadas por este convenio colectivo tendrán que disponer de un mínimo del 85% de aquellas en cómputo anual de trabajadores fijos y fijos discontinuos, estableciéndose expresamente que dicho límite no se podrá modificar en convenio colectivo de ámbito inferior a este.

Las partes declaran expresamente que este porcentaje de fijeza discontinua no puede servir de referencia para otros sectores, ya que su aplicación en este sector (manipulado de agrios) es debida a las peculiaridades del mismo.

A los efectos del cálculo de los trabajadores de la plantilla, los fijos, fijos discontinuos y aquellos con contrato de trabajo de duración superior a un año, contarán como uno. Los eventuales y contratados a través de ETT computarán por el número de días trabajados y cada 200 días de trabajo o fracción, en el periodo de un año, contara como uno.

Aquellas empresas afectadas por este convenio que no alcancen el índice de estabilidad del 85%, dispondrán del plazo de un año a partir de la publicación del mismo en el BORM para llevarlo a cabo.

Si en alguna empresa no existieran fijos discontinuos el cálculo de referencia será el promedio de días efectivamente trabajados por los eventuales y personal de ETT en la campaña anterior, según el cálculo resultante anteriormente indicado. Se tomará como criterio objetivo para estas conversiones el de los trabajadores con mayor número de días trabajados en la empresa

Artículo 6.- Contratos de trabajo

Los contratos de trabajo de los trabajadores fijos discontinuos se regirán por las disposiciones contenidas en el num. 8 del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 35/2010 de 17 de septiembre y demás de aplicación. Estos contratos se harán siempre por escrito, teniendo la obligación la Empresa de hacerlo por triplicado y entregar, 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 este 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. 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.

El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección, sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

El contenido de la copia básica de los contratos y plazo de entrega, se acomodará a lo establecido en la Ley 2/91, de 7 de Enero.

Artículo 7.- Llamamiento al trabajo.

Para el trabajador fijo discontinuo se establece la obligación de que la empresa efectúe su llamamiento según las costumbres del lugar, si realizado el llamamiento de este modo, alguno de los trabajadores no se presentase al trabajo por alegar el trabajador que el citado llamamiento no se produjo, la empresa vendrá obligada a realizar un nuevo llamamiento 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 y 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 desde 1.974, incluyendo a tal efecto todos los consignados por cualquier concepto en los modelos TC-1 y TC-2, y subsidiariamente la fecha de inscripción en el Libro de Matrícula, o su alta en S.Social, ya que este último ha sido suprimido.

El trabajador fijo discontinuo que estando en activo cause baja por I.T., a los solos efectos de futuros llamamientos, cuando cause alta por curación, se computará como días de trabajo, los mismos que hubiera prestado en el que en orden de antigüedad esté situado a continuación del enfermo, en las listas de llamamiento.

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 treinta 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.

El cese de los fijos discontinuos se producirá en orden inverso a la antigüedad de éstos en sus respectivas categorías profesionales.

Artículo 8.- Condiciones de trabajo y protección de la maternidad.

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

Si de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo se infiere un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de la trabajadora embarazada, el empresario adoptara las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo. Para ello y siempre que ello sea posible, se asignara a la trabajadora un puesto de trabajo diferente y compatible con su

estado, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 9.- Comedores y actualización de instalaciones.

Aquellas empresas que no dispongan de comedores adecuados, tendrán un plazo máximo de tres meses para el efectivo cumplimiento de lo dispuesto en la Legislación vigente. Las empresas afectadas por este Convenio tendrán la obligación en un período de tres meses, a partir de la publicación del mismo, de hacer las instalaciones pertinentes en duchas y vestuarios, suficientes para la plantilla de cada empresa.

Artículo 10.- Prendas de trabajo.

Las empresas afectadas por el presente Convenio entregarán a sus trabajadores de mano de obra directa de los almacenes, dos prendas de trabajo al año, una en Abril y otra en Octubre, viniendo obligados los trabajadores a su utilización, que será exigida por la Empresa.

Artículo 11.- Poliza de seguros.- Indemnización por muerte o invalidez permanente total para la profesión habitual o absoluta para todo tipo de trabajo, y gran invalidez, derivada de accidente de trabajo.

La Empresa abonará la suma de 20 euros al año a cada trabajador/a por la suscripción de Póliza de Seguros que cubra el riesgo de muerte, invalidez permanente total para la profesión habitual y absoluta para todo trabajo, y gran invalidez, derivada de accidente de trabajo, cuya suscripción será de exclusiva cuenta del trabajador, 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. También se pacta que la póliza pueda ser colectiva, pero viniendo obligados los trabajadores a través de los comités de empresa a presentar la misma suscrita con la relación de los trabajadores beneficiarios, y esta abonará la cantidad pactada en función del número de aquellos.

Artículo 12.- Premio de constancia.

Todo el personal, sea fijo o fijo discontinuo, que lleve veinticinco 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.

A efectos de la percepción del presente premio se computará la excedencia forzosa por maternidad.

Capítulo III

Jornada, licencia y vacaciones

Artículo 13.- Jornada.

Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada laboral será de 1800 horas anuales de trabajo efectivo y de 40 horas semanales, también de trabajo efectivo, distribuida de lunes a viernes y que se realizaran dentro del siguiente abanico horario.

De lunes a viernes: de 8 h. a 13 h. y de 14'30. a 20'00 h.,y ello como regla general.

Tendrán igualmente la consideración de horas extraordinarias todas las que sobrepasen las nueve diarias y 40 semanales, o 1800 horas anuales de trabajo efectivo y las que se realicen fuera del abanico horario de referencia.

Las empresas podrán pactar con los representantes de los 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 quince minutos retribuidos.

Artículo 14.- Flexibilización de la jornada.

Por las peculiaridades del trabajo estacional y discontinuo, pedidos urgentes, suministros, imprevistos, etc., se pacta expresamente la jornada irregular durante los meses de noviembre, diciembre, enero, febrero, marzo y abril, en los que se podrán realizar 45 horas semanales como horas ordinarias y con tal valor, incluyendo las mañanas de los sábados en las que el abanico horario será de 08 a 13'00 h, manteniéndose el abanico horario del resto de días que constan en el artículo anterior.

Al ser jornada ordinaria la de la mañana de los sábados en la forma indicada anteriormente, la asistencia al trabajo es obligatoria.

Ahora bien, se autoriza que el trabajador pueda dejar de prestar servicios la mañana de los sábados, cuando así lo solicite y lo comunique, al menos con 24 horas de antelación a la empresa bien directamente o a través de los representantes legales de los trabajadores y esta le exonerará de dicha asistencia siempre que el índice de absentismo en ese día no supere el 30% de la categoría profesional a que corresponda.

La dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores podrán variar de mutuo acuerdo los meses a los que se refiere la flexibilización de la jornada, si bien su duración abarcará el periodo de seis meses.

El resto del año en que no se utilice la jornada flexible, la jornada será proporcional hasta alcanzar las 1800 horas anuales de trabajo efectivo.

Artículo 15.- Plus de trabajo en sábados

Las horas trabajadas en la mañana de los sábados que no superen las 45 horas semanales en el periodo de referencia (de seis meses) se abonarán con el valor de la hora ordinaria que corresponda, según la tabla de retribuciones adjunta, pero con un plus añadido de 2 euros brutos por hora efectivamente trabajada que será lineal para todas las categorías profesionales y sin tener en cuenta la mayor o menor antigüedad de los trabajadores.

El importe del plus de los sábados en la cuantía citada de 2 euros hora se mantendrá durante toda la vigencia del presente convenio colectivo y en el recibo oficial de salarios se definirá como "plus sábados".

Artículo 16.- Horas extraordinarias en la jornada flexible.

Se consideran horas extraordinarias las que superen las 9 diarias, las 1.800 anuales de trabajo efectivo, las que superen las 45 horas semanales en los meses de noviembre a abril o en aquel otro periodo de seis meses pactado de mutuo acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, las realizadas las tardes de los sábados, domingos y festivos.

