Consejería de Trabajo y Política Social

2255 Resolución de 8-02-2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la modificación del Convenio Colectivo de Trabajo para Manipulado y Envasado de Tomate Fresco. Exp. 52/05.

Visto el expediente de modificación del Convenio Colectivo de Trabajo de Manipulado y Envasado de Tomate Fresco (Código de Convenio número 3001335) de ámbito Sector, y los acuerdos suscritos con fecha 23-11-2005 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 (B.O.E. n.º 75, de 28-03-1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (B.O.E. n.º 135, de 06-06-1981).

Resuelvo

Primero: Ordenar la inscripción de la citada modificación 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 a 8 de febrero de 2006.—El Director General de Trabajo, por delegación de firma. El Subdirector General de Trabajo (Resolución de 20-09-1999), **Pedro Juan González Serna.**

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA «MANIPULADO Y ENVASADO DE TOMATE FRESCO DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE MURCIA.

Capítulo I

Condiciones generales

Artículo I.- Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación obligatoria en el territorio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 2.- Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio afecta a los trabajadores y a las empresas en aquellos centros de trabajo que se dediquen al manipulado y envasado de tomate fresco, como actividad mayoritaria, así como a otros manipulados de productos hortícolas que se puedan realizar en los citados centros de trabajo.

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 establecidas en este artículo

Las partes suscriptoras del Convenio, expresamente convienen que la actividad de la empresa es cíclica e intermitente, que se está en presencia de convenio sectorial, y que la actividad del sector justifica la ampliación de la jornada de los trabajadores fijos discontinuos.

Artículo 3.- duración y vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1.1.2005. La duración del Convenio será de tres años, es decir desde el 1.1.2005 al 31.12.2007.

Artículo 4.- Denuncia y prórroga.-

El Convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización y se seguirá aplicando el convenio vencido hasta tanto no se alcance un nuevo acuerdo que de lugar al nuevo Convenio Colectivo.

Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas y derechos supletorios.

a) 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.

b) Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este Convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado.

c) Con carácter supletorio y en lo no previsto en este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la Legislación General Laboral, Ordenanza Laboral de Comercio (BOE. 9.4.96) y Disposiciones complementarias.

Capítulo II

Jornada, licencia y descansos

Artículo 6.- Jornada de trabajo.

La jornada laboral será de 40 horas semanales, de lunes a las 14 horas del sábado.

La jornada diaria laboral se podrá efectuar dentro del abanico horario que las partes pactan, entre las 7,30 h. y las 21,30 h., de lunes a viernes, y el sábado de 9'00 a 14'00 h, salvo pacto en contrario entre Comité de Empresa y Dirección de la misma. El abanico horario antes indicado no será de aplicación en el régimen de trabajo a turnos de mañana, tarde y noche, donde se trabajará en la forma que pacten la empresa y su comité.

En aquella jornada cuya duración por la mañana exceda de cinco horas, se concederá un descanso de 20 minutos para el bocadillo, que será de cuenta del trabajador. Por el contrario, cuando en jornada de tarde, ésta termine después de las 20 horas, y siempre que exceda en más de 10 minutos, se concederá idéntico descanso de 20 minutos, pero éste será retribuido por las empresas y computado como de trabajo efectivo.

Se garantiza un mínimo de cuatro horas diarias de trabajo en los llamamientos al mismo, salvo los

sábados que será de tres horas y media. De no trabajar tales horas, salvo fuerza mayor, se abonará el importe de las horas antes citadas.

Las empresas confeccionarán en el mes de Enero de cada año el calendario laboral del que se dará cuenta al Comité de Empresa, con indicación de los festivos y fiestas anuales. El mismo se expondrá en el tablón de anuncios.

Artículo 7.- Fiestas locales.

El disfrute de las fiestas locales se llevará a cabo en los días en que consten las fiestas en la localidad donde esté ubicado el centro de trabajo. No obstante para aquellos trabajadores con residencia distinta a la del centro de trabajo, una vez llegadas las fiestas patronales de su localidad habitual, podrán disfrutarlas aunque sin derecho a la percepción del día o días festivos, aunque deberán asistir al trabajo si son llamados en los días de fiestas locales del lugar del centro de trabajo, percibiendo entonces remuneración normal.

Artículo 8.- Licencias.

