

Décimo. Protección de datos.

En atención a lo establecido en el artículo 12 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de carácter personal, los datos que se proporcionen para la intervención objeto de este convenio, sólo se utilizarán durante el tiempo que dure la misma, debiéndose remitir los mismos, así como los que se generen como consecuencia de aquella a las unidades técnicas que los han aportado. No se podrán comunicar estos datos, ni siquiera para su conservación, a ninguna persona ajena a la Dirección General de Familia y Servicios Sectoriales.

El encargado del tratamiento de dichos datos únicamente tratará los mismos conforme a las instrucciones de la Dirección General de Familia y Servicios Sectoriales, y no los aplicará o utilizará con fin distinto al que figure en dicho convenio.

En cuanto a la seguridad de los datos, éstos deben tratarse con la debida discreción y confidencialidad en los términos recogidos en el artículo 9 de la citada Ley Orgánica.

Una vez cumplida la prestación concertada, los datos de carácter personal deberán ser destruidos o devueltos al responsable del tratamiento, al igual que cualquier soporte o documentos en que conste algún dato de carácter personal objeto del tratamiento.

En el caso de que el encargado del tratamiento destine los datos a otra finalidad, los comunique o los utilice incumpliendo las estipulaciones del convenio, será considerado también responsable del tratamiento, respondiendo de las infracciones en que hubiera incurrido personalmente.

Undécimo. Alteración de condiciones.

Toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la determinación de la aportación económica de la Comunidad Autónoma así como, en cualquier caso, la obtención concurrente de subvenciones o ayudas otorgadas por otras Administraciones o Entes Públicos o privados, nacionales o internacionales, podrá dar lugar a modificación -por parte de la Comunidad Autónoma- de la cuantía de los precios aquí convenidos.

Duodécimo. Seguimiento del convenio.

El Órgano encargado del seguimiento del Convenio, así como del cumplimiento de sus contenidos y términos, será una comisión paritaria (formada por dos personas; por la Directora General de Familia y Servicios Sectoriales, o persona en quien delegue y por la Presidenta de la Asociación AIKE o persona a quien designe), quienes se reunirán con carácter ordinario anualmente y con carácter extraordinario cuantas veces se considere necesario, siendo la encargada de resolver las dudas sobre la interpretación o aplicación del Convenio.

Corresponde a la Comisión de Seguimiento las siguientes funciones:

- Velar por el cumplimiento de lo pactado.

- Establecer mecanismos de coordinación entre las partes.

- Interpretar las dudas que se susciten durante la vigencia del Convenio.

- Valorar los resultados obtenidos.

- Proponer la modificación de la colaboración establecida y renovación del Convenio.

Decimotercero. Vigencia del convenio.

1. El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero y finalizará el 31 de diciembre de 2004.

2. Y asimismo podrá prorrogarse -de forma expresa- por años naturales sucesivos o períodos inferiores de tiempo.

Decimocuarto. Derogación convenio anterior.

A la entrada en vigor del presente Convenio quedará automáticamente derogado el Convenio firmado el 25 de junio de 2003.

Decimoquinto. Causas de resolución y mecanismos de denuncia.

El presente Convenio podrá resolverse en el caso de incumplimiento de las estipulaciones del mismo, por cualquiera de las partes. Así mismo, se resolverá por denuncia expresa formulada por parte de la Dirección General de Familia y Servicios Sectoriales, con tres meses de antelación o de la Entidad concertante con seis meses de antelación.

Decimosexto. Jurisdicción contencioso- administrativa.

La Jurisdicción Contencioso-Administrativa será la competente para la resolución de cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitarse en la interpretación o aplicación del presente Convenio.

Y en prueba de conformidad, suscriben el presente Convenio, en triplicado ejemplar, en lugar y fecha que al principio se expresan.—Por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, la Consejera de Trabajo, Consumo y Política Social, **Lourdes Méndez Monasterio**.—Por la Asociación AIKE, la Presidenta de la Asociación, **Ana Zuñel Pozo**.

Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social

710 Convenio Colectivo de Trabajo para Empresas Cosecheras-Exportadoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas. Exp. 39/03.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Empresas Cosecheras-Exportadoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas, (Código de

Convenio número 3000675) de ámbito Sector, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 26-11-2003, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 27-11-2003, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24-03-1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General de Trabajo

Resuelve

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

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

Murcia, 14 de enero de 2004.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de Firma (Resol. 20-9-99).—El Subdirector General de Trabajo, **Juan González Serna.**

Convenio Colectivo para las Empresas Cosecheras y Productoras de Tomate, Lechuga y otros Productos Agrícolas y sus Trabajadores de la Región de Murcia

Capítulo I

Artículo 1. - Ámbito territorial y funcional.

El presente Convenio obliga a las Empresas de la Región de Murcia que desarrollan actividades agrícolas referidas a los trabajos propios de las plantaciones y recolecciones de tomate y lechuga como actividad principal y de otros productos agrícolas, que aquellas pudieran cosechar.

Las partes suscriptoras del presente Convenio, expresamente reconocen que las condiciones laborales de este sector difieren totalmente de las recogidas en el Convenio Colectivo Agrícola, Forestal y Pecuario de la Región de Murcia, por el que anteriormente rigieron sus relaciones laborales, lo que motiva una regulación totalmente independiente de la prevista en este último Convenio, por ello se desgajaron del Convenio Agrícola, Forestal y Pecuario de la Región de Murcia, sin que ello pueda entenderse como un Convenio de ámbito inferior, entendiéndose que en ese supuesto se cumple lo dispuesto en el art. 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, aclarando que no existe la concurrencia prevista en el art. 84 del citado E.T. De acuerdo con lo establecido en el párrafo 1.º del presente artículo, se reconoce el carácter sectorial del Convenio Colectivo y que la actividad productiva es estacional, por su propia naturaleza.

Artículo 2. - Ámbito personal.

El presente Convenio afecta a las empresas y trabajadores agrícolas dedicados a las actividades recogidas en el artículo anterior, sin que el mismo pueda afectar a otros sectores productivos ajenos al previsto en el ámbito territorial y funcional (empresas cosecheras de tomate, lechuga, brócoli y melón, con carácter prioritario y otros productos agrícolas

complementarios), por entenderse que la normativa regulada en el presente Convenio no puede hacerse extensiva a otros sectores agrícolas de la Región de Murcia, por tratarse de actividades totalmente diferentes y con regulaciones laborales distintas a las aquí establecidas. Entre las empresas afectadas por el ámbito personal y con carácter mayoritario se encuentran las asociadas a PROEXPORT, siempre y cuando reúnan los requisitos y condiciones establecidos en este y en el anterior artículo.

Artículo 3. - Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2003, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, su duración será desde el 1 de enero de 2003 a 31 de diciembre de 2005.

Artículo 4. - Denuncia y prórroga.

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

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas y derechos supletorios.

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.

No tendrá carácter supletorio en cuanto a su aplicación, el Convenio Colectivo Agrícola, Forestal y Pecuario de la Región de Murcia.

Capítulo II

Artículo 6.- Clasificación de los trabajadores según su permanencia en la Empresa.

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

B) Fijo discontinuo. Es aquel que habitualmente es llamado al trabajo para la realización de faenas propias de la Empresa, pero que actúa de forma cíclica e intermitente, en razón de la estacionalidad propia de la actividad agrícola de las empresas cosecheras de tomate y otros productos agrícolas que por su propia naturaleza es cíclica e intermitente y con las condiciones y peculiaridades que establece el anexo II del Convenio

C) Trabajador interino. Es el que se contrata de modo temporal para sustituir a un trabajador durante ausencias tales como enfermedad, licencias, maternidad, excedencias, etc...

D) Trabajador eventual. 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, salvo que se trate de contrato a tiempo parcial, en cuyo caso sí sería necesaria su formalización escrita.

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, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el art. 10 del presente Convenio.

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 y recolección de los frutos a que se refiere el artículo 2.º del Convenio. 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.