Artículo 17.- Valor de las horas extraordinarias.

El valor de las horas extras tanto en jornada ordinaria como flexible es el que aparece reflejado en las tablas anexas. Su importe coincide con el que se

abonaba en el convenio anterior y el citado importe se mantendrá congelado durante toda la vigencia del convenio.

Artículo 18.- 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 fijo discontinuo y eventual no 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.

De no avisar, se entenderá jornada completa.

Cuando la jornada se interrumpa por causa de fuerza mayor y el trabajador/a, a instancias de la empresa, permanezca en el centro de trabajo, ésta estará obligada a abonar esas horas hasta que se reanude la jornada.

Artículo 19.- Licencias retribuidas.

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

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) Durante 3 días laborales, ampliables a otros 3, cuando el trabajador tenga que realizar algún desplazamiento al efecto, en el caso nacimiento de hijo, justificándose la necesidad de dicho desplazamiento. Esa misma licencia se hace extensiva a los familiares de primer grado.

Esta licencia sólo la podrá utilizar una persona en la empresa.

c) Durante 3 días laborables, ampliables a otros tres en caso de enfermedad grave u hospitalización o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madres o hermanos de uno u otro cónyuge.

La licencia será de dos días en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad del trabajador.

En los supuestos previstos en los apartados b) y c) de este artículo y salvo en el caso de fallecimiento, los tres días de licencias que se contemplan no tienen por qué ser consecutivos y podrán ser elegidos por el trabajador mientras subsista la causa de la licencia, lo que tendrán que acreditar en la empresa.

d) Durante 2 días por muerte de abuelos o nietos de uno u otro cónyuge.

e) Durante 2 días por traslado de su domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

g) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica de especialista de la S.Social, 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 para asistir a la consulta del médico de medicina general. A este respecto y con relación a los desplazamientos que se indican, la Empresa sólo se obliga a abonar media hora como mínimo y una hora como máximo en los desplazamientos empleados para asistir a la consulta del médico de cabecera o especialista respectivamente. Para abonar el tiempo de consulta de los médicos será necesario que los mismos indiquen en el correspondiente parte la fecha y hora de entrada y salida de la consulta.

En todo lo no especificado se estará a lo que disponga en cada momento la normativa vigente.

- Licencia para mejora de empleo.- La empresa podrá conceder licencia no retribuida y por período máximo de seis meses a aquellos trabajadores que soliciten la misma para mejora de empleo, en actividades que no guardan relación con las de la empresa, siendo imprescindible para la concesión de la licencia la existencia de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 20.- 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 correspondientes a los días trabajados. El disfrute se hará entre los meses de Junio a Septiembre, salvo pacto entre empresa y trabajadores para disfrutarse en otras fechas.

El personal fijo discontinuo, igualmente tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales. El importe de las mismas va prorrateado en el salario diario. Ahora bien, por la propia discontinuidad de la prestación de servicios, tan sólo se establece el disfrute obligatorio de las mismas para aquellos trabajadores fijos discontinuos que presten sus servicios en las empresas hasta completar la jornada máxima anual establecida en este Convenio para dichos trabajadores fijos discontinuos.

Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales, como consecuencia de las peculiaridades y naturaleza de la prestación de servicios, en las que no se pueden prever el número de días que van a prestar servicios en el año; el número de días a que tendrán derecho a disfrutar de vacaciones, será proporcional a los días trabajados en el año natural anterior.

El disfrute de las vacaciones se hará de mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, si bien el 50% del periodo de disfrute se efectuará entre el 20 de Junio y el 20 de septiembre, salvo que por acuerdo individual entre empresa y trabajador se acuerde el disfrute en otras fechas.

El disfrute de las vacaciones se hará por turnos, dentro de cada categoría y especialidad, de forma que no interrumpa el normal desarrollo del proceso productivo y se procurará que no coincida con el período de mayor actividad en las empresas.

Con respecto al párrafo anterior y para adecuar los calendarios de vacaciones al proceso productivo de la empresa, ésta y los Comités de Empresa determinarán los cuadrantes de los turnos de vacaciones, en función del orden cronológico de solicitud de las mismas por parte de los trabajadores.

El calendario de vacaciones se fijará en cada centro de trabajo de forma tal que el trabajador conozca las fechas que le corresponden dos meses antes al menos del comienzo de su disfrute.

El inicio de las vacaciones no podrá coincidir nunca con domingo o festivo.

Los trabajadores fijos discontinuos que proporcionalmente al número de días de trabajo efectuados en el año anterior no alcancen el derecho a doce días de las mismas, podrán solicitar de las empresas un permiso no retribuido hasta alcanzar los doce días, cuyo disfrute se hará de una sola vez y se procurará que coincida con los meses de verano.

Al tener incluida en la retribución diaria el importe de las vacaciones, el disfrute de las mismas no se incluirá a efectos del cómputo de jornada y, por la misma razón, el trabajador no percibirá ningún tipo de retribución.

El trabajador eventual también tiene incluido el importe de las vacaciones en su precio salario/hora.

El trabajador /a que tenga suspendido su contrato de trabajo por disfrute del periodo de maternidad, tendrá derecho a disfrutar las vacaciones que le correspondan inmediatamente después de finalizar dicho periodo. En el resto de supuestos de suspensión de contrato, se estará a lo dispuesto al efecto en la legislación vigente.

Artículo 21.- Principios de obligado cumplimiento que se introducen a partir de las últimas reformas legislativas.

Las partes suscriptoras del presente Convenio Colectivo, en base a lo dispuesto en el art. 15.8 del Estatuto de los Trabajadores, han acordado expresamente, por tratarse el presente de un Convenio de ámbito sectorial y ser la actividad del sector estacional, ampliar la jornada de referencia y establecer para todos los fijos discontinuos afectados por el mismo, sea cual fuera la fecha de inicio de la relación laboral en las empresas, la de referencia de 1.790 horas anuales de trabajo efectivo, que es inferior a la establecida en el Convenio Colectivo de 1.800 horas anuales, que a su vez es la fijada para los trabajadores fijos y la que sirve de módulo de cálculo de las retribuciones de todos los trabajadores afectados por el Convenio.

Lógicamente la jornada de referencia que ahora se pacta para los fijos discontinuos de 1790 horas de trabajo anuales, podrá no ser cumplida por los trabajadores fijos discontinuos, ya que la prestación de servicios, por la propia discontinuidad de la actividad irá en función del trabajo existente en cada momento en la empresa, que como ha quedado anteriormente indicado, será intermitente y cíclico, y por tanto de imposible determinación por las empresas con carácter previo, lo que obligará a las mismas a efectuar los contratos de trabajo con las peculiaridades previstas en el art. 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador fijo discontinuo no podrá superar o igualar la jornada máxima a tiempo completo anual establecida para los trabajadores fijos de 1800 horas anuales de trabajo efectivo.

Con relación a lo establecido en el párrafo anterior, no se incluirán a efectos de superación o equiparación de jornada, los periodos de suspensión de trabajo en que se pudiera encontrar el trabajador fijo discontinuo por cualquiera de las causas previstas legalmente, ni las vacaciones establecidas en el artículo anterior,

salvo supuestos de accidentes de trabajo, y sólo por el número de días que le hubiera correspondido trabajar en razón de la lista de llamamientos

Artículo 22.- Puestos de trabajo.

En aquellas empresas con prestación de servicios durante todo el año y en las que prestan servicios trabajadores fijos discontinuos en actividad intermitente, además de los fijos continuos, se establece que tendrán la consideración de puestos de trabajo fijos por su propia naturaleza, los contratados como tales, los directivos y los que presten servicios en administración, vigilancia, encargados de almacén y mandos intermedios, que son los trabajadores que prestan servicios durante todo el año, salvo que por el tipo de contrato de trabajo o prestación de servicios, se constate la consideración de la no fijeza.