El trabajador, 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 dos días laborables o tres naturales, a elección del trabajador, ampliables hasta otros tres más naturales, cuando el trabajador tenga que realizar algún desplazamiento, en caso de alumbramiento de la esposa, justificándose la necesidad de dicho desplazamiento. Esa misma licencia se hace extensiva a los familiares de primer grado y hermanos.

Esta licencia sólo la podrá utilizar una persona en la empresa, previa justificación de la necesidad de acompañamiento.

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 dos días laborales o tres días naturales de licencia, previa petición y posterior justificación de la gravedad de aquélla.

d) En caso de fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o hermanos, se concederán igualmente dos días laborales o tres días naturales de licencia retribuida y si el fallecimiento tuviese lugar en localidad distinta a la del trabajador, se concederán hasta cinco días naturales con justificación de dicha circunstancia. En caso de fallecimiento de padres o hermanos políticos se concederá esta licencia por dos días laborales o tres días naturales, incluido el posible desplazamiento.

e) En caso de matrimonio, los trabajadores tendrán derecho a quince días naturales de licencia retribuida con independencia de las vacaciones.

f) Las empresas concederán licencias en los términos del presente artículo, a las trabajadoras embarazadas, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto efectuadas por la S.Social, y previo aviso y justificación de su realización dentro de la jornada laboral.

g) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica de especialista, justificándolo con posterioridad, y siempre que esa consulta no se pueda realizar en horas de no trabajo. En este caso, se abonará también el tiempo empleado en asistir a la consulta del médico de medicina general.

h) 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 una 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 las licencias de los fijos en las mismas condiciones que éstos. En todo caso para tener derecho a la licencia retribuida tendrían que estar en activo en el momento del hecho causante.

Licencia no retribuida para asuntos propios

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de una licencia especial no retribuida de tres días naturales al año, que pueden solicitarse de forma continua o alterna, y con un preaviso a las empresas de al menos cuatro días de antelación a la fecha del disfrute. Tal licencia se entiende que es para asuntos propios del trabajador y las empresas vendrán obligadas a concederlos, siempre que las peticiones no alcancen al 8% de la plantilla activa y en vacaciones en el momento de la petición, excluyendo del cómputo del porcentaje indicado a los trabajadores en I.T., maternidad, excedencias y licencias. Las peticiones se concederán en función al orden cronológico de la petición, salvo que las mismas afecten al proceso productivo, en cuyo caso habría que consensuar las mismas con los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

Artículo 9.- Vacaciones.

El personal fijo afectado por este Convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales. Se entiende que el personal fijo que no llegue al año de antigüedad en la Empresa, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondiente a los días trabajados.

El personal fijo discontinuo, igualmente tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales. El importe de las mismas va prorrateado en el salario diario. Ahora bien, por la propia discontinuidad de la prestación de servicios, tan sólo se establece el disfrute obligatorio de las mismas

para aquellos trabajadores fijos discontinuos que presten sus servicios en las empresas hasta completar la jornada máxima anual establecida en este Convenio para dichos trabajadores fijos discontinuos.

Debido a la estacionalidad y discontinuidad propia del sector, aún siendo obligatorio el disfrute, los trabajadores fijos discontinuos podrán optar por no disfrutar la mitad de sus vacaciones, las cuales podrán ser disfrutadas en años sucesivos. La prestación de servicios en ese período, se considerará horas extraordinarias, pero se abonarán sin recargo alguno, es decir al valor de la hora normal, y no computarán como parte de su jornada anual.

El resto de trabajadores fijos discontinuos que no alcancen la jornada máxima anual prevista para €€€ €os, también tendrán derecho al disfrute de sus vacaciones, pero €€€e será proporcional al número de días de trabajo efectuados por éstos.

El cómputo de los días de trabajo para la determinación del disfrute de vacaciones será el del año natural inmediatamente anterior a dicho disfrute.

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

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

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

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

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

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

Artículo 10.- Excedencias.

Con respecto a las excedencias, tanto forzosas como voluntarias, las partes se someten expresamente a las disposiciones establecidas al respecto en los arts. 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores, con las modificaciones introducidas por la Ley 39/99, de 5 de Noviembre, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras.