La suscripción de este contrato con las condiciones pactadas se vincula inexorablemente a los derechos reconocidos en el art. 7, del Convenio sobre Estabilidad en el Empleo y acceso a la Fijeza discontinua de los Trabajadores Eventuales, lo que supone en doctrina del T.S. los llamados «actos de disposición condicionada», pues la dejación de ciertos derechos por parte del trabajador se asume a cambio de las condiciones de acceso a la fijeza discontinua, con lo que se consigue el propósito de estabilidad en el empleo y la adquisición de tal fijeza discontinua que vincula de forma cierta al trabajador con la empresa de forma indefinida.

La contratación eventual coincidirá con los periodos de mayor actividad en la Empresa, por lo que se procurará acomodar la duración del contrato a la previsible actividad de la Empresa.

Los contratos eventuales que se lleven a cabo por las empresas serán considerados en fraude de ley, además de por las causas ya establecidas legalmente por la inobservancia de alguno de los siguientes requisitos:

1.- Para la contratación de trabajadores eventuales es preciso que todos los trabajadores fijos discontinuos del centro de trabajo de su categoría y especialidad, hayan sido llamados al trabajo y que la contratación coincida con las causas previstas en la ley para realización de los mismos, es decir, acumulación de tareas, circunstancias de producción o exceso de pedidos.

2.- Cuando se suspenda el contrato y no se haya notificado al comité de empresa y al trabajador afectado, de forma anticipada con la motivación de las causas de suspensión. En todo caso es preceptiva la notificación escrita al trabajador afectado, cuando la suspensión sea superior a 7 días, y a los representantes legales de los trabajadores con independencia del número de días que dure la suspensión, salvo que se acuerde otra forma de notificación entre Empresa y Comité. Esta comunicación estará a disposición de los trabajadores afectados que lo soliciten.

3.- Cuando se efectúe el contrato eventual de larga duración, a sabiendas de que no existirá actividad en la Empresa, o ésta sea muy limitada en el tiempo.

4.- Si no se entrega copia del contrato o listado de comunicaciones verbales al Comité de Empresa, en los quince días siguientes a la formalización del mismo.

5.- Cuando el contrato de trabajo ya estuviera suspendido por algunas de las causas previstas legalmente.

6.- Cuando exista actividad regulada en la Empresa y esta desvíe la producción a otras empresas ajenas con el ánimo de paralizar o disminuir voluntariamente la actividad, y siempre que se acredite la mala fe de la empresa y tal hecho no se haya basado en razones organizativas, productivas y económicas.

7.- Cuando la suspensión de los contratos vulnere la preferencia de los eventuales de tal condición sobre los no preferentes; y dentro de los eventuales preferentes cuando no se cumplan las reglas de preferencia, todo ello sin perjuicio en lo establecido en el art. 10 del presente Convenio y del sistema de llamamiento rotatorio también establecido en el mismo.

Cuando se acredite cualquiera de estas causas, los contratos eventuales se transformarán en fijos discontinuos.

Artículo 7.- Acceso a la fijeza discontinua.

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.

A efectos del cálculo de la media fijada, las empresas se obligan a la presentación de los boletines de cotización a los Comités de Empresa, o en su defecto a la representación legal de los Sindicatos suscriptores del presente Convenio, previo su requerimiento.

Si no se alcanza la media de días anteriormente indicados para la adquisición de la fijeza discontinua, el trabajador mantiene la preferencia a su contratación eventual hasta que, una vez concurran los requisitos fijados, adquiera aquella.

La preferencia estará en función de los días trabajados en la Empresa en su categoría profesional o especialidad.

Por la falta de contratación en las siguientes campañas, una vez adquirida la preferencia del 30%, el trabajador no contratado, por el número de orden de la lista de eventuales preferentes podrá reclamar en procedimiento por despido.

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) A partir de la firma del presente Convenio, los trabajadores eventuales que presten, o hayan prestado 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, en el entendimiento de que para acudir a este tipo de contratación la empresa tiene que haber ocupado previamente a sus trabajadores fijos, fijos discontinuos y eventuales con contrato en vigor.

Las condiciones pactadas en este artículo se aplicarán a partir de la firma del Convenio y ello sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trámite de adquisición en virtud de la aplicación de los acuerdos referidos a este mismo tema que constan en el Convenio anterior.

A los efectos de cómputo de porcentajes a que se refieren los distintos apartados de este artículo, se entiende por campaña el año natural.

Capítulo III

Jornada, licencias, descansos y desplazamientos

Artículo 8. Jornada de trabajo

La jornada semanal que se establece en el presente Convenio es de 40 horas de trabajo efectivo.

Artículo 9.- Jornada intensiva.

Los trabajadores que por necesidades de la Empresa tengan que trabajar toda la jornada en invernaderos cubiertos de material rígido o láminas de plástico, o cuando la Empresa no ofrezca trabajar en labores al aire libre por la jornada de tarde, harán jornada intensiva de 7 horas como máximo de trabajo diario, en el período comprendido entre el 1 de junio al 31 de agosto de cada año, salvo que esas fechas sean modificadas de mutuo acuerdo por la dirección de la Empresa y su respectivo comité.

Asimismo se establece como obligatorio otro período de jornada intensiva de quince días, a pactar entre el comité de empresa y la dirección de ésta, en función de las circunstancias climatológicas, y que comprenderá del 15 al 30 de mayo, o del 1 al 15 de septiembre de cada año.

Con independencia de lo establecido anteriormente con carácter obligatorio, la Empresa y su Comité podrá establecer esas mismas fechas de disfrute de jornada intensiva o de otras distintas, para todo o parte del personal de la plantilla.

Artículo 10.- Inclemencias del tiempo.

Las horas perdidas por los trabajadores fijos por lluvias y otros fenómenos atmosféricos, serán abonadas

íntegramente por la empresa sin que dichas horas deban ser recuperadas. A los trabajadores eventuales y fijos discontinuos se les abonará íntegramente el salario, si habiendo iniciado el trabajo, hubiera de ser suspendido por las causas antes mencionadas, debiendo el trabajador permanecer en la Empresa, en local adecuado, durante la jornada laboral, para efectuar cualquier trabajo adecuado dentro de la misma.

Se entenderá como iniciado el trabajo a los solos efectos de este artículo, la confluencia del trabajador al tajo, lugar de reunión o cuando se haya iniciado el traslado por cuenta de la Empresa.

Artículo 11.- Licencias.

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

A) Durante tres días, ampliables hasta otros tres más cuando el trabajador tenga que realizar algún desplazamiento, en caso de alumbramiento de la esposa, justificándose la necesidad de dicho desplazamiento.

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

C) En los casos de enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, padres o hijos del trabajador, las empresas concederán hasta tres días de licencia, previa petición y posterior justificación de la gravedad de aquella.

D) En caso de fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o hermanos, se concederán igualmente tres días de licencia retribuidos y si el fallecimiento tuviese lugar en localidad distinta a la del trabajador se concederán hasta cinco días, con justificación de dicha circunstancia.

E) En caso de matrimonio, las empresas darán a sus trabajadores quince días de licencia retribuida, con independencia de las vacaciones.

F) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica de especialistas, justificándolo con posterioridad y siempre que esa consulta no se pueda realizar en horas de no trabajo. Así mismo, en el supuesto que el médico especialista remita nuevamente al médico de cabecera y este le de la baja por IT, se abonará el importe de dos horas por la previa consulta del médico de cabecera.

G) Por un día por traslado del domicilio habitual, ampliable a otro día más si se trata de localidad distinta a la del centro de trabajo.

H) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

I) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho

por una reducción de su jornada en media hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen.

Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales, tendrán derecho a la licencia remunerada prevista en el apartado E), en proporción a los días efectivamente trabajados en el año natural anterior al del hecho causante. En todo caso tendrán derecho a la licencia, con independencia de los días que de acuerdo con lo establecido anteriormente puedan ser retribuidos.

Para la concesión de las restantes licencias, el trabajador tiene que estar en activo en la fecha de la solicitud y hecho causante.

Licencias no retribuidas

J) Exclusivamente los trabajadores fijos discontinuos afectados por el presente Convenio, podrán disfrutar de una licencia no retribuida, por una duración de hasta quince días naturales consecutivos al año y cuya fecha de disfrute y condiciones de la misma, serán negociados entre el Comité de Empresa y la Dirección de ésta. La licencia sólo se podrá disfrutar en época de baja actividad empresarial, lo que se constatará entre la Empresa y su Comité.

