

- Depósitos subterráneos: En aquellos casos que se demuestre fehacientemente la necesidad de disponer de depósitos subterráneos, será obligada la adopción de un sistema pasivo de control de fugas y derrames específico para los mismos, basado en la existencia de:

- Una doble barrera estanca de materiales impermeables y estables física y químicamente para las condiciones de trabajo que le son exigibles (contacto con productos químicos, enterramiento, humedades, corrosión, paso de vehículos, etc.).

- Un sistema de detección de las fugas que se pueden producir.

- Conducciones: Igualmente, las conducciones de materiales o de residuos que presenten riesgos para la calidad de las aguas y suelo serán aéreas, dotadas de sistemas de recogida y control de fugas y derrames. En casos excepcionales debidamente justificados, las tuberías podrán ser subterráneas para lo cual irán alojadas dentro de otras estancas de mayor sección, fácilmente inspeccionables, dotadas de dispositivos de detección, control y recogida de fugas. Se protegerán debidamente contra la corrosión.

5.- Suelo.

Se evaluará la situación actual de contaminación del emplazamiento de la actividad y el riesgo de contaminación del suelo y de otros factores ambientales susceptibles de ser afectados por la misma. En consecuencia se redactará, para su aprobación por parte de esta Administración, un programa de control y prevención de la contaminación en el suelo que contemple, tanto el periodo previsto de funcionamiento de la actividad, como el cese de la misma y el consecuente abandono y restauración del emplazamiento.

6.- Envases usados y residuos de envases.

Entre otros extremos, en aplicación de la Ley 11/1997 de 24 de abril, de Envases y Residuos de Envases se deben contemplar los siguientes casos:

a) Envases susceptibles de llegar al consumidor o usuario final: Se cumplirá lo determinado en el artículo 6 (Sistemas de Depósito, Devolución y Retorno (SDDR)) o, en su defecto, en la sección 2.^a del capítulo IV de dicha ley (Sistemas Integrados de Gestión (SIG)).

b) Envases comerciales o industriales: Como consecuencia de la disposición adicional primera de la Ley 11/1997 (y salvo que los responsables de su puesta en el mercado hayan decidido voluntariamente someterse a lo establecido en el artículo 6 (Sistemas de Depósito, Devolución y Retorno (SDDR)) o en la sección 2.^a del capítulo IV de dicha ley (Sistemas Integrados de Gestión (SIG)), para los envases industriales o comerciales, cuando estos envases pasen a ser residuos, se estará obligado a entregarlos de acuerdo con el artículo 12 de la citada Ley. En este artículo se establece que deberán ser entregados en las condiciones adecuadas de separación por materiales a un agente económico para su

reutilización, a un recuperador, a un reciclador o a un valorizador autorizado.

7.- Planes de minimización.

Para los residuos peligrosos se cumplirá con lo establecido en la Sección Segunda, del Capítulo II del R.D. 833/1988, así como se elaborará y cumplirá un programa de minimización de tales residuos, en los términos establecidos en el Real Decreto 952/1997. Igualmente, en función de las cantidades y materiales de los envases susceptibles de ser puestos en el mercado, en el caso de ser de aplicación, se deberá elaborar el correspondiente plan empresarial de prevención sobre la base de lo establecido en el Real decreto 782/1998, de 30 de abril por el que se aprueba el Reglamento para el desarrollo y ejecución de la Ley 11/1997, de Envases y Residuos de Envases.

En los casos previstos en el Decreto 16/1999, de 22 de abril, sobre vertidos al alcantarillado se elaborará el correspondiente plan de minimización de tales vertidos.

8.- Especificaciones y medidas de seguridad.

Serán de obligado cumplimiento todas las especificaciones y medidas de seguridad establecidos en las correspondientes instrucciones técnicas aplicables de carácter sectorial y los documentos técnicos en los que se basa el diseño y desarrollo de la actividad objeto de autorización. Se mantendrán las medidas exigibles en su caso para la actividad en la vigente legislación sobre protección civil.

Tercera.