En caso de nacimiento de hijo, el inicio de la excedencia regulada en el presente apartado, será a partir de la terminación de la baja maternal, computando el periodo de tres años máximo de dicha excedencia, a partir de aquélla.

Se pacta expresamente que el plazo para la reincorporación a la Empresa tras el vencimiento de la excedencia voluntaria es de tres días a partir de aquél.

La petición de excedencia voluntaria de los trabajadores, salvo los técnicos, se efectuará al menos con diez días de antelación a la fecha de inicio de aquélla, viniendo la empresa obligada a contestar a la solicitud, y en el entendimiento de que si no hay contestación al respecto, se entenderá concedida la excedencia, siempre y cuando se reúnan los requisitos legales para la solicitud y concesión.

Los trabajadores con categorías de técnicos solicitarán la excedencia voluntaria al menos con treinta días de antelación a la fecha de inicio de aquélla.

Excedencia por 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 dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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.

La solicitud de esta excedencia se podrá efectuar dentro del periodo máximo pactado de dos años por períodos breves y sucesivos hasta la total duración. Una vez desaparecido el hecho causante, el trabajador debe solicitar la reincorporación en un plazo no superior a siete días, siendo obligatoria su reincorporación a su puesto de trabajo.

Con respecto a la reducción de la jornada por motivos familiares prevista en los apartados 4 y 5 del art. 37 del Estatuto de los trabajadores, se estará a estas disposiciones legales introducidas por la Ley 39/99, de 5 de Noviembre, sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras.

Capítulo III

Condiciones económicas

Artículo 11.- Salario base.

El salario base que percibirán los trabajadores acogidos a este Convenio es el que figura en el anexo salarial. Para los trabajadores fijos discontinuos y eventuales, se fija un salario-hora que también se especifica en el anexo y en el que se incluyen las partes proporcionales de vacaciones, pagas extras, domingos, festivos y beneficios.

Artículo 12.- Hoja de salarios.

Las empresas entregarán obligatoriamente la hoja oficial de salarios en la que constarán todos los datos exigidos por la Ley.

Artículo 13.- Finiquito.

Para la firma del documento por el cual el trabajador declara extinguida voluntariamente su relación laboral con la empresa, éste podrá asesorarse de sus representantes sindicales.

Artículo 14.- Pagas extraordinarias.

Se abonarán a los trabajadores acogidos al presente Convenio, dos pagas de 30 días de salario más antigüedad si procede. El abono a los trabajadores fijos se hará en las fechas de 15 de Julio y 22 de Diciembre. Se establece también una paga de beneficios de 30 días de salario base más antigüedad, que deberá percibirse antes del 16 de marzo de cada año, con el mismo cómputo de prorrateo para los no fijos continuos que el de las pagas de Julio y Diciembre.

Artículo 15.- Plus de nocturnidad.

Se fija un plus de nocturnidad del 25 por 100 de salario base, para aquellos trabajos que se efectúen entre las 22’00 y las 6’00 horas, que se cobrará con independencia del recargo por horas extraordinarias, salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 16.- Antigüedad.

La antigüedad de los trabajadores fijos se regulaba por lo establecido en el art. 38 de la antigua Ordenanza de Comercio, si bien el abono de cuatrienios será en la cuantía del 5,25% del salario base.

Los trabajadores fijos discontinuos consolidarán en concepto de antigüedad, cuatrienios al 5,25% de su salario base, computándose un cuatrienio por cada 950 días de trabajo efectivo en la empresa, sin que haya establecido interrupción en su vinculación a la misma por causas imputables al trabajador.

Los cuatrienios ya computados en base a anteriores convenios colectivos, permanecerán invariables.

Los trabajadores fijos o fijos discontinuos que al 1 de Enero de 1994 estuvieran en trámite de adquisición del tramo temporal correspondiente al siguiente cuatrienio, cuando lo alcancen, lo consolidarán, pero quedará congelado en el importe que correspondiera en el momento de la consolidación y sin que a partir de ese momento puedan acumular más cuatrienios.

Los trabajadores fijos o fijos discontinuos que aún no hubieran consolidado ningún cuatrienio el 1 de Enero de 1994, podrán consolidar un máximo de dos cuatrienios, desde esa fecha, en cuyo momento quedará congelado el importe correspondiente y no podrán acumular más cuatrienios.