Esta licencia no retribuida solo podrá afectar hasta un máximo del 5% de los trabajadores fijos discontinuos de la plantilla, y que hubieran trabajado al menos 180 días de trabajo efectivo en los 12 meses anteriores a su solicitud. La concesión se efectuará cumplidos los requisitos, por riguroso orden de solicitud.

Los trabajadores fijos discontinuos que como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, tanto en lo referido al porcentaje como a la fecha de solicitud, no hubieran podido disfrutar esta licencia en el año natural que lo soliciten, tendrán preferencia para disfrutarla al año siguiente, siempre que también se den los requisitos antes establecidos.

K) Con independencia de la licencia no retribuida establecida en el párrafo J), los trabajadores fijos discontinuos tendrán derecho a una licencia no retribuida de tres días naturales, consecutivos o no, dentro del año natural que se concederá siempre que se preavise con al menos 48 horas de antelación. Esta licencia se denomina de «asuntos propios» y la empresa las concederá por orden cronológico de peticiones y siempre que no afecte a más del 5% de la plantilla de los trabajadores, dentro de cada especialidad. Dicho tope del 5% no operará en caso de que ésta licencia se acumule a la establecida en los apartados a) , c) y d) de este artículo.

La licencia establecida en el párrafo J de este artículo podrá disfrutarse conjunta o separadamente de las vacaciones establecidas en el artículo 12 y con las condiciones pactadas, pero en el entendimiento que tanto en uno y otro caso, el número máximo de días a disfrutar por la suma de ambos conceptos (licencia J y vacaciones) será de 30 días naturales al año.

Artículo 12.- Vacaciones.

Los trabajadores fijos acogidos al presente Convenio, tendrán derecho a una vacación anual retribuida, de acuerdo con su salario, consistente en 30 días naturales. La fecha de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores o sus representantes y de no lograrse, se estará lo que determine la jurisdicción laboral.

En todo caso se procurará que los períodos de vacaciones coincidan con los de menor intensidad en las faenas agrícolas, y a ser posible se señalarán coincidiendo con el término de las recolecciones, procurando queden cubiertas las necesidades mínimas. El trabajador que ingrese en la empresa en el transcurso del año, tendrá derecho en ese año, al disfrute de la parte proporcional de vacaciones. Los trabajadores que cesen por cualquier causa, tendrán derecho a una compensación en metálico equivalente a la parte proporcional de los días no disfrutados. Estas partes proporcionales se calcularán a razón de 2,5 días por mes o fracción; 0,65 días por semana o fracción.

Los trabajadores fijos discontinuos, eventuales llevan prorrateado el importe de las vacaciones en su salario diario.

Los trabajadores fijos discontinuos, 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.

Estando establecido el disfrute de las vacaciones de los trabajadores fijos discontinuos, en caso de no existir acuerdo sobre las fechas de su disfrute, el mismo se efectuará en las fechas solicitadas por el trabajador, sin que se pueda superar el 15% de la plantilla en activo en el mismo periodo de disfrute de las mismas y solo podrá ser de hasta el 10% de la plantilla en los tres meses que decida la empresa. Estos tres meses serán designados por la misma como mínimo con dos meses de antelación.

Se excluye del cómputo de los porcentajes establecidos en el párrafo anterior, las situaciones de I.T., maternidad, excedencias y licencias.

Los trabajadores eventuales también tendrán derecho a disfrutar sus vacaciones de forma proporcional a los días trabajados en el año anterior, según la fórmula establecida para los fijos discontinuos.

Artículo 13.- Excedencia por maternidad y cuidado de familiares.

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, 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 un año, 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.

La excedencia contemplada en el presente artículo 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 artículo, 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.

Artículo 14.- Horas extraordinarias y festivas.

Las horas trabajadas a partir de las 40 h. semanales tendrán la consideración de extraordinarias abonándose con el incremento legalmente establecido, así como las trabajadas en domingo o festivo, bien sea fiesta nacional o local.

Se mantendrán los pactos y condiciones que con respecto a horas extras estén establecidos en las empresas en la fecha del inicio de la vigencia del presente Convenio. Estos Pactos que lo serán siempre por escrito, estarán a disposición de los sindicatos firmantes. Si estos lo solicitan y la empresa no los entrega en un plazo de quince días, se entenderá que no existe pacto al respecto.

En aquellas empresas donde no exista pacto sobre el valor de las horas extraordinarias, se establece que las mismas se abonen con un incremento del 30% sobre el valor de la hora normal para las realizadas en domingos y festivos.

Este mismo incremento se abonaría para las horas realizadas en sábados, una vez completada la jornada semanal de 40 horas.

Las horas correspondientes a los días festivos entre semana se descontarán del cómputo semanal, a los efectos previstos en el párrafo anterior.

Artículo 15.- Desplazamientos.

La jornada laboral empieza y termina en el tajo, finca o lugar habitual de prestación de los servicios.

En el caso de los trabajadores que vengan prestando sus servicios para la Empresa y tengan que efectuar desplazamientos desde su lugar habitual de residencia, la Empresa habrá de garantizar el transporte para dicho personal en medios de locomoción adecuados con todas las contingencias cubiertas (seguro de viajeros, etc.), siendo dicho transporte a cuenta de la Empresa, salvo que ésta, cuando afecte a pocos trabajadores de una zona geográfica, sustituya esta obligación por el abono a cada trabajador de la suma de 0,17 euros en el año 2003, 0,18 euros en el año 2004, y 0,19 euros en el año 2005, por kilómetro que exceda de los tres primeros a partir del punto de partida, tanto a la ida como al regreso al lugar de trabajo, o punto de reunión que establezca la empresa en relación con las paradas del trayecto del autobús más cercanas al domicilio del trabajador, cualquiera que fuese el medio de locomoción empleado por el trabajador.

Capítulo IV**Condiciones económicas****Artículo 16.- Retribuciones.**

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

Respecto al trabajador fijo discontinuo y el eventual, en el salario reflejado en el Anexo I, quedan incluidos el salario base, las partes proporcionales de las retribuciones de los domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, así como la paga de beneficios.

Los salarios pactados durante la vigencia del presente Convenio son los siguientes:

1er. año de vigencia.- Del 1.1.2003 al 31.12.2003, el 2,7% de incremento salarial sobre los salarios del año 2002.

2º año de vigencia.- Del 1.1.2004 al 31.12.2004, el 7,8% de incremento salarial sobre los salarios del año 2003.

3º año de vigencia.- Del 1.1.2005 al 31.12.2005, el 4,2% de incremento salarial sobre los salarios del año 2004.

Con respecto a las retribuciones de los tres años de vigencia del Convenio, éstas son las que aparecen determinadas en el Anexo I del Convenio.

Artículo 17.- Salario base.

El salario base de los trabajadores afectados por el presente Convenio es el especificado en la tabla salarial del Anexo I del Convenio para cada uno de los niveles y categorías, con las matizaciones que para los trabajadores fijos discontinuos y eventuales constan en el artículo anterior.

Artículo 18. Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias consistentes en 30 días del salario base del presente Convenio. Dichas pagas habrán de abonarse los días 22 de julio y 22 de diciembre.

Artículo 19.- Paga de beneficios.

Se establece una paga de beneficios para todos los trabajadores fijos, sea cual sea su categoría profesional, pagadera el 12 de octubre y en cuantía de 200,60 euros en el año 2003; 216,25 euros en el año 2004, y 225,33 euros en el año 2005.

Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales llevan prorrateado el importe de esta paga en su salario diario.

Artículo 20.- Plus de nocturnidad

Las horas trabajadas entre las 22 y las 6 h. tendrán un incremento del 25% sobre el salario base, y ello con independencia de su posible consideración además de horas extraordinarias.

Artículo 21.- Momento de pago y mora.

Las empresas vendrán obligadas a hacer efectiva la retribución mensual antes del día 4 del mes siguiente al vencido trabajado. De igual forma, las empresas habrán de abonar las percepciones económicas de vencimiento superior al mes en los días fijados en este Convenio, en las vísperas caso de ser festivo.

