

**Quinto:**

La duración de este Protocolo adicional, de acuerdo con la cláusula tercera del mencionado Convenio Específico suscrito en el 2004, se establece hasta el 31 de diciembre del 2005.

**Sexto:**

El Presente Protocolo se incorporará como documento anexo al convenio suscrito entre las partes el 30 de diciembre de 2004, y dejando constancia de conformidad con la totalidad de las cláusulas anteriores, se firma y rubrica en el lugar y fecha indicados, en triplicado ejemplar.

Por la Consejería de Agricultura y Agua, el Consejero. Firmado, Antonio Cerdá Cerdá.

Por la Asociación Empresarial de Investigación Centro Tecnológico Nacional de la Conserva, el Presidente. Firmado: José García Gómez.

Murcia, 6 de octubre de 2005.—El Secretario General, **José Fernández López**.

—

## Consejería de Trabajo y Política Social

**11740 Resolución de 6-10-2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la interpretación del convenio colectivo de trabajo para Ángel Teresa Hermanos, S.A. Expediente 43/05.**

Visto el expediente de interpretación del convenio colectivo de trabajo de Ángel Teresa Hermanos, S.A. (Código de convenio número 3002872) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 25-07-2005 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 («Boletín Oficial del Estado» número 75, de 28-03-1995) y en el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo («Boletín Oficial del Estado» número 135, de 06.06.1981).

**Resuelvo:**

**Primero.-** Ordenar la inscripción de la citada Interpretación de 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, 6 de octubre de 2005.—El Director General de Trabajo.—Por delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

## CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA ÁNGEL TERESA HERMANOS S.A.

### Artículo 1.- FUNDAMENTO LEGAL DE ESTE CONVENIO Y NORMATIVA SUPLETORIA DEL MISMO.

a) El presente convenio colectivo de trabajo se ha negociado, y acordado, por la empresa y por la representación unitaria de sus trabajadores, al amparo de lo dispuesto en los artículos 82, 83 y concordantes del Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo, que aprobó el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

b) En todo aquello que no esté regulado en el presente convenio colectivo se aplicarán, cuando sea pertinente, las normas convencionales establecidas en el Acuerdo de Sustitución de la Reglamentación Nacional de Trabajo del Manipulado y Envasado para el Comercio y Exportación de Agrios, publicada en el Boletín Oficial del Estado de fecha 17 de julio de 1997; y el Laudo Arbitral de Sustitución de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo, publicado en el BOE de fecha 29-11-2000.

### Artículo 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL.

**2.1 Ámbito territorial:** Este convenio será de aplicación al personal empleado por la empresa en la provincia de Murcia.

**2.2. Ámbito funcional:** El convenio comprenderá, en su ámbito funcional, todas las actividades que desarrolle la empresa. Estas actividades empresariales incluyen el cultivo, y recolección, de frutas y hortalizas; y su transporte, selección, manipulado y envasado.

**2.3. Ámbito personal:** El presente convenio regulará las condiciones laborales, y salariales, de todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa, excluidos aquellos que puedan estar vinculados a la misma con contratos de alta dirección.

### Artículo 3.- ÁMBITO TEMPORAL, PRÓRROGA, DENUNCIA Y ACTUALIZACIÓN SALARIAL.

**3.1.** Este convenio colectivo entrará en vigor el día siguiente al de su firma; y sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2005.

**3.2.** La duración del presente convenio será de dos años, y se extenderá, por tanto, hasta el día 31 de diciembre de 2006.

**3.3.** Agotado el período indicado de vigencia, el convenio se prorrogará tácitamente, de año en año, salvo que sea denunciado, por cualquiera de las dos partes signatarias, con una antelación mínima de 30 días respecto a la fecha de terminación de su duración ordinaria, o de la finalización de cualquiera de sus posibles prórrogas anuales.

**3.4.** Los salarios fijados en el convenio, para la anualidad 2.005, se incrementarán, para la anualidad 2.006, en el porcentaje del IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2.006, más un punto.