Salvo a efectos exclusivos de llamamientos y ceses, no podrán acumular antigüedad ni devengar el importe de la misma los trabajadores, cualquiera que sea su forma de contratación, que hubieran iniciado su relación laboral en la empresa a partir del 1 de Enero de 1994; es decir que estos trabajadores no tendrán derecho al plus de antigüedad establecido en este artículo.

La redacción de este artículo se mantiene inalterable con la ya establecida en los anteriores Convenios, y en concreto en el aprobado por resolución de la D. General de Trabajo de 29 de Julio de 1996, BORM de 26.8.96, Dirección General de Trabajo de 16 de Agosto de 2000, BORM 6.9.2000, Dirección General de Trabajo de 12.3.2003.BORM 1.4.2003 y a los mismos efectos que aquélla.

Ahora bien, con independencia de lo establecido en los párrafos anteriores, donde hasta la fecha de finalización de la vigencia del último Convenio, estaba pactada la congelación de la antigüedad, tanto en lo referente al importe consolidado como a la posibilidad de seguir devengando más cuatrienios, las partes suscriptoras del presente Convenio, han constatado las dificultades de aplicación del importe de los cuatrienios, en todos los trabajadores del sector, por las diferencias salariales que ha supuesto el que unos y otros trabajadores cobraran el importe diferente de los cuatrienios en función de la fecha en que se produjo la congelación de los mismos, por ello, a partir del inicio de la vigencia del presente Convenio, y manteniendo las condiciones anteriormente indicadas, en lo no establecido a partir

de ahora, se pacta expresamente un valor único por cuatrienio para todos los trabajadores fijos discontinuos afectados por el Convenio y que se sitúa en 0,23 €/hora, que es el valor superior que actualmente perciben los trabajadores que últimamente accedieron al cuatrienio, y cuyo importe para ellos se mantendrá congelado hasta que el resto de los trabajadores que percibían los cuatrienios en menor importe, alcancen la suma antes indicada de 0,23 •/hora por cuatrienio, para lo que se establece un plazo de tres años para llegar a la equiparación, que se producirá durante la vigencia del Convenio, con lo que se incrementarán los valores actuales que venían percibiendo de forma proporcional, y hasta alcanzar el importe pactado en la fecha citada.

A partir de la finalización de la vigencia del presente convenio, los cuatrienios ya regularizados en todos los trabajadores al valor de 0,23 € por cuatrienio, se incrementarían en el mismo importe porcentual que se incremente el salario en los sucesivos convenios colectivos que se negocien.

Los trabajadores que estén en trámite del último cuatrienio, cuando lo alcancen, su valor será el establecido de 0´23 €/ hora.

En todo caso, los tramos siguen congelados y no cabe la posibilidad de seguir devengando más tramos en aquellos trabajadores que ya los habían consolidado.

Al corresponder los anteriores párrafos a la redacción de este artículo en los distintos convenios colectivos a que se hace referencia en el mismo, no corresponde con el actual el importe de los cuatrienios, que por el contrario si aparece reflejado en el Anexo de Retribuciones, donde ya se han teniendo en cuenta los incrementos salariales pactados, por lo que el valor del cuatrienio para el año 2005 se fija en 0,238 €.

Artículo 17.- Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que superen las nueve horas diarias de trabajo efectivo o las 40 horas semanales, también de trabajo efectivo. Su realización será voluntaria y se abonarán en la cuantía que consta en la tabla de retribuciones.

También tendrán la consideración de horas extras las realizadas entre las 00’00 h. y las 9’00 h. del sábado y también las realizadas a partir de las 14’00 h. del sábado, y las realizadas en domingos y festivos.

En la tabla de retribuciones anexa aparece el valor de las horas extraordinarias para las distintas categorías profesionales del Convenio Colectivo, relativo al primer año de vigencia del mismo.

Para el año 2006 el valor de las horas extras del año 2005 se incrementará en un 2% y para el tercer año de vigencia del Convenio, el valor de las horas extras del año 2006 se incrementará también en un 2%.

Artículo 18.- Dietas y desplazamientos.

Los trabajadores desplazados por la empresa en comisión de servicios, fuera de la localidad donde esté situado su centro de trabajo, serán compensados en los gastos procedentes que justifiquen, salvo que el nuevo centro de trabajo esté ubicado en localidad donde el trabajador tenga su domicilio.