El empresario que no abonase los salarios en el momento citado, incurrirá en mora desde el momento en que el trabajador le requiera formalmente para el pago y deberá abonar por tal concepto el porcentaje que en concepto de penalización por mora establece el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22.- Dietas.

Cuando la empresa traslade al trabajador accidentalmente a efectuar trabajos que impliquen el pernoctar en localidad distinta a la de su residencia, además del sueldo o jornal que el trabajador perciba y gastos de traslado, deberá abonársele una dieta diaria equivalente a su salario por una jornada de trabajo.

En los días de salida y regreso devengarán idénticas dietas y caso de regresar al lugar de residencia en el día en que el trabajador se desplace, devengarán sólo media dieta.

Artículo 23.- Recibo de salarios.

Las empresas estarán obligadas a la entrega del recibo oficial de salarios, acreditativos de los pagos efectuados, no podrán ser de tiempo superior a un mes.

En los recibos de salarios se hará constar como días trabajados todos los días de presencia del trabajador en la Empresa, con independencia del número de horas de trabajo realizadas.

Artículo 24.- Antigüedad.

Los trabajadores fijos percibirán en concepto de antigüedad en el día 5 de enero, la cantidad que a continuación se especifica:

Antigüedad	Días Salario Mínimo Interprofesional.
3 años	11 días
4 años	14 días
5 años	14 días
6 años	14 días
7 años	18 días
8 años	21 días
9 años	24 días
10 años	29 días
11 años	32 días
12 años	35 días
13 años	38 días
14 años	41 días
15 años	45 días
16 años	47 días
17 años	49 días
18 años	51 días
19 años	53 días
20 años	56 días
21 años	58 días
22 años	60 días
23 años	62 días
24 años	64 días
25 años	66 días

Los trabajadores fijos discontinuos comenzarán a devengar este plus a partir de su reconocimiento como tal, por la firma de su contrato de trabajo de esta condición, con el entendimiento que cada año de prestación de trabajo para los fijos, a los fijos discontinuos les equivale a la prestación de servicios por un período de tiempo anual igual o superior a 180 días de trabajo efectivo.

Los trabajos efectuados por los trabajadores fijos discontinuos con anterioridad al 1.1.91, no se tendrán en cuenta para el cómputo, devengo y percibo de este plus de antigüedad.

Los trabajadores fijos que tuvieran contrato de trabajo de tal condición suscrito con anterioridad a la fecha de 1 de junio de 1997, se les congelará el tramo temporal correspondiente a los años de antigüedad que consta en la tabla indicada al principio, en el momento que alcancen el tramo que están en trámite de adquisición. También se congelará el número de días de S.M.I. que les correspondiera percibir por aquella. En todo caso, se garantiza a los trabajadores fijos que accederán como máximo al sexto tramo de antigüedad previsto en la tabla anterior, es decir el correspondiente a 21 días de S.M.I., siempre y cuando lógicamente mantengan la vinculación laboral ininterrumpida en la empresa. Al acceder a ese tramo se congelará en la forma anteriormente indicada en el principio de este apartado.

Los trabajadores fijos contratados a partir del 1 de junio de 1997, sólo podrán adquirir el primer tramo de antigüedad, y cuando lo consoliden, se congelará el número de días de S.M.I. a percibir.

Con relación a los trabajadores fijos discontinuos se establecen las siguientes condiciones en lo referente a la adquisición del complemento de antigüedad:

a) Los trabajadores fijos discontinuos que no tuvieran contrato de trabajo de tal condición suscrito con anterioridad a la fecha de 1 de junio de 1997, podrán adquirir exclusivamente el primer tramo temporal de la antigüedad que consta en la tabla y una vez que lo hubieran consolidado, quedará congelado el número de días de Salario Mínimo Interprofesional que les corresponda percibir.

Para la adquisición de este primer y único tramo de antigüedad, tendrán que prestar servicios de forma efectiva en la Empresa durante 540 días, a la fecha del reconocimiento efectivo del tramo temporal, y en el entendimiento que el devengo de ese primer tramo de antigüedad coincidirá con el término del tercer año natural de prestación de servicios.

b) Los trabajadores fijos discontinuos que tengan reconocida tal condición con anterioridad a la fecha de 1 de junio de 1997 y estén en trámite de adquisición de cualquier tramo temporal de la antigüedad, podrán consolidar como máximo hasta el sexto tramo temporal de la misma, es decir, el correspondiente a 21 días de Salario Mínimo Interprofesional, si bien cuando adquieran éste último, se congelará el número de los días de S.M.I. del tramo.

Para el devengo del primer tramo de la antigüedad será preciso haber prestado servicios de forma efectiva al menos durante 540 días previos al hecho causante, y para el resto de tramos, prestar trabajo de forma efectiva durante 180 días dentro del año natural de que se trate.

A efectos del pago del complemento de antigüedad, y siempre que el trabajador esté vinculado a la empresa y en activo en la fecha del pago, el mismo se abonará con independencia del número de días trabajados en el año inmediatamente anterior, salvo que la no prestación efectiva de 180 días en el citado período, sea imputable al trabajador, en cuyo caso el abono será proporcional al número de días trabajados.

No son imputables al trabajador, a los efectos previstos anteriormente, las ausencias por incapacidad temporal y las licencias retribuidas.

Si el trabajador cesara en la empresa y se desvinculara temporal o definitivamente de la misma, o suspendiera su contrato de trabajo, sólo percibirá la parte proporcional a 180 días o más trabajados en el año natural al que se corresponda el devengo.

El Salario Mínimo Interprofesional a tener en cuenta para el abono de ésta paga, será el establecido para el 5 de enero en que ha de realizarse dicho

abono, pudiendo en todo caso abonarse dicha paga durante ese mes.

Artículo 25. Precio hora.

El precio del valor/ hora de las distintas categorías profesionales se obtendrá de dividir entre 6,66 el valor del salario día.

Artículo 26.- Finiquito

El documento por el cual el trabajador declara extinguida voluntariamente su relación laboral con la empresa deberá ser de igual modelo o formato para todas las empresas afectadas por el presente Convenio. Dicho modelo será establecido por la comisión Paritaria que se establezca en este Convenio. El trabajador podrá asesorarse a su firma, de delegado de personal o Comité de Empresa.

Artículo 27.- Incentivos.

Se podrán establecer sistemas de incentivos a la producción, siempre que se respete el salario hora establecido en el Convenio, acordándolo con los Comités de Empresa y en su defecto con los trabajadores afectados, siendo voluntaria su aceptación, por parte de los trabajadores.

Capítulo V

Condiciones sociales

Artículo 28.- Ropa de trabajo.

Para las labores que a continuación se especifican: fumigación, tractoristas, mecánicos, saca y distribución de estiércol, las empresas suministrarán la ropa de trabajo necesaria.

Artículo 29.- Póliza de seguros.

Las empresas abonarán la suma de 13,52 euros en el año 2003; 15,00 euros en el año 2004, y 16,00 euros en el año 2005, a cada trabajador por la suscripción de pólizas de seguros que cubran el riesgo de muerte o invalidez permanente, cuya suscripción será de exclusiva cuenta del trabajador, siendo indispensable para el pago de la cantidad antes indicada, el justificar debidamente ante la Empresa la formalización de la póliza.

Esta cláusula afecta a los trabajadores fijos y fijos discontinuos.

También se pacta que la póliza pueda ser colectiva, pero viniendo obligados los trabajadores a presentar la misma suscrita a la empresa con relación de trabajadores beneficiarios, y esta abonará la cantidad pactada en función del número de aquellos.

Artículo 30.- Premio de jubilación.

Se establece un premio de jubilación para los trabajadores fijos que lleven más de diez años al servicio de la Empresa, en la cuantía y de conformidad con la escala:

Antigüedad Días Salario Mínimo

Interprofesional.