**3.5.** En el supuesto de que el incremento salarial establecido para la anualidad 2.006 resultara inferior al incremento del IPC (índice de precios al consumo), en el ámbito nacional, en el período del 1-1-2006 al 31-12-2006, se incrementarán los salarios, para la anualidad 2007, en el porcentaje de diferencia entre el aumento contemplado en el convenio y el aumento experimentado por el IPC.

#### **Artículo 4.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL SEGÚN SU PERMANENCIA EN LA EMPRESA.**

**4.1. Trabajador fijo.-** Es el contratado para prestar servicios con carácter indefinido, en razón a que realiza funciones profesionales que, por su naturaleza, tienen carácter necesario y permanente dentro de la actividad de la empresa; con independencia del nivel productivo que, en cada momento, desarrolle la misma.

**4.2. Trabajador interino.-** Es el contratado temporalmente para sustituir a un trabajador fijo, o fijo discontinuo, en situación de ausencia por licencia o excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo; o durante el proceso de selección, o de promoción, para cubrir un puesto de trabajo.

**4.3. Trabajador con contrato para obra o servicio determinados.** Es el contratado para la realización de obras, o de servicios, que estén individualizados y que posean una sustantividad propia en el marco general de la actividad productiva de la empresa. Estos contratos terminarán cuando haya finalizado la obra, o servicio, para cuya ejecución hayan sido concertados.

De conformidad con lo previsto en el artículo 15.1.a), del Estatuto de los Trabajadores, se considera que tienen sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa, los siguientes trabajos o tareas : (1) el trabajo de los chóferes que sean contratados para el transporte al almacén de determinadas variedades de naranjas, o para cubrir el transporte temporalmente en determinado ámbito territorial; (2) el personal contratado para la selección, manipulado o envasado de fruta de determinadas variedades en un espacio temporal concreto; (3) los recogedores de naranjas contratados para la recolección de cítricos en una, o varias comarcas, concretas y determinadas ; y (4) el personal contratado para realizar una concreta tarea agrícola.

**4.4. Trabajador eventual por circunstancias de la producción.** Es el contratado para reforzar la plantilla de trabajadores fijos discontinuos en períodos de intensificación de la actividad de la empresa, debido a las circunstancias del mercado, a acumulación de tareas o a la existencia de un elevado nivel de pedidos que no puedan ser atendidos totalmente por los trabajadores fijos discontinuos.

**4.5. Trabajador fijo discontinuo.** Es el trabajador que ha sido contratado como tal por la empresa.

Adquirirán la condición de trabajadores fijos discontinuos, por el transcurso continuado de su prestación laboral a la empresa, aquellos trabajadores que

hayan trabajado en la empresa durante tres campañas seguidas de cultivo, de recolección, o de manipulado de hortalizas, frutas o cítricos.

Se entenderá, a este efecto de adquisición de la condición de fijeza discontinua, que el trabajador ha trabajado durante una campaña cuando el número de días, que haya trabajado en la misma, no sea inferior a la media de días trabajados, en dicha campaña, por los trabajadores fijos discontinuos de su categoría profesional.

Los trabajadores fijos discontinuos tendrán una prestación laboral intermitente, con jornadas de no llamamiento al trabajo, en razón a la naturaleza agraria de los productos que constituyen la materia de su trabajo; consecuentemente, los trabajadores fijos discontinuos se adscribirán a la modalidad de contrato fijo discontinuo a tiempo parcial.

#### **Artículo 5.- PERIODO DE PRUEBA Y RECIBO DE FINIQUITO.**

**5.1. Período de prueba.** La situación de incapacidad temporal, o de maternidad, que afecten al trabajador/a durante el período de prueba interrumpirán, por su duración, el cómputo del plazo de la prueba.

**5.2 Recibo de finiquito.** Se informará, a los representantes legales de los trabajadores, del modelo de documento que la empresa utilice para reflejar los devengos salariales pendientes a la finalización de la relación laboral.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante de los trabajadores en el momento de la firma del finiquito.

#### **Artículo 6. – CATEGORÍAS PROFESIONALES.**

Las categorías profesionales se ajustarán al elenco definido en el artículo 15 del Acuerdo de Sustitución de la Reglamentación Nacional de Trabajo del Manipulado y Envasado para el Comercio y Exportación de Agrios; y, asimismo, en lo relativo al personal agrario, a la clasificación de categorías profesionales contenida en el Laudo de Sustitución de la Ordenanza General del Trabajo en el Campo.