En relación a las categorías o puestos de trabajo de mantenimiento, mecánicos y encargados/as de sección, éstos serán discontinuos, salvo que sean utilizados sus servicios para sustituir trabajos de inferior categoría, que vulneraría el llamamiento de otros fijos discontinuos de distintas categorías. En este caso, se consideraría a aquellos puestos de trabajo y trabajadores, fijos continuos por su propia naturaleza.

Si en estas tres categorías citadas y salvo circunstancias excepcionales de prestación de otros servicios, que no supongan reiteración, se efectúan los trabajos propios de sus categorías profesionales, se mantendrá la fijeza discontinua.

Capítulo IV

Acción sindical

Artículo 23.- 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.

- 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.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.
- g) A petición de cualquier trabajador podrán estar en las reuniones de estos con la Empresa.
- h) La Empresa está obligada a entregar copia de los contratos a la representación sindical
- i) Cualquiera de las establecidas al efecto en los arts,. 64 y 68 del E.T.

De no haber Comité de Empresa o Delegados de Personal se estará a lo dispuesto en el art. 41.4 del E.T. para cualquier pacto o negociación con la empresa en los términos previstos en el citado Cuerpo Legal.

Artículo 24.- Finiquitos.- Recibos de salarios.

A la hora de la firma del recibo del finiquito el trabajador podrá obtener asesoramiento de los representantes legales de los trabajadores en la empresa, si así lo desea.

Las empresas afectadas por el presente Convenio entregarán a sus trabajadores las correspondientes copias de los recibos de salarios, según modelo oficial, entre el día 1 y 10 del mes siguiente al devengado.

Artículo 25.- 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.

Los representantes de los trabajadores podrán acumular las horas sindicales con un preaviso a la empresa de cinco días.

Artículo 26.- Locales y medios para los representantes de los trabajadores en la Empresa.

En las empresas o centros de trabajo, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del Comité de Empresa, un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios. Las posibles discrepancias se resolverán por la Autoridad Laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

Artículo 27.- Excedencias.

1.- La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al computo de la antigüedad de su vigencia, entendiéndose como tal el número de días trabajados previos a la excedencia y se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2.- 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 de cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso desde la fecha de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el

segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, lo que se deberá acreditar debidamente ante la Empresa.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que en su caso se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este apartado, será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4.- Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5.- El trabajador con excedencia voluntaria y salvo los supuestos anteriores, conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 28.- Lactancia y otros derechos.

1.- Los trabajadores /as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora, con la misma finalidad o acumularlo a jornadas completas.

Si las trabajadoras deciden acumularlo en jornadas completas este permiso será de doce días laborables.

2.- En los casos de nacimiento de hijos prematuros, o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 4 de este artículo.

3.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones

de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4.- La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. el trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo, será resuelto por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011 de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

5.- La trabajadora víctima de violencia de género, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección, o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, o de la aplicación del horario flexible, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrá ejercitar en virtud de los acuerdos que se establezcan entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores o en su defecto conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En caso de existir discrepancias se estará a lo dispuesto en lo establecido en el apartado 4.º de este artículo, para su resolución.

Capítulo V

Artículo 29.-

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 30.- Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las mejoras económicas que perciban los trabajadores que vengán reflejadas en la nómina o recibo oficial de salario.

Artículo 31.- Plus de fidelización (antiguo Plus antigüedad)

Las cantidades que vinieran percibiendo los trabajadores por el concepto "plus antigüedad" que se extinguió en anteriores convenios, quedan congeladas en el importe que se percibiera al inicio de la vigencia del presente, sin posibilidad de nuevos o futuros incrementos.

Ese plus de antigüedad se denominara en lo sucesivo "plus de fidelización" y se concede como garantía ad personam exclusivamente a aquellos trabajadores que ya lo vinieran percibiendo.

Lógicamente se mantiene en vigor el criterio de la antigüedad no abonable a efectos exclusivos de llamamiento para los fijos discontinuos y en las condiciones que aparecen establecidas en el presente convenio.

Artículo 32.- 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 33.- Gratificaciones extraordinarias.

Para el personal fijo se establecen dos pagas extraordinarias de 30 días de salario base y Plus de fidelización, pagaderas en los meses de Julio y Diciembre, y en los días 15 y 20 respectivamente.

De acuerdo con las condiciones establecidas en anteriores Convenios Colectivos, en base al espíritu de lo pactado en los mismos para los trabajadores fijos discontinuos y eventuales, se establecen las pagas extraordinarias de verano y Navidad, en cuantía la primera de ellas en 30 días calculados sobre el salario base y plus de fidelización, si procede, y la extra de Navidad en 22 días, sobre el mismo cálculo. La fijación del importe de esta segunda paga, en lo referente al número de días, se hace porque se tiene en cuenta lo establecido en el Convenio anterior y en especial la gratificación para el personal fijo discontinuo establecida en el art.38 del presente Convenio, que no viene establecida para los fijos, y con lo que se pretende una equiparación entre unos y otros trabajadores por razón de su clasificación.

Ahora bien, a partir de 01-01-2014, la paga de los 8 días establecida en el artículo 38, se prorrateará en el salario diario.

En todo caso, se indica que el importe de las pagas extraordinarias de verano y navidad para los fijos discontinuos y eventuales, viene prorrateado en el salario diario.

Artículo 34.-

El día 26 de Diciembre las empresas afectadas por el presente Convenio, concederán descanso retribuido a su personal, tanto fijo como discontinuo, sin que dicho descanso sea recuperable. Si se prestara servicios ese día, las horas trabajadas por los trabajadores fijos discontinuos y eventuales se abonarán como horas extraordinarias.

Artículo 35.- Beneficios

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

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

Artículo 36.- Plus de nocturnidad.

Serán nocturnas las horas de trabajo comprendidas entre las 22 h. y 6 h. Dichas horas se abonarán con un incremento del 25 por ciento sobre el salario base.

Artículo 37.- Plus de peligrosidad, toxicidad y penosidad.

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

Artículo 38.- Gratificaciones al personal fijo discontinuo y eventual.

Las empresas harán efectivo a su personal fijo discontinuo y eventual, que haya trabajado como mínimo, realmente 200 días en el año natural, el importe de ocho días de salario base más antigüedad, prorrateos de pagas extras, vacaciones, festivos, etc., abonable del 20 al 24 de Diciembre. A menor número de días de trabajo se abonará esta gratificación en proporción a los mismos.

Para el cómputo de los días de trabajo que dan lugar al pago de la gratificación citada, se tendrán en cuenta los días que el trabajador hubiera tenido que ser llamado al trabajo por su orden de antigüedad cuando se encuentre en situación de I. Temporal.

Quedando sin efecto el contenido de este artículo, el día 31-12-2013, ya que se habrá consolidado el prorrateo de esos días en el salario hora.

Artículo 39.- Complemento por accidente de trabajo.

En caso de accidente de trabajo, las empresas completarán hasta el 100% de la base de cotización, la retribución del trabajador que sufra tal contingencia y ello a partir del 4.º día del accidente, procediéndose al abono de tal complemento exclusivamente en los días en que le hubiera correspondido trabajar al accidentado por el número de orden de antigüedad a efectos de llamamiento.

Artículo 40.- Retribuciones

Para el periodo del primer año de vigencia del presente Convenio no se produce incremento salarial. Para el periodo comprendido entre 1 de enero de 2012 y 31 de marzo de 2013 tampoco se pacta incremento salarial de ningún tipo.

Desde 1 de abril de 2013 y hasta 31 de diciembre de 2013, se pacta un incremento salarial del 1% sobre las tablas de retribuciones del año 2010.

Para el año 2014 se establece un incremento salarial del 1,25% sobre los salarios pactados en el párrafo anterior.

Para el último año de vigencia del convenio, es decir 2015, se pacta un 1,5% de incremento salarial sobre los salarios del año 2014.

No se pacta revisión salarial en ninguno de los años de vigencia del convenio.

Se incorporan como anexos las tablas salariales ya cuantificadas en los salarios pactados, incluido el importe de las horas extraordinarias y el importe de los quinquenios del plus de fidelización congelados.