10 años	31 días.
11 años	34 días
12 años	37 días
13 años	40 días
14 años	43 días
15 años	47 días
16 años	49 días
17 años	51 días
18 años	52 días
19 años	55 días
20 años	58 días
21 años	60 días
22 años	62 días
23 años	64 días
24 años	66 días
25 años	68 días

Los trabajadores fijos discontinuos, comenzarán a devengar este premio a partir de la firma de su contrato de trabajo como tales, y ello con independencia de los trabajos que pudieran haber efectuado para las empresas con anterioridad a esa fecha. En cuanto al cómputo de años de trabajo, tendrán que prestar servicios efectivos al menos durante 180 días en cada año natural.

Este artículo quedará derogado el 30 de noviembre de 2004, sin que lógicamente produzca ningún tipo de efectos a partir de esa fecha.

Artículo 31.- Revisión médica.

Con carácter anual se efectuará a los trabajadores una revisión médica por los servicios médicos asistenciales de Mutuas Patronales, o en su defecto, por los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales de las empresas (concertados o propios).

Artículo 32.- Salud laboral.

Las partes suscriptoras del presente Convenio se comprometen a velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/ 95 y Reglamentos de aplicación). En caso de incumplimiento por parte de alguna o algunas personas o empresas de la materia anteriormente indicada, los trabajadores, a través de sus representantes legales o de los Comités de Seguridad e Higiene, si existieran, pondrán en conocimiento de la Inspección Provincial de Trabajo estos hechos, para su subsanación.

Cualquier acuerdo que la Comisión Paritaria del Convenio alcance sobre temas referidos a salud laboral, se incorporará a este Convenio Colectivo como Anexo.

Capítulo VI

Derechos sindicales

Artículo 33.- Acumulación de horas sindicales.

Los representantes legales de los trabajadores podrán crear una bolsa de horas sindicales con el 100% de sus horas sindicales. Cualquier representante de los trabajadores del mismo sindicato podrá disfrutar de las horas acumuladas para funciones propias de su representación. El cómputo de horas será mensual y la comunicación de cesión de horas para dicha bolsa se realizara a la empresa por una sola vez durante cada mandato. La comunicación para la utilización de estas horas sindicales se efectuara a la empresa en la forma legalmente establecida.

Artículo 34.- Delegados y secciones sindicales.

Con independencia de las facultades y garantías reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores a los Comités de Empresa y los Delegados de Personal, en las empresas, o en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representados, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por ciento de los votos en la elección al comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala:

- de 250 a 750 trabajadores..... 1
- de 751 a 2000 trabajadores..... 2
- de 2.001 a 5.000 trabajadores... 3
- de 5.000 en adelante..... 4

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por ciento de los votos estarán representadas por un sólo delegado sindical.

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa, así como los siguientes derechos a salvo de los que posteriormente se pueda establecer:

1) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz, pero sin voto.

3) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia, a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de este.

Capítulo VII

Artículo 35.- Comisión Paritaria.

Las partes suscriptoras del Convenio, acuerdan establecer una Comisión mixta, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del Convenio que estará compuesta de forma paritaria por 4 representantes de los Sindicatos y 4 representantes de la Asociación de Empresarios Cosecheros Exportadores de Tomate, con los asesores que estimen las partes, quienes intervendrán en las deliberaciones con voz, pero sin voto.

Cualquiera de las partes que integran la Comisión podrá convocar reuniones, notificándose a la otra al menos con 7 días de antelación, y con acuse de recibo. La convocatoria deberá constar de los puntos objeto de la reunión. Las reuniones serán válidas, siempre que se hagan en la forma que se establece y los acuerdos se realizarán por mayoría simple de los asistentes, siempre y cuando exista igualdad de miembros por una y otra representación.

Son funciones de la Comisión Paritaria Mixta:

- A) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- B) La interpretación del Convenio y conciliación facultativa en los problemas colectivos.
- C) Arbitraje en los problemas debatidos, si bien a este último respecto, habrá que aceptar previamente el arbitraje sobre el punto controvertido, el sometimiento al mismo y el hecho de que la persona que sea nombrada árbitro será elegida de común acuerdo entre ambas representaciones social y económica.
- D) Resolver las cuestiones que se planteen a la misma por las Empresas sobre la cláusula de no aplicación del régimen salarial en la forma prevista en el apartado siguiente.

Artículo 36.- Formación profesional.

Las partes firmante del Convenio, se comprometen a impulsar la elaboración, tanto de planes sectoriales de formación profesional de trabajadores en activo del sector del campo, como de actividades formativas a nivel de empresa. Para ello instarán a empresas y representantes de los trabajadores a formalizar los documentos de adhesión correspondientes al acuerdo nacional de formación continua, propugnando con ello la elevación del nivel de formación de los trabajadores del sector.

Asimismo, las partes se adhieren al acuerdo estatal sectorial de formación continua.

Artículo 37.- Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Región de Murcia

y su reglamento de aplicación, publicado en el B.O.R.M., de 1 de marzo de 1997, y que vincularán a la totalidad de los centros de trabajo y trabajadores en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo. Para ello, ambas partes acuerdan firmar un acta de adhesión al citado Acuerdo, remitiéndola al Organismo correspondiente.

Cláusula de No aplicación del Régimen Salarial.

El incremento salarial pactado en el presente Convenio, podrá aplicarse en todo o en parte, únicamente en el caso de Empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación. Sólo se considerará dañada esa estabilidad económica, cuando la aplicación del incremento, pueda causar daños irreparables en la economía de la Empresa, según las previsiones.

Para acogerse a dicha inaplicabilidad, la empresa deberá formular la petición ante los representantes de los trabajadores y la Comisión Paritaria del Convenio, en el plazo de 30 días desde la publicación del Convenio en el B.O.R.M. De no existir representantes de los trabajadores, la Empresa formulará directamente la petición a la Comisión Paritaria, acompañando en todo caso la siguiente documentación:

A) Memoria justificativa de la solicitud y Plan de Viabilidad.

B) Documentación que acredita la causa invocada, entre la que necesariamente figurará la presentada por la Empresa ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda, Registro Mercantil, etc...), referida a los tres últimos ejercicios y en todo caso, cuentas de resultados, liquidaciones del IVA, del Impuesto de Sociedades, o el I.R.P.F. en su caso.

Las partes podrán alcanzar acuerdo en el plazo de 15 días, que deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio, para adquirir eficacia plena.

En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Empresa, la cuestión se elevará a la Comisión Paritaria del Convenio, que será la competente para resolver en definitiva, y en su caso, fijar las condiciones salariales alternativas. Si la Comisión Paritaria no lograse un acuerdo, se someterá la cuestión a arbitraje. El árbitro será designado por la Comisión Paritaria en el plazo de quince días a partir de la fecha de la resolución, donde se constate el desacuerdo.

El arbitro designado, bien directamente o por insculcación entre tres, dispondrá de un plazo de quince días para dictar laudo sobre el descuelgue o no de la Empresa, sobre la aplicación del régimen salarial del Convenio, y ello una vez examinada la documentación aportada por las partes y las alegaciones que se puedan presentar.

Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzados por los representantes de los trabajadores y la Empresa, ratificados por la Comisión Paritaria, los alcanzados por la Comisión Paritaria y los laudos arbitrales, serán inmediatamente ejecutivos, aunque sujetos a los recursos establecidos legalmente.

Prórroga del Convenio.

El presente Convenio se considerará prorrogado en su articulado y sus anexos, hasta tanto en cuanto se suscriba por la correspondiente Comisión Negociadora el que lo sustituya, y publique en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Disposición Transitoria.

El pago de los atrasos que pudieran corresponder a los trabajadores, como consecuencia del incremento económico para el año 2003, se abonará en el mes de diciembre de 2003.