Artículo 19.- Plus de asistencia.

Durante el primer año de vigencia del Convenio, es decir desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2005, se pacta un Plus de Asistencia, con la redacción que a continuación se indica, y que se abonará en función de las horas ordinarias efectivamente trabajadas en la Empresa durante el año natural antes citado: « Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán al término del año 2005 una gratificación que se denomina «Plus de Asistencia», en cuantía que resulte de multiplicar la cantidad de 0,124 € por cada hora efectivamente trabajada en ese período.

No se computarán a efectos del devengo de este Plus, ninguna situación en la que el contrato pudiera estar suspendido por cualquier causa, y sólo se cuantificarán las horas ordinarias efectivamente trabajadas y no las horas extraordinarias.

Este Plus de Asistencia, se podrá compensar y absorber en los trabajadores fijos continuos cuya retribución sea superior en cómputo anual a la establecida para los mismos.

A petición de los Comités de Empresa, el pago del Plus de Asistencia se efectuará, de forma mensual en las condiciones pactadas, siendo el primer mes de devengo Enero de 2005 y su abono al término del mismo.»

Como queda indicado al principio de este artículo, el día 31 de Diciembre de 2005 se deroga expresamente el articulado del Plus de Asistencia indicado anteriormente, que queda sustituido, también con la misma denominación de Plus de Asistencia, por el que a continuación se indica:

«Para potenciar la eliminación de los índices de absentismo en las empresas y premiar la asistencia al trabajo en las mismas, se establece un Plus de Asistencia en cuantía de 0,05 Euros/hora efectiva de trabajo, durante la vigencia del segundo año del convenio, y de 0,08 Euros/hora durante el tercer año de vigencia del Convenio, que se abonará mensualmente tan sólo para aquellos trabajadores que hayan prestado servicios de forma efectiva el 90% de las horas ordinarias de llamamiento efectuado por la Empresa al trabajo. No se abonará este Plus a quien no alcance el porcentaje anteriormente indicado, aunque tenga el contrato suspendido por cualquier causa prevista legalmente.

En todo caso se excluye de las causas de suspensión de contrato y no se contabiliza a efectos de penalizar el abono del Plus de Asistencia las vacaciones reglamentarias, el disfrute de horas sindicales, la I. Temporal derivada de accidentes de trabajo, las licencias retribuidas previstas en el presente convenio, los asuntos propios, también contemplados en el mismo y descanso por maternidad.

Este Plus de Asistencia se podrá compensar y absorber en los trabajadores fijos continuos cuya retribución sea superior en cómputo anual a la establecida para los mismos en el presente Convenio Colectivo.

Para el percibo del Plus de Asistencia, sólo se cuantificarán las horas ordinarias efectivamente trabajadas y no las horas extraordinarias.»

Este Plus de Asistencia sustituye, como se indica anteriormente, al que con este mismo nombre se ha venido percibiendo durante la vigencia del primer año del Convenio, que ha desaparecido como tal, integrándose su importe en el salario base.

Artículo 20.- Desplazamientos.

La jornada laboral empieza y termina en el almacén de manipulado y envasado de tomate y otros productos hortícolas..

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, sustituya esta obligación por el abono a cada trabajador, durante el primer año de vigencia del Convenio€ de la suma de 0,196 €. por kilómetro que exceda de los dos primeros a partir del punto de partida, tanto a la ida como al regreso al lugar de trabajo, cualquiera que fuese el medio de locomoción empleado por el trabajador.

Para el segundo y tercer año de vigencia del Convenio, la cantidad fijada en concepto de kilometraje se incrementará en el mismo porcentaje pactado como incremento salarial, para lo cual la Comisión Paritaria cuando se reúna para establecer los Anexos salariales del segundo y tercer año de vigencia del Convenio, también establecerá el correspondiente kilometraje de esos años.

Capítulo IV

Condiciones sociales

Artículo 21.- Póliza de seguro.

La empresa compensará hasta 20,00 Euros. a cada trabajador, durante toda la vigencia del Convenio, por la suscripción de póliza de seguro para cubrir el riesgo de muerte, invalidez permanente total o absoluta, cuya contratación será de exclusiva cuenta de éste (trabajador), siendo indispensable para el pago de la cantidad mencionada, justificar ante la empresa la formalización de la póliza, bien directamente o a través de la Compañía de Seguros. También se pacta que la Póliza pueda ser colectiva, pero viniendo obligados los trabajadores, a través de los Comités de Empresa, a presentar la misma suscrita a la empresa con la relación de los trabajadores beneficiarios y ésta abonará la cantidad pactada en función del número de aquéllos.