Durante el funcionamiento de la actividad deberán cumplirse los valores límite de ruido establecidos en el Decreto n.º 48/1998, de 30 de julio, de Protección del Medio Ambiente frente al Ruido en la Región de Murcia, o en las Ordenanzas Municipales de Molina de Segura, siempre que alguno de estos valores límite sea más restrictivo que los establecidos en el referido Decreto.

Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social

2219 Resolución de 9 de febrero de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de Frutos Secos (Manipulado y Exportación). Exp. 2/04.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de Frutos Secos (Manipulado y Exportación), (Código de Convenio número 3000725) de ámbito Sector, suscrito con fecha 15-01-2004, por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido

en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo de Trabajo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Murcia a 9 de febrero de 2004.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo. (Resolución de 20.09.1999), **Pedro Juan González Serna**.

Convenio Colectivo para Manipulado y Exportación de Frutos Secos de la Región de Murcia

Artículo 1.º Ámbito territorial.-

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todo el territorio de la Región de Murcia.

Artículo 2.º Ámbito funcional y Derecho Supletorio.-

Este Convenio es de aplicación a todas las empresas reguladas y dedicadas a la actividad de descascarillado, clasificación, repelado y demás manipulaciones de almendras, avellanas, pasas, higos, algarrobas, castañas, bellotas, piñones, nueces, cacahuetes, cáscaras de naranja y cualquier otro producto clasificado como fruto seco, así como la extracción de caldos de los mismos. En lo no regulado en el presente convenio se estará a lo dispuesto, por este orden, en el Estatuto de los Trabajadores, Acuerdo Marco Nacional de Cobertura de Vacíos, Laudo de Alimentación, Disposiciones concordantes y complementarias y legislación general laboral.

Artículo 3.º Ámbito Personal.-

De conformidad con el artículo anterior, este Convenio afecta a todo el personal que preste sus servicios en las empresas mencionadas en el mismo.

Artículo 4.º Ámbito temporal.-

La entrada en vigor del presente Convenio será el día 1 de julio de 2003 y su duración será hasta el 30 de junio de 2005.

En el periodo comprendido entre el 1-7-03 al 30-6-04 se aplicaran los salarios que figuran en la tabla salarial anexa. En la que esta incluido el incremento salarial pactado del 4%, asimismo este incremento se aplica a todos los conceptos económicos del convenio colectivo

Para el periodo comprendido entre el 1-7-04 a 30-6-05 se aplicará un incremento sobre los salarios de la tabla salarial vigente consistente en el I.P.C. Regional

interanual más 0,75% en el periodo de 1-7-03 a 30-6-04., el mismo incremento se aplicará a todos los conceptos económicos del convenio colectivo.

El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado a su finalización. Se prorrogará en todos sus términos y articulado, incluida la tabla de salarios, hasta la firma del siguiente.

Artículo 5.º Jornada laboral.-

La jornada laboral será de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual, equivalente a 1818 horas anuales de trabajo efectivo. Los trabajadores que tengan asignada jornada continua tendrán derecho a un descanso de media hora, computándose como de trabajo efectivo.

Artículo 6.º Horario de trabajo.-

La fijación del horario de trabajo se hará por la empresa oídos los representantes de los trabajadores. Si este horario hubiese de modificarse durante el tiempo de su vigencia tal modificación se hará de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Artículo 7. Vacaciones.-

Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales. Al menos 15 días se disfrutarán en el periodo comprendido desde el 1 de Junio al 30 de Septiembre. La retribución será de salario base más antigüedad.

El trabajador conocerá con dos meses de antelación la fecha del disfrute de las mismas.

Artículo 8. Licencias.-

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

- a) Por matrimonio del trabajador, 15 días.
- b) Por alumbramiento de la esposa, 2 días ampliables a 5 si acaeciese gravedad o hubiese desplazamiento fuera de la localidad donde reside el trabajador.
- c) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, padres, hijos y hermanos, 3 días naturales que podrán ampliarse a 5 días naturales también en el supuesto que hubiese desplazamiento fuera de la localidad.
- d) Por traslado de vivienda, 2 días, siempre que haya traslado de ajuar doméstico.
- f) Un día en caso de matrimonio de hijos.
- g) Por el tiempo necesario para asistir a los exámenes de carácter académico y oficial.
- h) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica, acreditándolo con justificante del médico en el que conste la hora de ingreso y salida del consultorio.
- i) El trabajador tiene derecho a un día de Asuntos Propios por cada 11 meses de trabajo efectivo en la empresa.