#### **Artículo 7.- MOVILIDAD FUNCIONAL.**

La empresa podrá asignar a los trabajadores, en función de sus necesidades productivas, la realización de tareas propias de categorías profesionales diferentes a la suya; siempre que se trate de categorías profesionales equivalentes y que formen parte del mismo grupo profesional.

#### **Artículo 8.- JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.**

**8.1. Jornada de trabajo.** La jornada laboral anual será de 1.818 horas de trabajo efectivo.

La jornada laboral semanal será de 40 horas de trabajo efectivo.

La jornada de trabajo diaria ordinaria será de 8 horas de trabajo efectivo.

En el supuesto de que la organización del trabajo lo requiera, podrán realizarse jornadas diarias de duración inferior a 8 horas, con un mínimo de 3 horas.

**8.2. Horario de trabajo.** La jornada comenzará entre las 6 y las 8 horas, en función de la disponibilidad de fruta, de los condicionamientos del transporte y de las circunstancias climáticas.

Habrà una pausa de 90 minutos para comer, no computable como tiempo de trabajo.

Habrà una pausa para tomar el bocadillo de 30 minutos de duración; esta pausa no será considerada como tiempo de trabajo. En jornada partida, habrá una pausa de 15 minutos para la merienda, no computable como tiempo de trabajo.

#### 9.- TURNOS DE TRABAJO.

La empresa, previa información al Comité de Empresa, podrá establecer un sistema de dos turnos de trabajo, de 7 u 8 horas cada uno de ellos.

Este sistema de turnos se establecerà si la empresa aprecia que no le es posible atender sus compromisos comerciales sin el incremento de la producción que se deriva del trabajo en dos turnos.

El sistema de dos turnos podrá aplicarse durante toda la campaña, o en el período concreto de la misma en que sea necesaria, por las razones indicadas, su implantación. En el trabajo a turnos se incluirán los sábados y los domingos, respetando las exigencias legales sobre descanso semanal.

#### 10.- SISTEMA DE CONTROL DE RENDIMIENTO Y DE REMUNERACIÓN POR INCENTIVOS.

**10.1. Control del rendimiento en el trabajo.** El procedimiento de control de rendimientos en el trabajo se ajustará al sistema Bedaux; o a cualquier otra técnica de cuantificación del rendimiento laboral individualizado, de cada trabajador, que pueda aplicarse en el futuro.

Los trabajadores estarán obligados a alcanzar el nivel de rendimiento normal, ordinario o mínimo; el cual, en el sistema Bedaux, está expresado en la consecución de 60 puntos, o minutos/ tipo, por hora de trabajo efectivo.

Los trabajadores serán informados del nivel de rendimiento normal que corresponda al trabajo que desarrollen y que esté sometido al sistema de control de rendimiento.

En el supuesto de que un trabajador no alcance el nivel de actividad normal, en término medio, durante un período continuado de dos meses, en el que haya trabajado al menos durante 40 jornadas laborales, se entenderá que ha incurrido en un incumplimiento grave y culpable del rendimiento pactado. Salvo que pueda ofrecer una justificación suficiente y razonable, de orden personal, de su bajo rendimiento.

La empresa podrá aplicar la sanción de despido al trabajador que incida en la conducta antes descrita.

La empresa deberá instruir un expediente disciplinario al trabajador imputado de bajo rendimiento laboral.

El expediente disciplinario comportará la comunicación del pliego de cargos; la concesión al trabajador de un plazo de cuatro días laborables para que pueda formular alegaciones, o proponer pruebas en su defensa; y la concesión del mismo plazo al Comité de Empresa, con entrega de copia del pliego de cargos, al objeto de que pueda presentar alegaciones por escrito, al Instructor del expediente, si lo estimara oportuno.

Las tasas de rendimiento laboral normal podrán ser modificadas por la empresa atendiendo a los métodos de trabajo, o ajustes en la operatividad de la línea de producción, que se puedan introducir en cada momento; previa información razonada del cambio al Comité de Empresa.