Artículo 22.- Subsidio de desempleo.

Las empresas se comprometen al cumplimiento de la legislación vigente en materia de desempleo y a las modificaciones que puedan surgir durante la vigencia de este Convenio.

Los contratos fijos discontinuos ahora regulados en el art. 12 del E.T., los interinos fijos discontinuos y eventuales (salvo los que se efectúen por duración inferior a cuatro semanas), se harán por escrito, teniendo la empresa la obligación de hacerlo por triplicado ejemplar y entregar después de firmado, una copia al trabajador y otra a la Oficina de Empleo correspondiente, debiendo figurar en el contrato que se suscriba las condiciones en que ha sido contratado. Estos contratos son los aprobados de acuerdo con la legislación vigente, con las peculiaridades establecidas, tanto para unos como para otro, en el art. 30 del presente Convenio.

Artículo 23.- Documentación sobre trabajadores.

En el plazo de quince días, a contar desde la fecha la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, este Convenio, las empresas que no lo hubieran efectuado, según el anterior Convenio, vendrán obligadas a exponer una listas de los trabajadores fijos discontinuos, en las que figurará la antigüedad inicial de éstos a efectos de llamamiento, con obligación del trabajador de presentar a la empresas las quejas relativas a su antigüedad en la misma, si hubiera motivo para ello, en el plazo de quince días a contar desde la fecha de la publicación de las listas. La empresa dispondrá de un plazo de quince días para resolver la reclamación planteada. La misma obligación existirá en todas las empresas para los trabajadores fijos. Las listas se renovarán, con iguales requisitos anualmente, a efectos de inclusión de los nuevos contratados.

Artículo 24.- Comedores.

Para la instalación de comedores en las empresas se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Artículo 25. Jubilación.

Se establece la jubilación obligatoria de los trabajadores regidos por el presente Convenio a los 65 años, siempre que al cumplimiento de dicha edad, tengan cubierto el periodo de carencia para causar derecho a la prestación.

Esta medida está vinculada a la transformación de contratos temporales en indefinidos, según se establece en el art. 30 del presente Convenio y ello de acuerdo con lo establecido en la Ley 14/2005 de l de Julio

Artículo 26.- Ropa de trabajo.

Las empresas entregarán dos prendas de trabajo a sus trabajadores al inicio de la relación laboral, y a partir de entonces una prenda al inicio de cada campaña, es decir, verano e invierno, así como guantes, cuyo costo será a cargo de la Empresa.

El trabajador se obliga al uso de la mencionada ropa de trabajo, y a la devolución de la prenda usada a la entrega de la nueva, así como al término de la relación laboral.

Artículo 27.- Trabajadoras embarazadas.

Las empresas procurarán dar ocupación a las trabajadoras embarazadas en un puesto de trabajo en función a las disponibilidades de las mismas, que sea más cómodo para dicha situación, y compatible con su estado de salud.

Artículo 28.- Accidente de trabajo.

Las empresas completarán hasta el 100% de la base reguladora diaria a los trabajadores que causen baja por Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, a partir del primer día de baja y mientras persista la situación de I.T.

Artículo 29.- Principios de obligado cumplimiento que se introducen a partir de las últimas reformar legislativas.

Las partes suscriptoras del presente Convenio Colectivo, en base a lo dispuesto en el art. 15.8 del Estatuto de los Trabajadores, han acordado expresamente, por tratarse el presente de un Convenio de ámbito sectorial y ser la actividad del sector estacional, ampliar la jornada de referencia y establecer para todos los fijos discontinuos afectados por el mismo, sea cual fuera la fecha de inicio de la relación laboral en las empresas, la de referencia de 1.818 horas anuales de trabajo efectivo, que es inferior a la establecida en el Convenio Colectivo de 1.826 horas anuales, que a su vez es la fijada para los trabajadores fijos a tiempo completo y la que sirve de módulo de cálculo de las retribuciones de todos los trabajadores afectados por el Convenio.