Artículo 9. Horas extraordinarias.-

Las horas extraordinarias que se realicen en el periodo 1-7-03 a 30-6-04 se abonarán con un valor de 7 € por hora trabajada, en el periodo de 1-7-04 a 30-6-05 se abonarán con un valor de 7,50 € hora trabajada.

Artículo 10. Personal de temporada, equiparación de salarios.

El personal temporero y el personal fijo discontinuo tendrán derecho a una prestación suplementaria del 15% sobre la tabla salarial del presente Convenio.

Se crea un plus personal, denominado Complemento de Fijo, para los trabajadores fijos del sector, al objeto de proceder a la equiparación salarial entre los trabajadores fijos con los fijos discontinuos y eventuales en un plazo de 7 años, a razón de un 3% del salario base para el primer año de vigencia, un 5% para el 2.º año, el 7% para el 3.º, 9% para el 4.º, 11% para el 5.º, 13% para el 6.º, y el 15% para el 7.º año.

Artículo 11. Servicio militar.-

El personal no fijo discontinuo, durante el servicio militar, percibirá las pagas extraordinarias de Navidad y verano.

Artículo 12. Ayuda por fallecimiento.

Para los causahabientes del personal fijo de plantilla de las empresas afectadas, que fallezca, se establece una ayuda consistente en el abono de una mensualidad de salario base más antigüedad, siempre que haya permanecido en la empresa cinco años en la fecha del óbito. En cuanto a los causahabientes de los trabajadores fijos discontinuos se establece la misma ayuda con análogos requisitos, computándose el tiempo de permanencia previo en función de los días realmente trabajados en la empresa que se agruparán en fracciones de 365 días.

Artículo 13. Complemento de Incapacidad Temporal.-

En caso de accidente de trabajo o enfermedad común que requiera intervención quirúrgica y/u hospitalización, a partir del día 15 contado desde la iniciación de la Incapacidad Temporal, las empresas abonarán a los trabajadores que se encuentren en dicha situación un 25% de la base de cotización que haya servido para determinar la cuantía de la prestación que corresponda. En caso de enfermedad común y accidente no laboral, las empresas abonarán a los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal por estas contingencias y a partir del día veinte desde su iniciación el 25% de la base de cotización que haya servido para calcular la cuantía de la prestación. Todas estas prestaciones durarán en tanto esté en activo el contrato de trabajo.

Artículo 14. Plus de Toxicidad.-

Aquellos trabajadores cuyo puesto de trabajo sea declarado afecto de riesgo evidente de toxicidad por el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, percibirán un plus del 20% de su salario base más antigüedad, en tanto permanezcan en dicho puesto.

Artículo 15. Salario Base.-

El salario base es el especificado en el anexo salarial del presente Convenio para cada uno de los niveles y categorías reseñados.

Artículo 16. Complemento Personal.

Con efectos del 1 de julio de 1995, quedó congelada la promoción económica, también llamada premio de antigüedad. Los trabajadores que en la citada fecha tuvieran reconocido uno o más trienios, consolidaron los mismos con el porcentaje sobre el salario base correspondiente, siendo abonado en lo sucesivo como complemento personal revalorizable y no absorbible.

Artículo 17. Gratificaciones Extraordinarias.-

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, una en Navidad, consistente en 30 días de salario base más antigüedad o Complemento personal y de Complemento de Fijo o Temporero, y otra de verano, también consistente en 30 días de salario base más antigüedad o Complemento personal y de Complemento de Fijo o Temporero. A los fijos discontinuos y temporeros les corresponden las mencionadas pagas pero en la parte proporcional al tiempo de los servicios prestados.