Podrán someterse a control de rendimiento laboral cualesquiera de las tareas desarrolladas en el trabajo, a medida que se realicen los estudios técnicos y cronometrajes conducentes a este objetivo.

La introducción de una tarea en el sistema de control de rendimientos requerirá que la empresa informe, anticipadamente, al Comité de Empresa del momento de su entrada en vigor; y de los datos básicos que fundamenten su aplicación.

**10.2. Remuneración por incentivos.** La empresa, y la representación de sus trabajadores, estiman que la implantación de un sistema de remuneración del trabajo por incentivos, o primas, contribuye a alcanzar la doble finalidad de incrementar la producción y aumentar los salarios percibidos por los trabajadores.

Los incentivos constituirán un complemento salarial variable, vinculado al trabajo realizado por cada trabajador; y no tendrán carácter consolidable.

Los incentivos se establecerán, en su caso, con base en las mediciones de rendimiento realizadas sobre concretas tareas; y vendrán a compensar, salarialmente, la obtención por los trabajadores de una producción superior a la producción normal que será tomada como punto de referencia.

El trabajador que alcance un rendimiento superior al normal será remunerado con un incentivo por punto/ prima, para las tareas sujetas a valoración y mediación.

Oportunamente, y conforme se vayan implantando las tareas sujetas a medición de rendimientos, se fijarán, atendiendo a los criterios técnicos pertinentes, los correspondientes precios del punto/ prima.

Los incentivos serán abonados en las nóminas mensuales.

Se establecerá, con intervención del Comité de Empresa, un procedimiento, simple y rápido, para resolver las reclamaciones que los trabajadores puedan plantear sobre la aplicación de este sistema de incentivos.

#### 11.- EXCEDENCIAS, PERMISOS Y LICENCIAS.

Se regularán conforme a lo establecido al respecto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa complementaria.

**12.- VACACIONES.**

Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales.

Las vacaciones anuales podrán ser distribuidas en dos períodos, a petición del trabajador, siempre que la distribución no afecte negativamente a la actividad productiva de la empresa; esta distribución podrá ser también decidida por la empresa, por exigencias del trabajo a efectuar.

Los trabajadores fijos discontinuos, eventuales y para obra o servicio determinado tienen incluida, en su salario, la parte proporcional del salario correspondiente a los días que les puedan corresponder, de vacaciones, en proporción a la duración de su prestación laboral temporal.

**13.- GASTOS DE LOCOMOCIÓN.**

Se someterá a consulta, y aprobación, del Comité de Empresa, la compensación por los gastos de locomoción en que puedan incurrir los trabajadores en razón al trabajo que les sea asignado por la empresa.

**14.- VISITAS AL MÉDICO.**

Los trabajadores que deban ausentarse del trabajo para acudir a los Servicios Oficiales de Salud, debido a que la consulta de los mismos sólo esté abierta durante la jornada laboral de la empresa, tendrán derecho a que la ausencia compute como tiempo de trabajo, con un límite anual de dieciséis horas, y mensual de dos horas.

Este derecho se extenderá también a los casos en que el trabajador deba acompañar, al médico oficial, a parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad; y ello con las condiciones y en el marco de los mismos límites, de cómputo como tiempo de trabajo, antes señalados.

**15.- LLAMAMIENTO AL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS.**

Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados al trabajo, en cada jornada laboral, conforme a las necesidades productivas de la empresa; lo que podrá determinar su no llamamiento en aquellas jornadas en que no se requiera el trabajo de toda la plantilla de trabajadores fijos discontinuos.

El llamamiento se ajustará, respecto a los trabajadores de la misma categoría profesional, al puesto que los mismos ocupen en un listado en el que figurarán ordenados decrecientemente según su nivel medio de rendimiento en el trabajo. Este nivel medio será el que hayan obtenido en la campaña anterior; o, en otro caso, en los dos meses anteriores.

**16.- SALARIOS.**

**16.1.** Los salarios a percibir por el personal, comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo de empresa, figuran en las tablas salariales incorporadas como anexo al mismo.

**16.2.** El salario comprenderá una parte fija, en razón al tiempo trabajado ; y podrá estar integrado, asimismo, por una parte variable, que se determinará en función del rendimiento laboral de cada trabajador.