Anexo I

Tabla de Retribuciones para los Años 2003, 2004 y 2005, del Convenio Colectivo de Trabajo para Empresas Cosecheras y Productoras de Tomate, Lechuga y otros Productos Agrícolas y sus Trabajadores de la Región de Murcia

Trabajadores fijos	Año 2003	Año 2004	Año 2005
	Euros./ día	Euros./ día	Euros./ día
Peón	20,67	22,28	23,22
Caseros	20,67	22,28	23,22
Guardas jurados o particulares	20,67	22,28	23,22
Especialistas Agrícolas	21,76	23,46	24,45
Especialistas de riego y goteo	21,19	22,84	23,80
Capataces no titulados	25,08	27,04	28,18
Cabezalero o jefe de equipo	20,94	22,57	23,52
Viveristas	20,67	22,28	23,22
Tractoristas	23,73	25,58	26,65
Reparadores maquinaria agrícola	26,36	28,42	29,61
Especialistas maquinaria agrícola	21,24	22,90	23,86

Oficios clásicos	Año 2003	Año 2004	Año 2005
	Euros./ día	Euros./ día	Euros./ día
Mecánicos/ conductores vehículos	26,17	28,21	29,39
Conductores maquinaria agrícola	23,73	25,58	26,65
Oficial	25,31	27,28	28,43
Ayudante	21,61	23,30	24,28
Albañiles y oficios varios	25,31	27,28	28,43
Especialistas montaje invernaderos	21,24	22,90	23,86
Técnicos y administrativos	Año 2003	Año 2004	Año 2005
	Euros./ día	Euros./ día	Euros./ día
Técnico grado superior	1.247,96	1.345,30	1.401,80
Técnico grado medio o asimilado	1.037,52	1.118,45	1.165,42
Técnico especialista	962,65	1.037,74	1.081,33
Capataz titulado	940,70	1.014,07	1.056,66
Oficial administrativo	919,44	991,16	1.032,79
Auxiliar administrativo	713,84	769,52	801,84
Listero	582,75	628,20	654,58

Trabajadores fijos discontinuos y eventuales.	Año 2003		Año 2004		Año 2005	
	Euros/Día	Euros/Hora	Euros/día	Euros/Hora	Euros/día	Euros/Hora
Peón	32.03	4.81	34.57	5.19	36.02	5.41
Guardas Jurados o particulares	32.03	4.81	34.57	5.19	36.02	5.41
Especialistas agrícolas	35.08	5.27	37.82	5.68	39.41	5.92
Tractoristas y conduc. Maqui. Agríc	38.20	5.74	41.18	6.18	42.91	6.44
Reparadores maquinaria	42.35	6.36	45.65	6.85	47.57	7.14
Especialista de riego y goteo	31.19	4.83	34.77	5.22	36.23	5.44
Cabezalero o jefe de equipo	32.31	4.85	34.90	5.24	36.37	5.46
Especialista maquinaria agrícola	34.12	5.12	36.78	5.52	38.32	5.75

Anexo II

De los Trabajadores Fijos Discontinuos de las Empresas Cosecheras y Productoras de Tomate, Lechuga y otros Productos Agrícolas y sus Trabajadores de la Región de Murcia Exposición de Motivos y Normas Generales de obligado cumplimiento.

1.º Definición.- Los trabajadores fijos discontinuos aparecen definidos en el apartado B, del art. 6, del Capítulo II del presente Convenio.

El trabajador fijo discontinuo, prestará sus servicios en las labores agrícolas de la empresa que constituyan la actividad normal y permanente de la misma, dentro de la campaña, o período cíclico de producción, que con posterioridad se especificará pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que tengan la consideración de laborales. Dicha prestación, por su propia naturaleza puede ser intermitente, ya que dependerá del estado de los terrenos, grado de maduración de los productos, demandas de pedidos, circunstancias climatológicas, etc...

La ejecución del trabajo se desarrollará con las intermitencias propias de las actividades cíclicas o periódicas no continuadas, y los días de trabajo efectivo durante la campaña dependerán de las circunstancias indicadas en el párrafo anterior.

Se reconoce que con anterioridad al 1 de enero de 1991, no existía la figura del trabajador fijo de carácter discontinuo en las empresas a que se refiere el presente Convenio.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, los trabajadores que se consideraron fijos discontinuos, a partir del 1 de enero de 1991, no tenían reconocimiento alguno de antigüedad a ningún efecto, salvo en el supuesto de que por parte de la empresa fueran despedidos, y declarada la improcedencia del mismo, los días de prestación de servicios a la empresa efectuados antes con carácter eventual o temporero, sin interrupciones imputables al trabajador, se computarían a efectos de la determinación de la posible indemnización, pero con la distinción clara de que tales días sólo

supondrían consideración económica en cuanto a la citada indemnización, no a otros efectos tales como cómputo de días para desempleo, paga de antigüedad, etc...

En el art. 7 del presente Convenio, se clarifica el acceso a la condición de fijo discontinuo del trabajador eventual.

2.º Campañas o Ciclos Productivos.

Ante la imposibilidad de una determinación concreta y precisa de las campañas o ciclos productivos en este tipo de actividad, debido en primer lugar a la existencia de diversos productos objeto de la explotación, que si bien preferentemente puede tratarse del tomate, solapadamente se pueden hacer otros cultivos de otros productos agrícolas, distintos de los cultivos agrícolas tradicionales, y en segundo lugar a la posibilidad de que los trabajadores fijos discontinuos puedan prestar sus servicios en cualquiera de las actividades agrícolas, puesto que a la terminación de una plantación puede seguir otra u otro cultivo, ambas partes entienden que tan solo existirá una campaña o ciclo productivo que comenzaría entre el 15 de julio y el 31 de agosto.

El momento de referencia de inicio de campaña a efectos del llamamiento previsto en el art. 1. b) del R. Decreto Ley 15/ 98, de 26 de noviembre, será la del momento de la preparación de la tierra, encañado y demás faenas iniciales, que normalmente coincidirá con las fechas indicadas en el párrafo anterior.

3.º Del Llamamiento de los Trabajadores Fijos Discontinuos.

A) Declaración de Principios.

Las partes suscriptoras del presente Convenio, conscientes de los problemas que puede producir dentro de esta actividad el llamamiento al trabajo, expresamente regulan las condiciones especiales de la convocatoria al mismo, en base a las facultades que concede a las mismas dentro de la negociación colectiva, el art. 15.8 del Estatuto de los Trabajadores, con la redacción dada por el R. Decreto 15/ 98, de 27 de noviembre y que se especifica en el párrafo siguiente.

Es admitido por las partes que el sistema de trabajo actual en las empresas se presta por trabajadores que acuden agrupados en diferentes medios de locomoción, provenientes de puntos geográficos distintos, o de zonas o localidades distantes entre sí, o que vienen prestando su trabajo adscritos a una o diversas fincas o centros de trabajo y que el mismo se efectúa por los trabajadores por llamamientos colectivos por zonas o autobuses.

La no aceptación de este sistema tradicional en los llamamientos sería tanto como ignorar la propia realidad del sector que de forma consuetudinaria viene trabajando en la forma expuesta.

B) De los Centros de Trabajo. Se entenderá por centro de trabajo genéricamente la empresa, en las fincas o explotaciones agrícolas de la misma donde se

desarrolla la actividad, dentro del ámbito geográfico y funcional de este Convenio (actuales zonas geográficas).

También se entenderá por centro de trabajo una finca o explotación agrícola determinada cuando los trabajadores figuren adscritos de forma consuetudinaria a una o varias fincas determinadas dentro de la totalidad de las de la empresa.

Prevalecerá en este sentido como centro de trabajo, aquel en el que de forma consuetudinaria se viniera efectuando el trabajo por parte de los productores. Queda claro que es norma general que los trabajadores estén adscritos a un conjunto diverso de fincas o explotaciones dentro de la misma empresa, y con carácter muy específico por darse esta circunstancia en alguna o algunas empresas, que la adscripción se efectúa exclusivamente a una finca que aparece perfectamente delimitada, tanto geográfica como administrativamente, y donde realmente existe un centro de trabajo independiente, con posible especificación de listas de trabajadores adscritos a la finca, o libros de matrícula diferentes para cada una de las fincas, aún cuando dicho libro responda al mismo patronal, pero quede claro que se trata de una finca o centro de trabajo diferente.

C) Del Llamamiento en General. De acuerdo con lo establecido en los dos párrafos anteriores, resulta claro y así se acepta por las partes, de que no puede producirse el llamamiento y cese por riguroso orden de antigüedad de los trabajadores fijos discontinuos de las empresas, salvo las peculiaridades recogidas en el apartado D) de este artículo.