Artículo 18. Beneficios.-

Se establece una paga de beneficios de 30 días de salario base más antigüedad o complemento personal y Complemento de Fijo o Temporero para los trabajadores fijos de plantilla que se hará efectiva el 15 de marzo. Esta paga se ampliará también a los fijos discontinuos en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 19. Contrato de trabajo.

Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, especificándose las condiciones de trabajo. De los contratos se facilitará una copia al trabajador en el momento de la firma del mismo que deberá realizarse en presencia de un representante sindical si así lo solicita el trabajador.

Forma de contrato y copia básica

Las empresas entregaran al trabajador «previa petición» una copia del contrato o finiquito, antes de su firma, para consultar o examinar.

El empresario entregara a los representantes de los trabajadores, Copia Básica de todos los contratos, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación. La copia básica contendrá los datos del contrato a excepción del DNI, domicilio, estado civil y cualquier otro que pudiera afectar a la intimidad personal.

Artículo 20. Clasificación de los trabajadores según permanencia en la empresa.-

Por razones de permanencia en el servicio de la empresa, los trabajadores se clasificarán en fijos, fijos discontinuos y temporales. Son fijos discontinuos o de campaña, los contratados para una campaña de producción.

Los trabajadores fijos discontinuos deberán ser llamados cuando la empresa, en uso de su facultad discrecional de gestión del negocio, decida iniciar su actividad por orden de antigüedad, en cada especialidad, y cesaran en el trabajo en orden inverso al de su llamamiento, por finalización de campaña, etc.

La campaña del sector de manipulado y exportación de frutos secos y descascarado de almendra será del 1 de julio al 30 de junio del siguiente año.

Para el llamamiento al trabajo por orden de antigüedad, los trabajadores fijos discontinuos que asciendan de categoría mantendrán su número de orden en la categoría anterior.

En el plazo de 15 días a contar desde la fecha de publicación de este convenio en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», las empresas vendrán obligadas a exponer unas listas de los trabajadores fijos discontinuos, en las que figurará la antigüedad inicial de éstos a efectos de llamamiento. Copia de estas listas se entregará al delegado de personal.

La empresa facilitará al trabajador que lo solicite y al término de cada campaña un certificado acreditativo de los días efectivamente trabajados durante la misma.

El trabajador fijo discontinuo no podrá superar o igualar la jornada máxima a tiempo completo anual establecida para los trabajadores fijos continuos de 1818 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 períodos de suspensión de trabajo en que pudiera encontrar el trabajador fijo discontinuo por cualquiera de las causas previstas legalmente, ni las vacaciones establecidas en el artículo 7, salvo los supuestos de accidentes de trabajo, y sólo por el número de días que le hubiera correspondido trabajar en razón de la lista de llamamientos.

Contrato eventual por circunstancias de la producción

Los contratos eventuales por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, tendrán una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Será de aplicación lo contenido en el artículo 15.1B) del Real Decreto legislativo 1/1995 de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Contrato de obra o servicio determinado

Se podrá concertar para realizar trabajos, tareas o prestación de servicios que no tengan el carácter de permanente y/o habitual en la empresa. Los trabajos o tareas con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa que se podrán realizar mediante este contrato se determinan seguidamente:

Construcción, ampliación, rehabilitación y reparación de obra en general Montaje, puesta en marcha y reparación de:

Maquinaria y equipos, instalaciones, elementos de transporte.

Actividades relativas a procesos organizativos, industriales, comerciales, administrativos y de servicios, tales como:

Investigación y desarrollo, nuevo producto o servicio, publicidad, apertura de nuevos mercados o zonas de distribución.

Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos.

Contratos para la formación

El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años, que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 2 años.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación (2 años), el trabajador/a no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

La retribución del trabajador/a contratado para la formación será, par el primer año 7.632 € y para el segundo año se aplicará el mismo incremento pactado para los salarios del periodo comprendido entre 1-7-04-a 30-6-05 .

Contrato en prácticas

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión del título universitario o de Formación profesional de Grado medio o Superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los 4 años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años. Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación.

El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes.

La retribución del trabajador será como mínimo, del 75% y 85% durante el primer y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Si al termino del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

Contrato de interinidad

Este contrato tiene como objeto sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva.