Artículo 41.- Comisión paritaria

Se establece una Comisión Paritaria, compuesta por ocho miembros, de los cuales cuatro corresponderán a las organizaciones sindicales y otros cuatro a las organizaciones empresariales, cuyas funciones y competencias serán las siguientes:

1.- Conocimiento y resolución de cuantas cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio le sean sometidas.

2.- El desarrollo de las funciones de adaptación o, en su caso, modificación del Convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la Comisión Paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del Convenio, siendo exigible la concurrencia de

los requisitos de legitimación previstos en el Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3.- Conocimiento de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio, disponiendo la Comisión Paritaria de un plazo de 15 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los sistemas no judiciales de solución de conflictos correspondientes, cual es la ORCL, y en caso de desacuerdo se estará a lo dispuesto en el art. 46 del presente Convenio.

4.- Conocimiento de los acuerdos alcanzados durante el periodo de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio.

5.- Emitir resolución, sobre las consultas planteadas relativas a la actividad de un determinado subsector o empresa y su vinculación, o no, con el ámbito funcional del presente Convenio.

Para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados, se establecen los siguientes procedimientos y plazos de actuación de la Comisión Paritaria:

- La correspondiente información, comunicación y/o solicitud de intervención de la Comisión Paritaria se enviará por escrito y a efectos de notificaciones y convocatorias a la sede patronal, Asociación Provincial de Empresarios Hortofrutícolas de Murcia, C/. Villaleal núm. 3. Entlo. 30001Murcia.

- Recibida dicha información, comunicación y/o solicitud de intervención dirigida a la Comisión Paritaria, ésta se remitirá al resto de organizaciones firmantes del Convenio, en un plazo no superior a quince días, debiendo contener una propuesta de fechas para su tratamiento. No obstante, se establece un plazo máximo de intervención de la Comisión Paritaria de un mes a contar desde que se recibió la petición de intervención. Dichos plazos de comunicación e intervención se establecen con la salvedad de lo previsto en el apartado tercero de las funciones y competencias de la Comisión Paritaria.

- Si una vez reunida la Comisión Paritaria, se mantuvieran las discrepancias en el seno de dicha Comisión o, cumplido dicho término, la Comisión Paritaria no se hubiese reunido, las partes se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos correspondientes.

Se entenderá válidamente constituida la Comisión, cuando asista la mayoría de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones con asistencia de asesores.

Para que tenga validez un acuerdo en el seno de la Comisión, se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada representación.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada al menos por un representante de cada organización.

Artículo 42.- Formación profesional.

El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios no retribuidos para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o de formación profesional de los reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Artículo 43.- Seguridad y Salud Laboral.

La Directiva Comunitaria 89/391/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el medio laboral, se ha trasladado en España a través de la Ley 31/95 de 8 de Noviembre de 1995, BOE 10 DE Noviembre de 1995 sobre prevención de riesgos laborales y las partes firmantes del presente Convenio quieren dejar constancia y con el esfuerzo constante de todos, seguir trabajando con los medios legales de que sean dotados para mejorar día a día en el cumplimiento de la Ley y reglamentos que afecten a las empresas y trabajadores de nuestro sector, promoviendo tantas acciones como sean necesarias para la mejora y el conocimiento de los deberes de cada una de las partes.

Asimismo, las partes suscriptoras del Convenio, se comprometen a llevar a cabo la política operativa en la prevención de riesgos laborales, adoptando las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgo y accidente en las empresas, fomentando la información a los trabajadores, formándoles de una manera correcta y eficaz, y de manera especial a los representantes de estos.

En consecuencia, se creará una comisión dentro de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, al objeto de llevar un mayor control de la prevención de riesgos laborales en cada una de las empresas afectadas por el Convenio, pudiendo ésta colaborar con las empresas en la organización y asignación de los medios necesarios para un correcto cumplimiento de la ley.

Dicha comisión se reunirá cada vez que una de las partes lo solicite, y como mínimo una vez cada cuatrimestre para evaluar el grado de cumplimiento de la referida Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 44.- Cláusula de no aplicación del régimen salarial.

Cuando concurren causas técnicas, organizativas y de producción, por acuerdo entre la empresa y representantes de los trabajadores legitimados al efecto, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del art. 41.4 del E.T., a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que afectan a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del RD 3/2012.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la S.Social.

La definición de las causas técnicas, organizativas y de producción, vienen establecidas en el art. 82.3 del E.T.

Causas para la inaplicación

Las causas que justifican la inaplicación temporal en la empresa de alguna de las condiciones laborales pactadas en el convenio sectorial –incluido régimen salarial o cualquiera de las condiciones laborales enumeradas en el párrafo anterior- debe ser determinada por la misma, que podrá acreditar, entre otras, la disminución persistente del nivel de ingresos; o que la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse afectadas negativamente por la

aplicación de aquellas condiciones económicas, siempre y cuando se justifique la inaplicación por su afectación al mantenimiento del empleo. Para la concreción de tales causas, la empresa que pretenda la inaplicación salarial, deberá acreditarla y al efecto tendrá que tomar como referencia parámetros que permitan objetivar la justificación, como son, entre otros, la disminución de resultados, de ventas o de productividad en el último ejercicio o en los doce últimos meses, con la correspondiente documentación contable y económica.

Siendo necesario que se defina asimismo, con carácter previo, no sólo el concepto, sino también el referente cuantitativo –porcentual o el que se estime oportuno- que determina que se active la inaplicación.

Acuerdo de la representación legal de los trabajadores

La inaplicación solo se podrá efectuar por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un Convenio Colectivo de empresa. En ausencia de la representación legal de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y los representativos en el sector de manipulado de agrios, que forman parte de la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

Cuando el periodo de consulta finalice con acuerdo, el mismo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cuyo plazo se establece en 15 días, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de otros quince días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir al trámite de mediación en la ORCL. De no alcanzarse acuerdos en este organismo, las partes podrán plantear conflicto colectivo en los términos del art. 153 de la L.J.Social, para que judicialmente se resuelva la controversia.

Documentación

La documentación a entregar por la empresa será la necesaria para que la representación legal de los trabajadores pueda tener un conocimiento fidedigno de las causas alegadas para la inaplicación.

Duración temporal de la inaplicación

Dado el carácter excepcional de esta medida, la duración no podrá ser superior al periodo de vigencia de Convenio.

Contenido del acuerdo de inaplicación

La inaplicación del Convenio Colectivo en modo alguno debe producir un vacío de regulación respecto a las condiciones laborales cuya inaplicación se acuerde, por lo que el acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la regulación sustitutoria de la contenida en el presente Convenio Colectivo.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones inaplicadas no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género, ni las materias a las que la legislación vigente les da el valor de norma de derecho necesario indisponible.

Artículo 45.- Formación.

El sector de cítricos se encuentra cada día ante retos y mercados más exigentes ya que los incrementos en los costos de producción son cada vez más altos y crecen a mayor velocidad por la realidad cambiante y la globalización del mismo, lo que hace necesario que las partes suscriptoras del Convenio, centren sus esfuerzos en buscar la mejora continua en los puestos de trabajo, por lo que se debe trasladar desde el ámbito del Convenio la necesidad de fomentar la formación la formación y hacer los esfuerzos necesarios para la optimización de los puestos de trabajo y las personas que los desarrollan a través de los planes de formación, para con ello alcanzar un status de profesionalidad y competitividad adecuado.

Consideran las partes firmantes del presente Convenio que las empresas tienen que buscar planteamientos de formación integrales, diseñar las metodologías que detecten las necesidades de formación específica de cada empresa y sus trabajadores y de ser posible aplicarlas.

En todo caso, parece correcto indicar que las empresas deberían buscar compromisos concretos para la mejora de la formación de sus trabajadores y cuerpos directivos por los siguientes motivos:

- Evitar que el sector quede descolgado de los beneficios de la formación, que las empresas a través de sus cotizaciones, ya pagan.
- Mejorar la cualificación de los trabajadores.
- Elevar el nivel cultural del capital humano de las empresas de cara a favorecer la capacidad de comprensión del medio profesional en el que se encuentran.
- Se debe sensibilizar al sector en general sobre esta materia con objeto de eliminar las dificultades de la puesta en marcha de los planes de formación adecuados.
- Orientar a empresas y trabajadores sobre las posibilidades de realización de cursos de formación.