**16.3.** El salario de los trabajadores podrá ajustarse a una de estas dos modalidades : (1) por jornal diario o salario mensual; y (2) salario por destajo.

**16.4.** La promoción económica a la que tienen derecho los trabajadores, en función del trabajo desarrollado, según establece el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, se implementa, en este convenio, mediante el sistema de remuneración por incentivos regulado en su artículo 10.

**16.5.** Tendrán el carácter de horas extraordinarias las trabajadas por encima de las 40 horas de trabajo en una semana laboral determinada.

**16.6.** Las horas extraordinarias se abonarán con el salario fijado a su respecto en las tablas salariales anexas a este convenio colectivo. Los salarios fijados en dichas tablas, para las horas extraordinarias, son superiores a los correspondientes al salario de la hora ordinaria, respecto a las categorías profesionales detalladas en las tablas de salarios. Los salarios mensuales podrán incluir la remuneración por horas extraordinarias correspondiente, en cómputo anual, al máximo legalmente establecido.

**16.7.** Las horas extraordinarias se compensarán con las mismas horas de descanso, a tomar en el curso de las campañas, o años agrícolas, en que dichas horas hayan sido realizadas. La empresa cotizará a la Seguridad Social Agraria, por el tiempo de descanso, en el mes siguiente a aquel en que tenga lugar el mismo. La empresa abonará a los trabajadores el importe de las horas extraordinarias trabajadas, y compensadas por descanso, en la nómina correspondiente al mes en el que sean trabajadas dichas horas extraordinarias.

**16.8.** El salario fijado, en este convenio colectivo, para los trabajadores fijos discontinuos, y temporales, tiene el carácter de salario global por unidad de tiempo trabajado, o de destajo en su caso.

En dicho salario global se comprende el salario por el tiempo trabajado, concretamente por una hora de trabajo, y, además, las partes salariales correspondientes a los domingos, festivos, vacaciones y pagas extraordinarias.

**16.9.** La igualdad de salario existente entre las categorías profesionales de seleccionador/envasador y las de capaceador/conductor de carretillas tiene su razón de ser, y su fundamento, en que ambos grupos de categorías requieren una preparación, o habilidad, profesional distinta, pero de semejante nivel de concentración y atención en el trabajo.

**17.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.**

**17.1.** Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, por un importe de treinta días de salario base cada una de ellas.

**17.2.** El importe de dichas dos pagas extraordinarias está prorrateado en los salarios fijados en las tablas salariales anexas a este convenio colectivo ; excepto en el personal técnico y administrativo.

**18.- ANTICIPOS SALARIALES.**

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos, a cuenta del salario ya devengado, antes del día en que deba ordinariamente efectuarse el pago del salario.

Estos anticipos no excederán del 50% del salario correspondiente al trabajo ya realizado.

**19.- PREAVISO POR DIMISIÓN DEL TRABAJADOR.**

**19.1.** El trabajador deberá preavisar, a la empresa, de su propósito de finalizar su relación laboral con la misma, con una antelación mínima de un mes en el caso de personal técnico, personal administrativo y mandos superiores e intermedios ; y con una antelación de 15 días naturales cuando se trate de personal no calificado.

**19.2.** Los salarios, relativos a los días de incumplimiento del preaviso, podrán ser descontados, por la empresa, de la liquidación de haberes a percibir por el trabajador.

**20.- ACUMULACIÓN DE HORAS DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA.**

Los miembros del Comité de Empresa podrán ceder parte del total mensual de sus horas dedicadas a sus funciones legales a otro, u otros, de sus componentes, sin que el total de horas acumulado mensualmente, por un vocal del Comité de Empresa, pueda exceder de 60 horas.

Esta cesión, del crédito horario, habrá de ser renovada cada mes; y comunicada, a la empresa, con cinco días de antelación al inicio del mes en que pretenda hacerse efectiva.

**21.- ROPA DE TRABAJO.**

Los trabajadores estarán obligados a utilizar, durante la jornada laboral, la ropa de trabajo y guantes que les facilite la empresa; en el comedor no usarán la ropa de trabajo.