Su duración será mientras subsista la reincorporación del trabajador sustituido a la reserva de su puesto de trabajo, o a la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto de trabajo.

Contrato a tiempo parcial

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial, cuando se haya acordado la prestación de servicio durante un numero de horas al día, a la semana, al mes, o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparado.

A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerara la jornada tiempo completo prevista en el presente Convenio Colectivo.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada.

El contrato a tiempo parcial, se entenderá celebrado por tiempo indefinido, cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos, dentro del volumen normal de actividad en la empresa.

Deberá figurar en el contrato de trabajo el numero de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes, o al año contratadas y su distribución. También deberá figurar la determinación de los días en que el trabajador deberá prestar servicios.

En lo no previsto en este artículo, será de aplicación lo indicado en el artículo 12 de E.T.

Contrato para el fomento de la contratación indefinida

Será de aplicación lo dispuesto en la Ley 12/2001, de 9 de julio, BOE 10-VII-2001, disposición adicional 1.^a

Artículo 21.- Estabilidad en el empleo

Las empresas acogidas al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se comprometen a llevar a efecto una política de estabilidad en el empleo, entendiendo por tal el conjunto de contratos celebrados con carácter indefinido y, a tal efecto, las partes acuerdan, en su caso, la transformación de contratos de duración determinada (Eventual por circunstancias de la producción y obra o servicio determinado etc.) en contratos indefinidos, de acuerdo con las condiciones y plazos siguientes:

A partir del 1 de enero de 2004, las empresas mantendrán, como mínimo un 65% de contratos indefinidos sobre el total de sus plantillas a la mencionada fecha, tomando como base tanto los días efectivamente trabajados como los periodos de vacaciones, festivos, I.T.

El cálculo para determinar el numero de trabajadores de la empresa, se realizará sumando todos los meses trabajados por el total de trabajadores de la misma en el año anterior y dividiéndolos entre 12. Se entenderá por plantilla a todos los trabajadores que hayan prestado servicios en cada una de las empresas en el 2003.

Para la determinación del 65% de fijeza las empresas y los representantes de los trabajadores o en su defecto las organizaciones sindicales firmantes realizarán este cálculo al concluir el año 2003, o como máximo durante los 2 primeros meses del año 2004 y marcarán el numero de conversiones de contratos eventuales en contrataciones indefinidas que habrán de realizar las empresas.

En el año 2005 el porcentaje de contratos indefinidos será del 75% sobre el total de las plantillas de trabajadores que las empresas hayan tenido a lo largo del 2004, manteniendo los criterios anteriormente descritos.

En los sucesivos años se mantendrán los mismos criterios descritos en los párrafos anteriores manteniendo el porcentaje del 75%.

A los efectos previstos en este artículo, no se computarán los contratos formativos.

Artículo 22. Dietas.-

En cuanto a las dietas se estará a los gastos a justificar y con cargo a la empresa (comida, habitación y gastos de locomoción.

Artículo 23. Jubilación.-

A los trabajadores fijos de plantilla, con una antigüedad en la empresa de doce años, se les abonará por una sola vez, en el momento de la jubilación que le sea reconocida por la Seguridad Social, una gratificación según el siguiente cuadro:

A los 60 años	458 €
A los 61 años	395 €
A los 62 años	333 €
A los 63 años	270 €
A los 64 años	208 €

A los trabajadores fijos discontinuos se les abonará la misma ayuda cuando reúnan análogos requisitos que los trabajadores fijos de plantilla, computándose el tiempo de permanencia en la empresa en función de los días realmente trabajados que se agruparán en fracciones de 365 días.

Artículo 24. Prevención de Riesgos.-

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgo y accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores, de formación de los trabajadores y especialmente de sus representantes.

Principios de la acción preventiva

1. Normativa aplicable

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud laboral, será de aplicación la Ley 31/95 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral.

Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley y en las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo tienen el carácter de derecho necesario mínimo indisponible siendo por tanto de plena aplicación.