Artículo 46.- Adhesión a la ORCL.

Para la resolución extrajudicial de conflictos, las partes suscriptoras del Convenio, manifiestan su propósito de acudir en vía de mediación o arbitraje a la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de Murcia, y ello sin perjuicio de acudir a la vía jurisdiccional laboral.

Artículo 47.- Políticas de igualdad

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales.

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo y las Empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El acceso al empleo
- Estabilidad en el empleo

- Igualdad salarial en trabajos de igual valor
- Formación y promoción profesional
- Ambiente laboral exento de acoso sexual

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en éste sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Las Organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales, se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se crea la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND) integrada por dos componentes de la representación empresarial y dos de la parte social. Dicha Comisión se reunirá cuando lo solicite con una semana de antelación, cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador/a, con carácter extraordinario.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un reglamento interno de funcionamiento.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

- Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
- Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a trabajos de igual valor la mujer siempre tenga igual retribución.
- Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de acceso al empleo, ascensos y funciones de mayor responsabilidad. En su caso, para hacer efectiva la igualdad de oportunidades, se adoptarán medidas de acción positiva a favor de la mujer estableciendo la preferencia o reserva de puestos para las mujeres en igualdad de condiciones de idoneidad que los varones, tanto en el acceso al empleo, como en los ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
- Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.

Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones

de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido, Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

La elaboración y aplicación de Planes de Igualdad en las empresas afectadas por este convenio colectivo se realizará en empresas con más de 250 trabajadores. El Plan a aplicar será el que previamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Dichos Planes de Igualdad contendrán unas etapas de desarrollo con unos contenidos mínimos, que deben contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones salariales, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El Plan debe contener cuatro partes:

1.- Parte primera o parte organizativa: en la que se designará un comité o comisión que se encargará más directamente de la gestión del plan. Se identificará a todas las personas y órganos que participan en el plan y deberá señalarse cuál es su grado de participación y responsabilidad. En concreto la comisión o comité tendrá una composición paritaria (representantes de la empresa y de la plantilla) y sus funciones serán de impulso y apoyo al diagnóstico, a la negociación, y a la ejecución y seguimiento del plan. Incluso en esta parte ejecutiva se podrá negociar directamente las acciones del plan, apartándolo así de la negociación general.

2.- Parte segunda o de diagnóstico: Informe del diagnóstico de la empresa en el que se exprese de manera clara y precisa los resultados de dicho diagnóstico y la manera en la que se ha realizado. El diagnóstico debe realizarse de acuerdo con criterios técnicos, por personas competentes en la materia y sus conclusiones no tienen que ser objeto de negociación, sin perjuicio de la transparencia de las mismas.

3.- Parte tercera o ejecutiva: aquí se incluyen los objetivos del plan y las medidas diseñadas para la ejecución de los objetivos. Tanto los unos como las otras son objeto de negociación pero teniendo en cuenta que la elección de los objetivos y las medidas dependerán del resultado del diagnóstico, y que entre las medidas o tipo de acciones a desarrollar se encuentran:

- Las medidas correctoras destinadas a corregir las situaciones de discriminación concretas en las condiciones de trabajo.
- Las medidas de acción positiva (en cuanto medidas de preferencia, reserva y duración que favorezcan al sexo menos representado) que deberán establecerse a través de la negociación colectiva;
- Las medidas de conciliación de la vida familiar y personal, que sí puede establecer la empresa unilateralmente.

La articulación entre objetivos y acciones se realizará en jerarquía, es decir, se definirá un objetivo y a continuación las acciones para llevarlo a cabo. En la ficha que se debe elaborar para cada acción detallando la implantación y evaluación de la misma, pueden referirse los distintos objetivos a los que sirve.

4.- Parte cuarta: criterios y procedimientos para la evaluación del plan.

El establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación es parte del contenido obligatorio del plan de igualdad. Para establecer el sistema es necesario:

- Recursos económicos y humanos: es decir personas responsables del seguimiento y evaluación, que podrán ser los miembros de la Comisión o Comité permanente de igualdad, así como los medios técnicos y las herramientas que se seleccionen para ello.

- Establecer un procedimiento para evaluar: para ello será necesario establecer unos indicadores del cumplimiento de los objetivos alcanzados. Los indicadores se configuran según los objetivos y las acciones planteadas, y cada objetivo requerirá ser evaluado de un modo u otro.

Asimismo, e independientemente de la evaluación y control de dichos Planes en cada Empresa, la Comisión de Igualdad del CC realizará un seguimiento de los acuerdos sobre los planes de Igualdad, e informará de ello a la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 48.- Grupos profesionales.

Siguiendo las recomendaciones establecidas en las disposiciones legales vigentes las partes se comprometen a establecer los grupos profesionales que corresponden en función a las actuales categoría profesionales que aparecen reflejadas en las tablas de retribuciones.

Disposición adicional primera.- Habiéndose publicado en su día el acuerdo de sustitución de la Reglamentación Nacional de Trabajo del Manipulado y Envasado para el Comercio y Exportación de Agrios (Resolución de 28.1.99 de la Dirección General de Trabajo), las partes acuerdan su aplicación en aquellos puntos no contemplados ni regulados en el presente Convenio, y ello por su valor de derecho supletorio y en especial, el capítulo referido a Régimen Disciplinario, que se transcribe por su aplicación a las empresas y trabajadores afectados por el Convenio.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Definición de faltas laborales.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados, por las empresas, por las faltas laborales que cometan, de acuerdo con el procedimiento, y conforme a la graduación de faltas y sanciones, que se determinan en este título.

2. Se consideran faltas laborales las acciones u omisiones del trabajador que supongan el desconocimiento o incumplimiento de las obligaciones, de cualquier índole, que vengán impuestas por las disposiciones laborales en vigor y, en especial, por el presente acuerdo.

3. Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

Faltas leves.

Se consideran faltas leves:

1.- De una a tres faltas de puntualidad injustificadas, en el período de un mes.

2.- No notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador acredite la imposibilidad de realizar este aviso.

3.- Faltar al trabajo un día, en el período de un mes, sin causa que lo justifique.

Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

1.- De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas, en el período de un mes.

2.- Faltar dos días al trabajo, sin justificación, en el período de un mes.

3.- La falta de aseo o limpieza personal, si es habitual.

4.- Contribuir a simular la presencia de otro trabajador en la empresa, firmando o fichando por él a la entrada o a la salida del trabajo.

5.- La imprudencia en el desempeño del trabajo, si la misma conlleva riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales.

6.- El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores, dadas dentro de la legalidad, cuando no sea repetido o no se ocasionen por su causa perjuicios considerables a la empresa o a terceros.

7.- El incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, establecidas por la empresa en aplicación de la legalidad vigente, siempre y cuando no ocasionen perjuicios a la Empresa o terceros, en cuyo caso sería considerada como muy grave.

8.- Ausentarse sin permiso o causa justificada del puesto de trabajo.

9.- La reincidencia en la comisión de faltas leves -excepto las de puntualidad e inasistencia aunque sean de distinta naturaleza, en un período de seis meses, siempre que hayan sido sancionadas.

Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

1.- Más de ocho faltas de puntualidad, no justificadas, en un período de seis meses.

2.- La inasistencia al trabajo, no justificada, durante tres o más días en el período de un mes.

3.- La indisciplina o desobediencia en materia grave o si constituye una conducta continuada.

4.- Las ofensas verbales o físicas al empresario o a los compañeros de trabajo.

5.- La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

6.- Ocasionar accidentes graves, por negligencia o imprudencia inexcusables, con daños para las personas o para las cosas.

7.- La disminución, continuada y voluntaria, en el rendimiento del trabajo, normal o pactado.