El incumplimiento de esta obligación será calificado como una falta laboral grave.

**22.- CONTROL DE ENTRADA Y SALIDA DEL TRABAJO.**

Los trabajadores ficharán, en el momento de entrar al centro de trabajo, y en el de salir del mismo, mediante la tarjeta correspondiente.

Los trabajadores también deberán fichar, en el correspondiente reloj de control, cuando interrumpan el trabajo para almorzar; cuando utilicen los lavabos durante la jornada laboral y cuando cambien de puesto de trabajo dentro de la jornada laboral.

El incumplimiento de esta obligación será calificado como una falta laboral grave; y la reincidencia del trabajador en dicho incumplimiento, en el espacio de doce meses, será considerada como una falta laboral muy grave.

**23.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

Se aplicará el sistema de faltas, y sanciones laborales, establecido en el Laudo de Sustitución, de la

Ordenanza General de Trabajo en el Campo, tanto al personal de la central hortofrutícola como al personal de los cultivos y de la recolección. Y ello con las especificidades que, en esta temática, se contemplan y regulan en el presente convenio colectivo.

**24.- PROCEDIMIENTO EN MATERIA DE CONFLICTO COLECTIVO.**

La interposición de un conflicto colectivo de trabajo requerirá, como requisito indispensable para su procedibilidad, que, antes de instar el trámite de conciliación oficial, se plantee el conflicto ante la Comisión Paritaria de este convenio colectivo.

La Comisión Paritaria deberá tratar sobre el conflicto colectivo en cuestión en el plazo de los cinco días hábiles desde que le sean notificados, por sus promotores, los antecedentes de hecho y las reclamaciones ejercitadas en el mismo.

Transcurrido dicho plazo sin que se reúna la Comisión Paritaria; o en el caso de que su intervención no solucione las diferencias entre las partes, se entenderá cumplido el trámite previo al que se refiere esta estipulación convencional.

**25.- PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL.**

**25.1.** La empresa promoverá la formación profesional de sus trabajadores, a cuyo efecto concederá los permisos pertinentes, no retribuidos, para asistir a los exámenes correspondientes, en el supuesto de que los trabajadores cursen estudios para obtener un título académico o profesional debidamente homologado.

**25.2.** En el caso de que las exigencias de la producción lo permitan, la empresa adaptará la jornada laboral a fin de posibilitar que los trabajadores puedan asistir a cursos formativos en materias relacionadas con la actividad profesional que desempeñen en la empresa.

**25.3.** Como criterio general, la empresa tenderá a cubrir los puestos de trabajo vacantes con trabajadores de la propia empresa, procedentes de los niveles inferiores de cada grupo profesional. Si lo estima necesario, o conveniente, procederá a la contratación de trabajadores externos a la empresa.

**25.4.** Las promociones a puestos de trabajo de superior nivel profesional, dentro de la empresa, se efectuarán por decisión de la empresa en ejercicio de las facultades de dirección, y organización del trabajo, que corresponden al empresario; y, en uso de dichas facultades, la empresa atenderá a pautas valorativas como la formación profesional, la experiencia laboral, el rendimiento laboral constatado y la antigüedad de los trabajadores que aspiren a ser promocionados.

**26.- COMISIÓN PARITARIA.**

**26.1.** Se constituye una Comisión Paritaria, compuesta por tres representantes de la empresa y tres representantes de la parte social, cuyas funciones serán las siguientes:

a) Interpretación, y supervisión, del cumplimiento de lo pactado en este convenio colectivo de empresa. En especial, la Comisión Paritaria intervendrá, y mediará, con carácter previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo derivado de la aplicación, o interpretación, de lo dispuesto en este convenio colectivo.

b) Conocerá, debatirá, mediará e informará, a la Dirección de la empresa, en los casos de reclamaciones individuales, plurales o colectivas, que se susciten en materia de vacaciones, horas extraordinarias, rendimientos e incentivos, clasificación profesional; y, en general, realizará las funciones indicadas en relación con cualquier otra cuestión laboral que le pueda ser planteada por la empresa o por los trabajadores.