2. Principios generales

La evolución inicial de riesgos, como punto de partida para planificar la prevención, deberá considerar como riesgos laborales una serie de factores que van a condicionar sin duda el estado de salud de los trabajadores, los cuales podemos decir que son:

- Las condiciones de seguridad
- El medio ambiente físico (en el que se encuentran los contaminantes de naturaleza física).
- Los contaminantes químicos y biológicos.
- La carga de trabajo física y mental.
- La organización de trabajo (factores que tienen que ver con la concepción del trabajo, las tareas y los procesos, los ritmos, los procedimientos, etc.)

Las empresas estarán obligadas a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, y específicamente a:

1. Prevenir los riesgos laborales adoptando cuantas medidas sean necesarias, las cuales deberán ser adaptadas y perfeccionadas, sin que su coste pueda recaer en modo alguno sobre los trabajadores, en base a los siguientes principios:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.

· Adaptar el trabajo a la persona, en relación con los puestos de trabajo, elección de equipos, métodos de producción y evitando el trabajo monótono y repetitivo.

· Tener en cuenta la evolución de la técnica.

· Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo.

· Planificar la prevención, integrando en ella la técnica, la organización del trabajo, condiciones de trabajo, relaciones sociales y factores ambientales.

· Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

· Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

2. Evaluar los riesgos que no hubieran podido evitarse, a través de:

· Una evaluación inicial teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los riesgos derivados del trabajo, la elección de los equipos de trabajo y la exposición a sustancias o agentes peligrosos.

· La actualización de la evaluación inicial cuando cambien las condiciones de trabajo o cuando se produzca algún accidente de trabajo o enfermedad profesional

· La realización de controles periódicos de las condiciones y actividades laborales.

La evaluación inicial de riesgos es un proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para tomar una decisión apropiada sobre la adopción de medidas preventivas adecuadas.

Esta evaluación consistirá en la realización de las mediciones, análisis o ensayos necesarios, atendiendo a los criterios técnicos de los organismos especializados (instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, normas UNE, etc.) de forma que el procedimiento utilizado proporcione confianza sobre su resultado.

3. Integrar las actuaciones de prevención en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de las mismas.

Planificación de la Prevención

Como resultado de la evaluación inicial de riesgos, se establecerá la estructura de un plan de prevención, que facilite la articulación de la planificación de la prevención de los riesgos laborales en las empresas. Para ello, deberán acordarse y especificarse las siguientes actuaciones:

A) El diagnóstico de la situación, mediante el estudio de las condiciones de trabajo que nos ha portado la evaluación inicial de riesgos.

B) La definición de objetivos generales y específicos.

C) Los programas de actuación en función de los riesgos detectados.

D) El plan de formación para el sector.

E) La asignación de medios materiales y humanos.

F) La asignación de tareas.

G) Los programas de seguimiento y evaluación.

Dichas actuaciones darán lugar a la implantación y desarrollo de los planes preventivos en todos los centros de trabajo sujetos a este acuerdo, de una manera rápida y coordinada a través de la comisión sectorial de seguridad y salud laboral.

Con tal fin se acuerda lo siguiente.

- Se adoptará un plan de formación para todos los trabajadores y en especial para los delegados de prevención y delegados de personal.

- En cumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales y en aplicación de la Ley 31/1995 y del RD 39/1997, en todos los centros de trabajo se integrará la actividad preventiva en el conjunto de sus actividades y decisiones en que este se preste, incluidos todos los niveles de la empresa.

- La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por estos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en todas las decisiones que adopten.

- Se establece así que la seguridad es intrínseca e inherente a todas las modalidades de trabajo, por lo que las responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales están asignadas de forma directa a las funciones de cada puesto de trabajo.

- Por ello, sin merma de la responsabilidad general de la empresa, el responsable de un área de trabajo también lo es de la adopción de las medidas de prevención de riesgos precisas para que el trabajo se realice con las debidas condiciones de seguridad y salud en dicho área. Igualmente dará las instrucciones necesarias a los trabajadores.

- Se realizará un plan formativo urgente para todos los trabajadores de nueva contratación sobre el Mapa de Riesgos laborales y el plan Preventivo de las empresas.