8.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

9.- El acoso sexual, especialmente cuando vaya acompañado de abuso de posición prevalente por ser efectuado por un/una superior/a a persona subordinada laboralmente.

10.- El acoso laboral y mobbing

11.- La reincidencia en la comisión de falta grave, aunque no sea de la misma naturaleza, dentro de los seis meses de haberse sancionado la primera falta grave.

12.- Todas aquellas causas de despido disciplinario recogidas en la legislación vigente.

Sanciones.

Las empresas podrán imponer a los trabajadores, en función de la calificación de las faltas cometidas y de las circunstancias que hayan concurrido en su comisión, las sanciones siguientes:

1.- Por faltas leves:

- a. Amonestación por escrito.
- b. Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2.- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

3.- Por faltas muy graves:

- a. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- b. Despido.

Procedimiento.

1.- Las sanciones por las faltas leves podrán ser comunicadas al trabajador de forma verbal.

2.- Las sanciones por las faltas graves y muy graves deberán ser comunicadas al trabajador por escrito, haciendo constar en el mismo la fecha desde la que surtirá efecto la sanción y los hechos que la motivan.

3.- Los representantes legales de los trabajadores serán informados, por la empresa, de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

4.- Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas graves y muy graves, a los representantes legales de los trabajadores y delegados sindicales, en el cual serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o los restantes delegados de personal y la Sección Sindical correspondiente.

Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días, y las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido la falta.

Disposición adicional segunda.

El presente Convenio se considera un todo orgánico e indivisible y ha sido negociado en base al principio de la buena fe contractual, de acuerdo con las características del sector al que se aplica y las peculiaridades del mismo.

TABLA DE SALARIOS PARA EL PERSONAL FIJO

FRUTOS CÍTRICOS

Vigencia desde 01-04-13 a 31-12-13

CATEGORÍAS	Salario mensual	Total anual	Salario hora
Ingeniero, Licenciado y Profesor mercantil	2.150,94	30.113,16	16,73
Ayudante Técnico titulado	1.495,58	20.938,12	11,63
Jefe Superior	1.658,15	23.214,10	12,90
Jefe de Primera	1.526,88	21.376,32	11,88
Jefe de Segunda	1.372,01	19.208,14	10,67
Oficial de Primera	1.204,54	16.863,56	9,37
Oficial Primera programador	1.204,54	16.863,56	9,37
Oficial de Segunda	1.042,65	14.597,10	8,11
Oficial Segunda programador	1.042,65	14.597,10	8,11
Auxiliar	858,37	12.017,18	6,68
Ayudante programador	858,37	12.017,18	6,68
Telefonista	858,37	12.017,18	6,68
Ordenanza	796,23	11.147,22	6,19
Portero	796,23	11.147,22	6,19
Botones 18/20 años	796,23	11.147,22	6,19
Vigilante	796,23	11.147,22	6,19
Encargado de Almacén	959,22	13.429,08	7,46
	Salario diario	Total anual	Salario hora
Personal Limpieza	26,53	11.275,25	6,26
Oficial de Primera	31,71	13.476,75	7,49
Oficial de Segunda	31,33	13.315,25	7,40
Ayudante	27,40	11.645,00	6,47



FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES

FRUTOS CÍTRICOS

SIN ANTIGÜEDAD

Vigencia desde 01-04-13 a 31-12-13

CATEGORIAS	Salario base	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	TOTAL ANUAL	Hora Extra
Encargado de carpintería	31,56	32,04	63,60	7,95	14.310,00	11,07
Encargado/a de Sección	31,56	32,04	63,60	7,95	14.310,00	11,07
Carpintero montador de primera	30,25	30,71	60,96	7,62	13.716,00	10,62
Carpintero montador de segunda	29,85	30,31	60,16	7,52	13.536,00	10,48
Peón Máquinas	29,85	30,31	60,16	7,52	13.536,00	10,48
Cargador, descargador, apilador, etc.	28,18	28,62	56,80	7,10	12.780,00	9,86
Encajadora, marcadora, triadora, etc.	26,51	26,93	53,44	6,68	12.024,00	9,27

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

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.



FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES

FRUTOS CÍTRICOS

ANTIGÜEDAD 1 QUINQUENIO

Vigencia desde 01-04-13 a 31-12-13

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra
Encargado de carpintería	31,56	3,07	35,17	69,80	8,72	12,16
Encargado/a de Sección	31,56	3,07	35,17	69,80	8,72	12,16
Carpintero montador de primera	30,25	2,94	33,70	66,89	8,36	11,67
Carpintero montador de segunda	29,85	2,89	33,25	65,99	8,25	11,50
Peón Máquinas	29,85	2,89	33,25	65,99	8,25	11,50
Cargador, descargador, apilador, etc.	28,18	2,73	31,39	62,30	7,79	10,87
Encajadora, marcadora, triadora, etc.	26,51	2,57	29,53	58,61	7,33	10,19

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

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.



FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES

FRUTOS CÍTRICOS

ANTIGÜEDAD 2 QUINQUENIOS

Vigencia desde 01-04-13 a 31-12-13

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra
Encargado de carpintería	31,56	5,82	37,96	75,34	9,42	13,30
Encargado/a de Sección	31,56	5,82	37,96	75,34	9,42	13,30
Carpintero montador de primera	30,25	5,58	36,39	72,22	9,03	12,73
Carpintero montador de segunda	29,85	5,50	35,90	71,25	8,91	12,57
Peón Máquinas	29,85	5,50	35,90	71,25	8,91	12,55
Cargador, descargador, apilador, etc.	28,18	5,17	33,87	67,22	8,40	11,84
Encajadora, marcadora, triadora, etc.	26,51	4,87	31,87	63,25	7,91	11,12

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

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.



FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES

FRUTOS CÍTRICOS

ANTIGÜEDAD 3 QUINQUENIOS

Vigencia desde 01-04-13 a 31-12-13

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra
Encargado de carpintería	31,56	7,20	39,36	78,12	9,77	13,83
Encargado/a de Sección	31,56	7,20	39,36	78,12	9,77	13,83
Carpintero montador de primera	30,25	6,90	37,73	74,88	9,36	13,24
Carpintero montador de segunda	29,85	6,79	37,21	73,85	9,23	13,07
Peón Máquinas	29,85	6,79	37,21	73,85	9,23	13,07
Cargador, descargador, apilador, etc.	28,18	6,42	35,14	69,74	8,72	12,34
Encajadora, marcadora, triadora, etc.	26,51	6,03	33,04	65,58	8,20	11,57

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

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.



FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES

FRUTOS CÍTRICOS

ANTIGÜEDAD 4 QUINQUENIOS

Vigencia desde 01-04-13 a 31-12-13

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra
Encargado de carpintería	31,56	11,35	43,58	86,49	10,81	15,52
Encargado/a de Sección	31,56	11,35	43,58	86,49	10,81	15,52
Carpintero montador de primera	30,25	10,87	41,76	82,88	10,36	14,84
Carpintero montador de segunda	29,85	10,72	41,20	81,77	10,22	14,67
Peón Máquinas	29,85	10,72	41,20	81,77	10,22	14,65
Cargador, descargador, apilador, etc.	28,18	10,11	38,88	77,17	9,65	13,80
Encajadora, marcadora, triadora, etc.	26,51	9,50	36,57	72,58	9,07	12,95

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

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.



FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES

FRUTOS CÍTRICOS

ANTIGÜEDAD 5 QUINQUENIOS

Vigencia desde 01-04-13 a 31-12-13

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra
Encargado de carpintería	31,56	14,10	46,37	92,03	11,50	16,62
Encargado/a de Sección	31,56	14,10	46,37	92,03	11,50	16,62
Carpintero montador de primera	30,25	13,52	44,45	88,22	11,03	15,96
Carpintero montador de segunda	29,85	13,32	43,84	87,01	10,88	15,70
Peón Máquinas	29,85	13,32	43,84	87,01	10,88	15,70
Cargador, descargador, apilador, etc.	28,18	12,57	41,38	82,13	10,27	14,80
Encajadora, marcadora, triadora, etc.	26,51	11,82	38,92	77,25	9,66	13,89

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

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.



FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES

FRUTOS CÍTRICOS

ANTIGÜEDAD 6 QUINQUENIOS

Vigencia desde 01-04-13 a 31-12-13

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra
Encargado de carpintería	31,56	16,85	49,16	97,57	12,20	17,69
Encargado/a de Sección	31,56	16,85	49,16	97,57	12,20	17,69
Carpintero montador de primera	30,25	16,16	47,13	93,54	11,69	16,96
Carpintero montador de segunda	29,85	15,95	46,51	92,31	11,54	16,76
Peón Máquinas	29,85	15,95	46,51	92,31	11,54	16,72
Cargador, descargador, apilador, etc.	28,18	15,03	43,88	87,09	10,89	15,79
Encajadora, marcadora, triadora, etc.	26,51	14,10	41,24	81,85	10,23	14,83

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

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.

TABLA DE SALARIOS PARA EL PERSONAL FIJO

FRUTOS CÍTRICOS

Vigencia desde 01-01-14 a 31-12-14

CATEGORÍAS	Salario mensual	Total anual	Salario hora
Ingeniero, Licenciado y Profesor mercantil	2.177,83	30.489,62	16,94
Ayudante Técnico titulado	1.514,27	21.199,78	11,78
Jefe Superior	1.678,88	23.504,32	13,06
Jefe de Primera	1.545,97	21.643,58	12,02
Jefe de Segunda	1.389,16	19.448,24	10,80
Oficial de Primera	1.219,60	17.074,40	9,49
Oficial Primera programador	1.219,60	17.074,40	9,49
Oficial de Segunda	1.055,68	14.779,52	8,21
Oficial Segunda programador	1.055,68	14.779,52	8,21
Auxiliar	869,10	12.167,40	6,76
Ayudante programador	869,10	12.167,40	6,76
Telefonista	869,10	12.167,40	6,76
Ordenanza	806,18	11.286,52	6,27
Portero	806,18	11.286,52	6,27
Botones 18/20 años	806,18	11.286,52	6,27
Vigilante	806,18	11.286,52	6,27
Encargado de Almacén	971,21	13.596,94	7,55
	Salario diario	Total anual	Salario hora
Personal Limpieza	26,86	11.415,50	6,34
Oficial de Primera	32,11	13.646,75	7,58
Oficial de Segunda	31,72	13.481,00	7,49
Ayudante	27,74	11.789,50	6,55



FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES

FRUTOS CÍTRICOS

SIN ANTIGÜEDAD

Vigencia desde 01-01-14 a 31-12-14

CATEGORIAS	Salario base	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	TOTAL ANUAL	Hora Extra
Encargado de carpintería	32,53	34,19	66,72	8,34	15.012,00	11,07
Encargado/a de Sección	32,53	34,19	66,72	8,34	15.012,00	11,07
Carpintero montador de primera	31,16	32,76	63,92	7,99	14.382,00	10,62
Carpintero montador de segunda	30,73	32,31	63,04	7,88	14.184,00	10,48
Peón Máquinas	30,73	32,31	63,04	7,88	14.184,00	10,48
Cargador, descargador, apilador, etc.	29,06	30,54	59,60	7,45	13.410,00	9,86
Encajadora, marcadora, triadora, etc.	27,30	28,70	56,00	7,00	12.600,00	9,27

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

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.



FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES

FRUTOS CÍTRICOS

ANTIGÜEDAD 1 QUINQUENIO

Vigencia desde 01-01-14 a 31-12-14

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra
Encargado de carpintería	32,53	3,07	37,42	73,02	9,13	12,16
Encargado/a de Sección	32,53	3,07	37,42	73,02	9,13	12,16
Carpintero montador de primera	31,16	2,94	35,84	69,94	8,74	11,67
Carpintero montador de segunda	30,73	2,89	35,34	68,96	8,62	11,50
Peón Máquinas	30,73	2,89	35,34	68,96	8,62	11,50
Cargador, descargador, apilador, etc.	29,06	2,73	33,41	65,20	8,15	10,87
Encajadora, marcadora, triadora, etc.	27,30	2,57	31,40	61,27	7,66	10,19

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

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.



FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES

FRUTOS CÍTRICOS

ANTIGÜEDAD 2 QUINQUENIOS

Vigencia desde 01-01-14 a 31-12-14

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra
Encargado de carpintería	32,53	5,82	40,31	78,66	9,83	13,30
Encargado/a de Sección	32,53	5,82	40,31	78,66	9,83	13,30
Carpintero montador de primera	31,16	5,58	38,62	75,36	9,42	12,73
Carpintero montador de segunda	30,73	5,50	38,08	74,31	9,29	12,57
Peón Máquinas	30,73	5,50	38,08	74,31	9,29	12,55
Cargador, descargador, apilador, etc.	29,06	5,17	35,98	70,21	8,78	11,84
Encajadora, marcadora, triadora, etc.	27,30	4,87	33,81	65,98	8,25	11,12

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

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.



FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES

FRUTOS CÍTRICOS

ANTIGÜEDAD 3 QUINQUENIOS

Vigencia desde 01-01-14 a 31-12-14

CATEGORIAS	Salario base	Plus fide- lización	Partes pro- porcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra
Encargado de carpintería	32,53	7,20	41,76	81,49	10,19	13,83
Encargado/a de Sección	32,53	7,20	41,76	81,49	10,19	13,83
Carpintero montador de primera	31,16	6,90	40,00	78,06	9,76	13,24
Carpintero montador de segunda	30,73	6,79	39,44	76,96	9,62	13,07
Peón Máquinas	30,73	6,79	39,44	76,96	9,62	13,07
Cargador, descargador, apilador, etc.	29,06	6,42	37,29	72,77	9,10	12,34
Encajadora, marcadora, triadora, etc.	27,30	6,03	35,03	68,36	8,55	11,57

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

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.



FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES

FRUTOS CÍTRICOS

ANTIGÜEDAD 4 QUINQUENIOS

Vigencia desde 01-01-14 a 31-12-14

CATEGORIAS	Salario base	Plus fide- lización	Partes pro- porcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra
Encargado de carpinteria	32,53	11,35	46,12	90,00	11,25	15,52
Encargado/a de Sección	32,53	11,35	46,12	90,00	11,25	15,52
Carpintero montador de primera	31,16	10,87	44,18	86,21	10,78	14,84
Carpintero montador de segunda	30,73	10,72	43,57	85,02	10,63	14,67
Peón Máquinas	30,73	10,72	43,57	85,02	10,63	14,65
Cargador, descargador, apilador, etc.	29,06	10,11	41,17	80,34	10,04	13,80
Encajadora, marcadora, triadora, etc.	27,30	9,50	38,68	75,48	9,44	12,95

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

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.



FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES

FRUTOS CÍTRICOS

ANTIGÜEDAD 5 QUINQUENIOS

Vigencia desde 01-01-14 a 31-12-14

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra
Encargado de carpintería	32,53	14,10	49,01	95,64	11,96	16,62
Encargado/a de Sección	32,53	14,10	49,01	95,64	11,96	16,62
Carpintero montador de primera	31,16	13,52	46,96	91,64	11,46	15,96
Carpintero montador de segunda	30,73	13,32	46,30	90,35	11,29	15,70
Peón Máquinas	30,73	13,32	46,30	90,35	11,29	15,70
Cargador, descargador, apilador, etc.	29,06	12,57	43,76	85,39	10,67	14,80
Encajadora, marcadora, triadora, etc.	27,30	11,82	41,12	80,24	10,03	13,89

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

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.



FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES

FRUTOS CÍTRICOS

ANTIGÜEDAD 6 QUINQUENIOS

Vigencia desde 01-01-14 a 31-12-14

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra
Encargado de carpintería	32,53	16,85	51,90	101,28	12,66	17,69
Encargado/a de Sección	32,53	16,85	51,90	101,28	12,66	17,69
Carpintero montador de primera	31,16	16,16	49,74	97,06	12,13	16,96
Carpintero montador de segunda	30,73	15,95	49,07	95,75	11,97	16,76
Peón Máquinas	30,73	15,95	49,07	95,75	11,97	16,72
Cargador, descargador, apilador, etc.	29,06	15,03	46,34	90,43	11,30	15,79
Encajadora, marcadora, triadora, etc.	27,30	14,10	43,52	84,92	10,61	14,83

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

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.

TABLA DE SALARIOS PARA EL PERSONAL FIJO

FRUTOS CÍTRICOS

Vigencia desde 01-01-15 a 31-12-15

CATEGORÍAS	Salario mensual	Total anual	Salario hora
Ingeniero, Licenciado y Profesor mercantil	2.210,50	30.947,00	17,19
Ayudante Técnico titulado	1.536,98	21.517,72	11,95
Jefe Superior	1.704,06	23.856,84	13,25
Jefe de Primera	1.569,16	21.968,24	12,20
Jefe de Segunda	1.410,00	19.740,00	10,97
Oficial de Primera	1.237,89	17.330,46	9,63
Oficial Primera programador	1.237,89	17.330,46	9,63
Oficial de Segunda	1.071,52	15.001,28	8,33
Oficial Segunda programador	1.071,52	15.001,28	8,33
Auxiliar	882,14	12.349,96	6,86
Ayudante programador	882,14	12.349,96	6,86
Telefonista	882,14	12.349,96	6,86
Ordenanza	818,27	11.455,78	6,36
Portero	818,27	11.455,78	6,36
Botones 18/20 años	818,27	11.455,78	6,36
Vigilante	818,27	11.455,78	6,36
Encargado de Almacen	985,78	13.800,92	7,67
	Salario diario	Total anual	Salario hora
Personal Limpieza	27,26	11.585,50	6,44
Oficial de Primera	32,59	13.850,75	7,69
Oficial de Segunda	32,20	13.685,00	7,60
Ayudante	28,16	11.968,00	6,65



FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES

FRUTOS CÍTRICOS

SIN ANTIGÜEDAD

Vigencia desde 01-01-15 a 31-12-15

CATEGORIAS	Salario base	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	TOTAL ANUAL	Hora Extra
Encargado de carpintería	33,04	34,72	67,76	8,47	15.246,00	11,07
Encargado/a de Sección	33,04	34,72	67,76	8,47	15.246,00	11,07
Carpintero montador de primera	31,63	33,25	64,88	8,11	14.598,00	10,62
Carpintero montador de segunda	31,20	32,80	64,00	8,00	14.400,00	10,48
Peón Máquinas	31,20	32,80	64,00	8,00	14.400,00	10,48
Cargador, descargador, apilador, etc.	29,49	30,99	60,48	7,56	13.608,00	9,86
Encajadora, marcadora, triadora, etc.	27,73	29,15	56,88	7,11	12.798,00	9,27

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

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.



FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES

FRUTOS CÍTRICOS

ANTIGÜEDAD 1 QUINQUENIO

Vigencia desde 01-01-15 a 31-12-15

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra
Encargado de carpintería	33,04	3,07	37,96	74,07	9,26	12,16
Encargado/a de Sección	33,04	3,07	37,96	74,07	9,26	12,16
Carpintero montador de primera	31,63	2,94	36,34	70,91	8,86	11,67
Carpintero montador de segunda	31,20	2,89	35,83	69,92	8,74	11,50
Peón Máquinas	31,20	2,89	35,83	69,92	8,74	11,50
Cargador, descargador, apilador, etc.	29,49	2,73	33,87	66,09	8,26	10,87
Encajadora, marcadora, triadora, etc.	27,73	2,57	31,85	62,15	7,77	10,19

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

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.



FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES

FRUTOS CÍTRICOS

ANTIGÜEDAD 2 QUINQUENIOS

Vigencia desde 01-01-15 a 31-12-15

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra
Encargado de carpintería	33,04	5,82	40,85	79,71	9,96	13,30
Encargado/a de Sección	33,04	5,82	40,85	79,71	9,96	13,30
Carpintero montador de primera	31,63	5,58	39,11	76,32	9,54	12,73
Carpintero montador de segunda	31,20	5,50	38,58	75,28	9,41	12,57
Peón Máquinas	31,20	5,50	38,58	75,28	9,41	12,55
Cargador, descargador, apilador, etc.	29,49	5,17	36,43	71,09	8,89	11,84
Encajadora, marcadora, triadora, etc.	27,73	4,87	34,27	66,87	8,36	11,12

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

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.



FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES

FRUTOS CÍTRICOS

ANTIGÜEDAD 3 QUINQUENIOS

Vigencia desde 01-01-15 a 31-12-15

CATEGORIAS	Salario base	Plus fide- lización	Partes pro- porcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra
Encargado de carpintería	33,04	7,20	42,30	82,54	10,32	13,83
Encargado/a de Sección	33,04	7,20	42,30	82,54	10,32	13,83
Carpintero montador de primera	31,63	6,90	40,50	79,03	9,88	13,24
Carpintero montador de segunda	31,20	6,79	39,93	77,92	9,74	13,07
Peón Máquinas	31,20	6,79	39,93	77,92	9,74	13,07
Cargador, descargador, apilador, etc.	29,49	6,42	37,75	73,66	9,21	12,34
Encajadora, marcadora, triadora, etc.	27,73	6,03	35,49	69,25	8,66	11,57

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

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.



FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES

FRUTOS CÍTRICOS

ANTIGÜEDAD 4 QUINQUENIOS

Vigencia desde 01-01-15 a 31-12-15

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra
Encargado de carpintería	33,04	11,35	46,66	91,05	11,38	15,52
Encargado/a de Sección	33,04	11,35	46,66	91,05	11,38	15,52
Carpintero montador de primera	31,63	10,87	44,67	87,17	10,90	14,84
Carpintero montador de segunda	31,20	10,72	44,06	85,98	10,75	14,67
Peón Máquinas	31,20	10,72	44,06	85,98	10,75	14,65
Cargador, descargador, apilador, etc.	29,49	10,11	41,62	81,22	10,15	13,80
Encajadora, marcadora, triadora, etc.	27,73	9,50	39,13	76,36	9,55	12,95

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

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.



FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES

FRUTOS CÍTRICOS

ANTIGÜEDAD 5 QUINQUENIOS

Vigencia desde 01-01-15 a 31-12-15

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra
Encargado de carpintería	33,04	14,10	49,55	96,69	12,09	16,62
Encargado/a de Sección	33,04	14,10	49,55	96,69	12,09	16,62
Carpintero montador de primera	31,63	13,52	47,46	92,61	11,58	15,96
Carpintero montador de segunda	31,20	13,32	46,79	91,31	11,41	15,70
Peón Máquinas	31,20	13,32	46,79	91,31	11,41	15,70
Cargador, descargador, apilador, etc.	29,49	12,57	44,21	86,27	10,78	14,80
Encajadora, marcadora, triadora, etc.	27,73	11,82	41,57	81,12	10,14	13,89

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

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.



FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES

FRUTOS CÍTRICOS

ANTIGÜEDAD 6 QUINQUENIOS

Vigencia desde 01-01-15 a 31-12-15

CATEGORIAS	Salario base	Plus fidelización	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra
Encargado de carpintería	33,04	16,85	52,44	102,33	12,79	17,69
Encargado/a de Sección	33,04	16,85	52,44	102,33	12,79	17,69
Carpintero montador de primera	31,63	16,16	50,23	98,02	12,25	16,96
Carpintero montador de segunda	31,20	15,95	49,56	96,71	12,09	16,76
Peón Máquinas	31,20	15,95	49,56	96,71	12,09	16,72
Cargador, descargador, apilador, etc.	29,49	15,03	46,79	91,31	11,41	15,79
Encajadora, marcadora, triadora, etc.	27,73	14,10	43,97	85,80	10,72	14,83

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

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "salario diario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.