**26.2.** Los representantes de la parte social serán elegidos por, y entre, los vocales de los Comités de Empresa.

**26.3.** Los acuerdos serán adoptados por decisión favorable de las dos partes – patronal y social – obtenida por mayoría simple de cada una de las dos representaciones paritarias.

**26.4.** Cuando la Comisión Paritaria así lo decida, podrá asistir a sus reuniones, puntualmente, una representación del interesado, o interesados, en el problema o cuestión que haya de ser abordada.

**26.5.** La Comisión Paritaria será informada, por la empresa, de los planes de formación profesional, con carácter previo a la puesta en práctica de los mismos.

**26.6.** Los acuerdos de la Comisión Paritaria que interpreten el contenido, clarificando y precisando su clausulado, serán incorporados al texto del convenio colectivo, en la primera negociación que se lleve a cabo después de la concertación del acuerdo por la Comisión Paritaria.

#### 27.- TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS.

En los contratos de trabajo se podrá pactar la obligación, del trabajador, de realizar un determinado número de horas, por mes o por campaña, en el marco de los límites establecidos, a este efecto, en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

El incumplimiento de este pacto, por parte del trabajador, será conceptualizado como falta laboral muy grave.

#### 28.- CONTRATO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la conversión de contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, se ajustará a lo dispuesto en la Ley 12/2.001, de 12 de diciembre, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

#### 29.- RECOLECTORES DE HORTALIZAS Y FRUTAS.

**29.1.** La recolección de las frutas y hortalizas, tanto a jornal como a destajo, se efectuará con el cuidado necesario para que el producto agrícola recolectado no resulte dañado.

**29.2.** En la recogida a destajo, no se computará, para calcular el salario del mismo, la cantidad de frutas, u hortalizas, recolectadas defectuosamente.

**29.3.** Los recolectores deberán trabajar en domingo, o en festivos, cuando las circunstancias productivas lo requieran, siempre que no se realicen más de seis jornadas laborales por semana.

**29.4.** El jornal se abonará en función del tiempo efectivamente trabajado.

**29.5.** En el caso de que, una vez en el tajo, la jornada laboral no pudiera iniciarse por causa de la lluvia, la empresa abonará el tiempo de desplazamiento al tajo.

**29.6.** El capataz determinará la hora de comienzo de la jornada y la hora de su finalización.

**29.7.** El capataz combinará, en su prestación laboral, sus funciones de dirección y supervisión del trabajo, de la cuadrilla a sus órdenes, con la realización de faenas agrarias.

**29.8.** El capataz se abstendrá de dar empleo a trabajadores extranjeros que no estén provistos de permisos de trabajo y de residencia. El incumplimiento de esta obligación será sancionable con el despido disciplinario del capataz.

#### 30.- COMPONENTES DE LA COMISIÓN PARITARIA.

**30.1.** La Comisión Paritaria, constituida con carácter permanente durante la vigencia del presente convenio colectivo, estará compuesta por los siguientes vocales:

##### - Por la empresa:

Vicenta Cortina Cubells  
Sara Llanos Campillo Pérez  
Vicente Bru Parra

##### -Por los trabajadores:

Ernesto Ripoll Sancho  
Víctor Vidal Santamaría  
Francisco Javier Pérez Muñoz

**30.2.** La Comisión Paritaria deberá reunirse en un plazo no superior a tres días hábiles, a partir de que sea solicitada la reunión por cualquiera de las dos partes que la componen.

**30.3.** Se levantará acta de lo debatido, y, en su caso, acordado, en cada una de las reuniones de la Comisión Paritaria.