El llamamiento se efectuará atendiendo a las necesidades de trabajo, a partir del inicio de la campaña o ciclo productivo, por grupos de trabajadores de distintas zonas geográficas o que puedan acudir al trabajo con sistemas de locomoción que precisen su agrupamiento.

Los trabajadores fijos discontinuos, deberán ser llamados al trabajo cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados, aún cuando, y dado el carácter propio de las actividades agrícolas, su llamamiento podrá hacerse gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar, dentro del período de inicio de la campaña o ciclo productivo que comprende desde el 15 de julio al 31 de agosto, salvo fuerza mayor debidamente constatada.

Por las razones ya indicadas, el llamamiento deberá efectuarse por grupos de trabajadores, y al objeto de que el trabajo a desarrollar pueda ser distribuido entre todos los trabajadores fijos discontinuos, para que puedan alcanzar el mismo o similar número de días de trabajo en la campaña, aquel se hará de forma rotativa, forma aceptada por las partes, salvo, como es lógico, el supuesto de que por la existencia de gran volumen de trabajo todos los trabajadores fijos discontinuos sean llamados colectivamente al trabajo.

Producido el llamamiento, bien sea de forma colectiva o rotatoria, el trabajador viene obligado a su incorporación al trabajo. La empresa se obliga a efectuar el llamamiento según las costumbres del lugar y en la forma en que hasta la fecha se ha venido desarrollando.

Aún cuando se reconoce por las partes que el trabajador fijo discontinuo no podrá superar o igualar la jornada máxima a tiempo completo anual establecida para los trabajadores fijos continuos establecida en 1818 h./año, por las propias peculiaridades de la actividad, en el supuesto de que en determinada campaña o ciclo productivo no se produjera la incidencia de circunstancias que paralicen el trabajo y la actividad fuera continuada, no por ello el trabajador fijo discontinuo adquiriría la condición de fijo de plantilla, porque estas circunstancias podrían sobrevenir en otra campaña o ciclo productivo.

D) Del Llamamiento en Particular.

Partiendo del sistema de llamamiento establecido en la letra a) del apartado 3.º del presente Anexo y del establecido en la letra c) de aquel, por las peculiaridades existentes en el acceso a la fijeza discontinua de los trabajadores afectados por el presente Convenio, y como garantía «ad personam» de los que adquirieron tal condición, se establece con carácter general, que el sistema de llamamiento al trabajo se efectúe de forma rotatoria durante toda la campaña; ahora bien, en el caso de que al inicio de ésta no hubiera actividad suficiente en la empresa o centro de trabajo para todos los trabajadores fijos discontinuos de la plantilla, se llamará al trabajo con prioridad a los fijos discontinuos que adquirieron tal condición a efectos de llamamiento el 1.1.91, quienes se distribuirán el trabajo de forma rotatoria y procurando igualar el número de días de trabajo entre ellos, sin que pueda haber una diferencia entre ellos superior de diez días al año. Si existiera tal diferencia se compensará en la campaña siguiente en mayor número de días de trabajo a los afectados.

A continuación se producirá el llamamiento en la misma forma y condiciones que anteriormente, a los fijos discontinuos que tengan reconocida tal condición al 31.12.99, quienes no tendrán una diferencia de días de trabajo entre ellos superior a diez días, con las matizaciones establecidas para los del párrafo anterior.

Posteriormente, si procediera, se efectuará el llamamiento del resto de los fijos discontinuos, es decir, los reconocidos como tales a partir del 1.1.2000, quienes en su trabajo rotativo no tendrán una diferencia de días de trabajo entre ellos superior a 12 al año, sin que se tenga en cuenta lógicamente los días trabajados por los otros fijos discontinuos a que se refieren los párrafos anteriores.

Cuando ya la campaña esté en plena actividad, se llamará a todos los fijos discontinuos, con independencia de la fecha de su reconocimiento como tales, y a los eventuales, y todos prestarán sus servicios en la forma establecida en el presente Convenio, es decir con el sistema de rotación entre todos.

Cuando se prevea que disminuirá la actividad dentro de la campaña, lógicamente serán cesados primeramente los eventuales. El resto de fijos discontinuos, cualquiera que sea su antigüedad, se repartirá el trabajo a efectuar y el mismo se hará de forma rotatoria y en las condiciones establecidas en el presente Convenio, y en todo caso, siguiendo lo establecido en el apartado E) del presente Anexo II.

Todos los trabajadores fijos discontinuos con antigüedad inicial a efectos de llamamiento de 1.1.91, no podrán tener menos días de trabajo en la campaña que los que hayan adquirido tal condición con posterioridad, salvo que sea por causa imputable a ellos, y esto por cuanto se ha dicho, al inicio de la campaña tendrán preferencia en ser llamados sobre los más modernos.

A los efectos del presente artículo, se considerará como la fecha de inicio de la campaña, la comprendida entre el 15 de julio al 30 de agosto de cada año.

La empresa se obliga en ese período de tiempo, que se marca como de inicio de campaña, a iniciar la actividad en la misma, salvo supuestos de causa de fuerza mayor debidamente constatada y acordada con los Comités de Empresa o Delegados de Personal, o en su defecto, determinada por la Autoridad Laboral competente, a petición de la Empresa. La no iniciación de la campaña y el no llamamiento de los primeros fijos discontinuos, salvo la circunstancia antes indicada, que conllevaría simplemente a un retraso en el inicio de la actividad, se consideraría como de inicio del cómputo para poder demandar por despido los fijos discontinuos. Lógicamente, en el tema de los llamamientos se tendrán en cuenta las especialidades y categorías profesionales de los trabajadores de las empresas, lo cuales serán llamados y turnados dentro de sus respectivas especialidades.

La empresa y los comités de empresa o delegados de personal, velarán por la forma de adquisición de la condición de fijo discontinuo, y el reparto del trabajo, en las condiciones establecidas en el Convenio.

Aún cuando la empresa puede contratar directamente y sin el cumplimiento de estos requisitos a cualquier trabajador de cualquier categoría profesional de las establecidas en el Convenio, cuando se trata de la contratación de peones, deberá exponer al Comité de Empresa o delegados de personal las circunstancias que motivan tal contratación.

E) De la Disminución de la Actividad para los Trabajadores Fijos Discontinuos.

El cese de estos trabajadores dentro de su centro de trabajo, se hará de forma gradual y de acuerdo con el decrecimiento de la actividad agrícola y de forma rotatoria por grupos de trabajadores y en todo caso teniendo en cuenta las categorías o especialidades. Se entiende por grupos de trabajadores los procedentes de una o varias zonas geográficas determinadas, o los que se desplazan al trabajo agrupados en el mismo

medio de locomoción, como por ejemplo autobús, o los que concurren al trabajo en su propio medio de locomoción. De esta manera se procurara que todos los trabajadores fijos discontinuos, presten servicio en la empresa un número parecido o igual de días dentro de cada campaña o ciclo productivo.

Al haberse distinguido en el presente Anexo a unos trabajadores fijos discontinuos que al inicio de la campaña o ciclo productivo tienen preferencia para la prestación de servicios sobre otros trabajadores fijos discontinuos, y aún cuando el criterio general admitido por las partes es de que el trabajo sea rotatorio por un criterio de solidaridad, la creación de nuevos fijos discontinuos, puede poner en peligro el inicial principio de estabilidad máxima de empleo, que se conculcaría con un reparto desproporcionado de trabajo, que limitaría su distribución en jornadas de prestación de servicios, ya que si la empresa trabaja determinados días y hasta ahora ha podido ofrecer los mismos a sus fijos discontinuos para la realización de tal trabajo, la creación, de nuevos trabajadores con esta condición rompería el equilibrio, porque el mismo número de días de trabajo se prestaría por más trabajadores, lo que a la larga supondría una disminución en la oferta de trabajo a aquellos trabajadores con fijeza discontinua anterior al 31.12.1999.