Artículo 25. Condiciones económicas y derecho supletorio.-

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.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan establecidos los trabajadores al entrar en vigor este Convenio.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Frutos Secos y demás disposiciones legales aplicables.

Las condiciones más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores podrán ser compensadas o absorbidas por las mejoras establecidas en este Convenio.

Artículo 26. Indemnización por muerte o invalidez.-

Las empresas afectadas por este Convenio abonarán la cantidad de 9 € por cada trabajador y año, por la suscripción de una póliza de seguro para cubrir el riesgo de muerte, invalidez permanente total e invalidez permanente absoluta, cuya contratación 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.

La póliza podrá ser individual o colectiva, pero vieniendo obligados los trabajadores a presentar la misma suscrita a la empresa con la relación de los trabajadores beneficiarios y la empresa abonará la cantidad pactada en función del número de aquellos.

Para el segundo año de vigencia la cantidad aportada por las empresas por cada uno de los trabajadores se incrementará en el mismo porcentaje de aumento del incremento salarial.

Artículo 27. Acción sindical y Derechos Sindicales.-

Referente a la acción sindical se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Los representantes sindicales dispondrán de un tablón de anuncios, exclusivamente para información sindical.

La empresa facilitará la celebración de Elecciones Sindicales.

Artículo 28. Formación continua.

Las partes firmantes de este convenio, asumen íntegramente el II Acuerdo Nacional de Formación Continua y otros concordantes firmados en su día por las Centrales Sindicales, Asociaciones de Empresarios y en su caso el GOBIERNO de la Nación y se comprometen a dar un tratamiento específico y preferente a esta materia en base a los siguientes motivos:

A) Evitar que este sector quede descolgado de los beneficios de la Formación Continua, rentabilizando la cuota del 0,7% que estas empresas y sus trabajadores pagan para la misma.

B) Mejorar la competitividad de las empresas y favorecer la adaptación y la de sus trabajadores al cambiante mercado que nos encontramos.

C) Mejorar las competencias y cualificaciones de los trabajadores de cara a la posible convalidación de experiencias laborales y conocimientos teóricos por títulos y/o certificados de profesionalidad, ante la puesta en marcha del Instituto Nacional de las Cualificaciones según lo previsto en el Acuerdo de Bases sobre la Política de Formación Profesional.

D) Elevar el nivel cultural de todo el «capital humano» de las empresas de cara a favorecer la capacidad de diálogo y la comprensión del medio laboral y social

Por lo expuesto, se acuerda que la Comisión Paritaria prevista en el presente Convenio, asuma las

competencias en materia de Formación Continua, quedando facultada para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias, conducentes a la aplicación del presente acuerdo; bien en reuniones ordinarias, o convocadas al efecto por cualquiera de las partes firmantes.

Se acuerda que entre otras, serán objetivos de dicha comisión:

E) Sensibilizar al sector sobre esta materia de cara a eliminar los obstáculos, prejuicios y dinámicas erróneas, que dificultan la puesta en marcha de planes específicos para el sector y /o la participación de empresas y trabajadores en las acciones formativas que promueven las centrales sindicales y asociaciones empresariales.

F) Detectar las necesidades formativas específicas de empresas y trabajadores, intentando compatibilizar la oferta y demanda de acciones formativas, así como las necesidades de las empresas con las preferencias y aspiraciones de los trabajadores.

G) Orientar a las empresas y trabajadores sobre las posibilidades de realizar cursos, así como sobre todo lo relacionado con la convalidación de certificados de profesionalidad y / o acreditación de competencias profesionales.

H) Promover la conveniencia de consultar a esta comisión todas las dudas que sobre esta materia pudieran surgir.

La Comisión paritaria tendrá como funciones:

Fomentar la formación de los trabajadores de su ámbito, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Informar, orientar y promover los planes agrupados en el ámbito de la Región de Murcia.

Hacer estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresas y trabajadores del sector en la Región de Murcia.

Además de las funciones propias de la Comisión, relacionadas anteriormente, ésta impulsará las siguientes cuestiones:

A) Promover el desarrollo personal y profesional.

B) Contribuir a la eficacia económica mejorando la eficacia de las empresas.