## TABLAS SALARIALES PARA EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1-1-2005 Y EL 31-12-2005

<b>ANGEL TERESA HERMANOS S.A.</b>		<b>Sueldo Mensual</b>	
<b>Grupo Profesional</b>	<b>Categorías Profesionales</b>	<b>2005</b>	
<b>Técnicos y Administrativos</b>	Licenciado, Ingeniero	1.305	
	Técnico diplomado	1.197	
	Oficial Administrativo de 1ª	834	
	Oficial Administrativo de 2ª	785	
	Auxiliar Administrativo	660	
			<b>Hora ordinaria</b>
<b>Personal de Producción</b>	Conductor de camión	5,74	6,16
		<b>Sueldo Mensual</b>	
	Encargado general	3.000	
	Encargado de zona	1.860	
	Mecánico	1.365	
	Encargado de sección	<b>Hora ordinaria</b> 5,65	6,5
	Conductor de carretilla /Capaceador	5,13	6,36
	Seleccionador-ensasador	5,13	6,36
	Encargado de zona agrario	<b>Sueldo mensual</b> 1.545	
	Podador	<b>Hora ordinaria</b> 7,8	
	Capataz agrario/Encargado de riego	7,98	
<b>Personal Agrario</b>	Tractorista	5,30	
	Peón agrícola	5,13	

En los salarios, en euros por hora de trabajo efectivo, están incluidas las partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones, domingos y festivos.

Número anual de horas de trabajo: 1.818 horas.

Los salarios mensuales del personal de producción tienen incluida la prorrata de las pagas extraordinarias.

### **SALARIOS DEL TRABAJO A DESTAJO EN RECOLECCIÓN DE CÍTRICOS**

<b>Grupo</b>	<b><u>VARIEDADES</u></b>	<b><u>Euros por caja</u></b> <b><u>(1'57@)</u></b>
1	Satsuma, clausellina, okitsu, clementina, hernandina, fortuna, clemenules, marisol, orogrande, afourer, oronules.	1,57
2	Clemenvilla, ortanique.	1,35
3	Navelina, navel, lane-late, salustiana, sanguinelli, valencia y navel-late	0,94

### **SALARIOS DEL TRABAJO A DESTAJO EN PLANTACIÓN Y RECOLECCIÓN DE LECHUGAS Y DE BRÓCOLI**

	<b>PLANTACIÓN</b> Euros por bandeja	<b>RECOLECCIÓN</b> Euros por caja
Lechugas.....	1,44	0,84
Brócoli .....	1,62	Se paga por tiempo trabajado a salario de peón.

## Consejería de Trabajo y Política Social

**11789 Resolución de 5-10-2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión del Convenio Colectivo de Trabajo para Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Cartagena. Exp. 17/99.**

Visto el expediente de Revisión del Convenio Colectivo de Trabajo de Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Cartagena (Código de Convenio número 3001812) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 20-09-2005 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 («Boletín Oficial del Estado» n.º 75, de 28-03-1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Deposito de Convenios Colectivos de Trabajo («Boletín Oficial del Estado» n.º 135, de 06-06-1981).

### Resuelvo

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

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

Murcia, 5 de octubre de 2005.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma. El Subdirector General de Trabajo. (Resolución de 20-09-1999), **Pedro Juan González Serna**.

En Cartagena a 20 de septiembre de 2.005

En el día de hoy, en el domicilio social de Sesticarsa situado en Cartagena, Crta. Muelle de San Pedro s/n se han reunido:

Representación empresarial:

Don Alfredo Fresneda Teruel ( Director-Gerente)

Representación social

Ramón Bello Bandín ( Delegado de Personal)

Han tomado los siguientes:

### Acuerdos

**Primero.** Aprobar la revisión salarial del Personal Administrativo de la Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Cartagena (Sesticarsa) para el año 2.005 cuyas tablas quedan como se recoge en el Anexo I de este acta.

**Segundo.** Solicitar a la Autoridad Laboral competente el registro de este acta y su publicación en el Diario Oficial que corresponda.

Y en conformidad con lo acordado firman ambas partes

### Anexo I

#### Tablas salariales para el año 2005

Categoría	Salario base	Antigüedad	Pagas extras	Plus de guardias
Administración de Personal	1.447,05 Euros	35,51 Euros	1589,10 Euros	79,04 Euros
Encargada de contabilidad	1.447,05 Euros	35,51 Euros	1.589,10 Euros	
Encargado de distribución de personal	1447,05 Euros	35,51 Euros	1.589,10 Euros	79,04 Euros
Analista Programador	1.447,05 Euros	35,51 Euros	1.589,10 Euros	
Limpiadora	409,70 Euros	17,76 Euros	563,08 Euros	

Pagas de Beneficios recogidas en el artículo 8 del Convenio.- 1.043,76 Euros.