Con este planteamiento y sin hacer dejación del principio general de rotación, en base al cual se interpretará cualquier duda que se plantee con respecto al llamamiento, las partes suscriptoras del Convenio, conviene dar mayor preferencia y estabilidad en el empleo a los fijos discontinuos antes mencionados que adquirieron tal condición antes del 31.12.99, en el sentido de que si se produjera una disminución tal de la actividad que supusiera que los días de prestación de servicios en el período de un mes, pudiera ser inferior a quince días de trabajo efectivo, en este caso se produciría el cese de los fijos discontinuos contratados a partir de 1.1.2000, y el resto lógicamente prestarían servicios de forma rotatoria entre ellos, aun cuando la actividad siga disminuyendo.

Cuando se produzca nuevamente un incremento de la actividad, volverán a ser llamados al trabajo los fijos discontinuos de nueva creación, para rotar con los anteriores.

Como es lógico, con independencia del cese rotatorio a que antes se ha hecho mención, los trabajadores fijos discontinuos, podrán no ser llamados al trabajo en días aislados dentro de la campaña o ciclo productivo, cuando lo impidan las circunstancias climatológicas, estado de cultivos, causas de fuerza mayor o cualquier causa que impida la prestación de servicios en dichos días determinados.

En ningún caso podrán ser cesados los trabajadores fijos discontinuos sin haber sido previamente cesados los trabajadores eventuales de su centro de trabajo.

G) Excepcionalmente y solo a propuesta de la empresa y pactándolo con los comités de empresa y en su defecto con los trabajadores, se podrá establecer un sistema de llamamiento por antigüedad dentro de cada categoría y especialidad, en determinados centros de trabajo, en cuyo caso se establecerán especialidades dentro de cada categoría de las establecidas en el Convenio Colectivo, sin que en ningún caso se pueda alterar el llamamiento rotatorio previsto en este anexo II para labores agrícolas.

4.º Obligaciones de los Trabajadores Fijos Discontinuos.

El trabajador fijo discontinuo se obliga a acudir al trabajo cada vez que sea llamado al mismo para efectuar las labores objeto de su contratación

A los efectos previstos en el párrafo primero de este apartado, el trabajador fijo discontinuo se entenderá llamado al trabajo a diario, salvo comunicación en sentido contrario.

5.º De la Cotización.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, se obligan a efectuar la cotización a favor de los trabajadores fijos discontinuos, a igual que de los fijos, de acuerdo con la legalidad vigente para el Régimen Especial Agrario, incluida contingencia por desempleo, por los días efectivamente trabajados y de acuerdo con las bases de cotización que con carácter general se fijen anualmente por el Ministerio de Trabajo y S. Social, o el organismo correspondiente.

6.º De la Situación Legal de Desempleo.

Sin perjuicio de lo que resuelva a este respecto la Dirección General de Empleo, las partes suscriptoras del Convenio, entienden que la situación legal de desempleo de los trabajadores fijos discontinuos afectados por este Convenio, se producirá en los siguientes supuestos:

a) Cuando se produzca el cese colectivo o individualizado de los trabajadores, por las causas previstas en el párrafo « De la disminución de la actividad para los trabajadores fijos discontinuos», es decir, cuando por decaimiento de la actividad agrícola sea preciso cesar a grupos de trabajadores de distintas zonas geográficas o que utilicen medios de transporte colectivos. Se mantendrá dicha situación hasta que se produzca un nuevo llamamiento

b) Cuando circunstancias climatológicas, estado de los cultivos, cierre de fronteras, causas de fuerza mayor, etc., impidan el trabajo en días determinados dentro de la campaña o ciclo productivo.

c) Por las demás causas previstas en la legislación vigente.

7.º Documentación a efectos de Desempleo.

Las empresas vendrán obligadas a facilitar mensualmente a la Dirección Provincial del INEM o a la oficina de dicha entidad Gestora de la localidad donde esté ubicada

aquella, relación de los trabajadores fijos discontinuos que hayan cesados por causas no imputables a aquellos en el mes anterior, con indicación del número de días que estuvieron cesados, así como cuando se produzca el cese colectivo con indicación del número de trabajadores afectados y el período de duración del cese.

Dentro del mes siguiente al inicio de la campaña o ciclo productivo, las empresas vendrán obligadas a comunicar al INEM la relación general de todos los trabajadores fijos discontinuos o a tiempo parcial indefinido.

8.º Unidad del Convenio.

En el supuesto de que la autoridad laboral o los Tribunales de Justicia, en el ejercicio de las funciones que le son propias, declarara la nulidad de alguno de los artículos o pactos del presente Convenio, o de sus Anexos, el Convenio Colectivo quedaría sin efecto, debiendo nuevamente ser negociado en su integridad, aplicándose mientras tanto el anterior, cuya vigencia expiró el 31.12.2002.

Anexo III.- Régimen disciplinario.

A) Definición de faltas laborales.

Se considerarán faltas laborales las acciones u omisiones del trabajador que supongan incumplimiento laboral de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente artículo.

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

B) 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 dicha notificación.
3. Faltar al trabajo un día en el período de un mes sin causa que lo justifique.
4. La desobediencia en materia leve.
5. Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuese responsable.
6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social.
7. El abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo de la jornada.
8. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

C). 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, cuando no sea repetido o no se ocasionen por su causa perjuicios a la empresa o a terceros.

7. La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes excepto las de puntualidad e inasistencia.

8. La falta de respeto en materia grave a los compañeros o mandos de la empresa.

9. La voluntaria disminución en el rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado.

10. El empleo del tiempo, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.

12. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

D). Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, compañeros o de cualquiera otra persona dentro de la dependencia de la empresa.
2. La indisciplina o desobediencia.
3. La reiteración de falta grave dentro del período de un mes siempre que aquéllas hayan sido sancionadas.
4. La falta de asistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos en el período de un mes o seis alternos en el período de cuarenta y cinco días.
5. Más de doce faltas de puntualidad, en un período de seis meses o de veinticinco en un año sin justificación, debidamente advertida.
6. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
7. El acoso sexual.
8. Todas aquellas causas de despido disciplinario recogidas en la Legislación Vigente.

E) 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 disciplinario.

F) Procedimiento sancionador.

Las sanciones por las faltas leves, 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.

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

Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas graves y muy graves,

a los representantes legales de los trabajadores, en el cual serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o los restantes delegados de personal y Secciones Sindicales.

G) Ejecución de las sanciones.

Todas las sanciones podrán ser ejecutivas desde el momento en que se notifiquen al trabajador sancionado, sin perjuicio de su derecho a interponer reclamación contra las mismas ante la jurisdicción laboral, lo cual no supondrá la suspensión de su aplicación.

H) Prescripción.

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

4. ANUNCIOS

Consejería de Presidencia

1051 Anuncio de la Secretaría General notificando liquidaciones practicadas de expedientes sancionadores de espectáculos públicos.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 285, de 27 de noviembre de 1992) modificada por la Ley 4/99, se hace pública notificación de las liquidaciones de los expedientes sancionadores que se indican, instruidos por la Consejería de Presidencia, a las personas o entidades denunciadas que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio ésta no se ha podido practicar.

Los correspondientes expedientes obran en el Servicio de Registros Especiales y Espectáculos Públicos de esta Consejería, ante la cual les asiste el derecho de impugnación mediante recurso de reposición ante la Unidad Gestora o, alternativamente, de reclamación económico-administrativa ante el Consejero de Economía y Hacienda dentro del plazo de quince días hábiles contados desde el día siguiente a la publicación del presente en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Transcurrido dicho plazo sin que se haya hecho uso de este derecho, se dictarán las oportunas Resoluciones.

N.º de serie	Concepto	N.º de Expt.	Nombre	NIF/CIF	Dirección	Municipio
110150.991.039103.00103.2003.510.1	Sanción Administrativa	682/02	Sergio Acosta Planillas	23.008.511R	C/ Carlos III, 14 – 4º B	Cartagena
	Consejería Presidencia					
110150.991.039103.00107.2003.510.2	Sanción Administrativa	59/03	Manuel Fernández López	77.570.821D	Luis de Góngora, 50	Bullas
	Consejería Presidencia					

Murcia a 19 de enero de 2004.—La Secretaría General, **M.ª Pedro Reverte García.**