C) Adaptarse a los cambios tecnológicos.

D) Contribuir a la formación profesional.

Artículo 29. Comisión Mixta de Interpretación.-

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión mixta, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del Convenio, que estará compuesta de forma paritaria por tres representantes de los sindicatos firmantes que serán trabajadores del sector y también pertenecerán al sector los representantes de la parte empresarial.

Son funciones de la comisión mixta:

1.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

2.- Interpretación del Convenio.

3.- Conciliación facultativa en problemas colectivos.

4.- Arbitraje facultativo en los problemas o cuestiones derivadas de este Convenio.

Las resoluciones o acuerdos de la Comisión Mixta serán vinculantes para las partes, sin perjuicio de las acciones que puedan utilizarse ante las jurisdicciones y Administración Laboral.

Cualquiera de las partes que la integran podrá convocar reuniones con un plazo de antelación de siete días, previo escrito al presidente, de las deliberaciones de este Convenio, una vez al mes.

Artículo 30.- Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, asumen el contenido íntegro del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia, de fecha 07/02/1997, publicado en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» con fecha 1 de marzo de 1997, con el alcance previsto en el mismo y sometido al desarrollo que en el mismo se establece.

Tabla salarial del Convenio Colectivo para Manipulado y Exportación de Frutos Secos de la Región de Murcia
Vigencia del 01-07-2003 al 30-06-2004.

Nivel categorías	Salario base	Complementos fijos 9%	Salario año
1 TITULADO G. SUPERIOR	1.043,52	93,92	17.061,60
2 TITULADO G. MEDIO	983,91	88,55	16.086,90
3 OFICIAL ADMINISTRATIVO	894,47	80,50	14.624,55
4 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	663,17	59,69	10.842,90
5 CAPATAZ Y ENCARGADO	23,14	2,08	11.475,10
6 OFICIAL Ie VIAJANTE, CONDUCTOR	22,76	2,05	11.288,55
7 SIRVIENTE DE MAQUINAS, CAJILLERO	22,05	1,98	10.933,65
8 SUBALTERNO, FAENERA, PEON	21,26	1,91	10.542,35

Tabla salarial fijos discontinuos

Nivel categorías	Salario base (día)	Salario año
5 CAPATAZ Y ENCARGADO	35,35	12.907,75
6 OFICIAL Ia VIAJANTE CONDUCTOR	34,80	12.702,00
7 SIRVIENTE DE MAQUINAS, CAJILLERO	33,70	12.300,50
8 SUBALTERNO, FAENERA, PEON	32,47	11.851,55

Nota: En la tabla salarial para Fijos discontinuos se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, paga de beneficios y vacaciones, así como el complemento del 15% previsto en el artículo 11 del convenio.

También, y durante la vigencia del contrato de trabajo de los Fijos discontinuos, tendrán derecho a percibir el salario base diario los sábados, domingos y festivos.

Los trabajadores fijos tienen un complemento personal de un 9% más sobre lo reflejado en la tabla de salarios en la columna de salario base, y que aparece en la columna de complemento de fijos.

Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social

2222 Convenio de Colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través del Servicio Regional de Empleo y Formación y la Fundación Séneca, Centro de Coordinación de la Investigación, para la gestión de un programa de becas para la realización de proyectos de investigación en I+D, innovación y transferencia tecnológica.

Visto el texto del Convenio de Colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través del Servicio Regional de Empleo y Formación y la Fundación Séneca, Centro de Coordinación de la

Investigación, para la gestión de un programa de becas para la realización de proyectos de investigación en I+D, innovación y transferencia tecnológica, suscrito por la Consejera de Trabajo, Consumo y Política Social en fecha 2 de febrero de 2004 y teniendo en cuenta que tanto el objeto del Convenio como las obligaciones establecidas en el mismo, regulan un marco de colaboración que concierne al interés público de esta Consejería, y a los efectos de lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto Regional 56/1996, de 24 de julio, sobre tramitación de los Convenios en el ámbito de la Administración Regional.

Resuelvo

Publicar en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» el texto del Convenio de Colaboración entre la