Lógicamente la jornada de referencia que ahora se pacta para los fijos discontinuos de 1818 horas de trabajo anuales, podrá no ser cumplida por los trabajadores fijos discontinuos, ya que la prestación de servicios, por la propia discontinuidad de la actividad irá en función del trabajo existente en cada momento en la empresa, que como ha quedado anteriormente indicado, será intermitente y cíclico, y por tanto de imposible determinación por las empresas con carácter previo, lo que obligará a las mismas a efectuar los contratos de trabajo con las peculiaridades previstas en art. 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador fijo discontinuo no podrá superar o igualar la jornada máxima a tiempo completo anual establecida para los trabajadores fijos continuos de 1826 horas anuales de trabajo efectivo.

Con relación a lo establecido en el párrafo anterior, no se incluirán a efectos de superación o equiparación de jornada, los períodos de suspensión de trabajo en que se pudiera encontrar el trabajador fijo discontinuo por cualquiera de las causas previstas legalmente, ni las vacaciones establecidas en el artículo anterior, salvo supuestos de accidentes de trabajo, y sólo por el número de días que le hubiera correspondido trabajar en razón de la lista de llamamientos

Capítulo V

Contratación y condiciones laborales

Artículo 30.- Clasificación de los trabajadores según su permanencia en la empresa.

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

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

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

La duración de la interinidad será la misma que la del periodo de suspensión del contrato del sustituido, y cesará en el momento de la reincorporación de éstos últimos, salvo el supuesto de fallecimiento o reconocimiento del sustituido en situación de invalidez permanente total o absoluta que dará lugar a la extinción del contrato, tanto del sustituido como del interino. Asimismo será causa de extinción del contrato de interinidad la jubilación o la no reincorporación del trabajador sustituido o la extinción por cualquier causa de la relación laboral del sustituido.

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

Cuando se trate de formalizar contratos de interinidad de trabajadores fijos discontinuos, constatada la suspensión del contrato y la necesidad de cubrir esa vacante por un interino, se formalizará el contrato de esta naturaleza con expresión de la causa de interinidad, la persona a la que sustituye y demás causas previstas legalmente.

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

reconocimiento de la antigüedad del sustituido, ya que es un complemento personal de éste.

Tendrán preferencia para ser contratados como interinos, aquellos trabajadores que en la fecha de formalización del contrato ostentaran la condición de eventuales preferentes y estén en trámite de adquisición de la fijeza discontinua. Los días de servicio prestados por interinos en esta situación, se computarán, en todo caso, para el reconocimiento del fijo discontinuo en los términos previstos en el art. 31 del presente Convenio.

En el caso de no existir trabajadores eventuales preferentes, los puestos de trabajo a cubrir con interinos, serán designados libremente por la empresa, y estos trabajadores tan sólo tendrán el derecho al trabajo durante la interinidad, pero sin derechos de preferencia posterior a ser contratados por la empresa, ya que una vez cesada la causa de suspensión la interinidad se extinguirá de pleno derecho.

Contratos para la formación: El contrato para la formación es aquel contrato formativo por el que el trabajador se compromete a prestar un trabajo y a recibir formación teórica y práctica para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y el empresario se obliga a remunera a aquél y a proporcionar el trabajo efectivo y conceder los permisos necesarios para aquélla.

La duración de estos contratos no puede exceder de tres años. La retribución de los trabajadores contratados bajo esta modalidad será la del 70%, 80% y 90% respectivamente en cada uno de los años, del salario que aparece reflejado en el Convenio Colectivo en la categoría de trabajadores fijos y en el apartado «oficial de 1ª, oficial administrativo y conductor mecánico».

El tiempo dedicado a la formación fuera del puesto de trabajo, no puede ser inferior al 15% de duración máxima de la jornada prevista al efecto, que en este caso es la de los trabajadores fijos.

En lo no previsto en el Convenio se estará a lo dispuesto con respecto a este contrato en el R. Decreto 448/98 de 27 de Marzo, O.M. de 14.7.98 y Ley 12/2001, de 9 de Julio.

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

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

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

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

Las causas de suspensión que las partes suscriptoras del presente Convenio consideran como válidas son las siguientes:

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

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

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

La suscripción de este contrato con las condiciones pactadas se vincula inexorablemente a los derechos reconocidos en el art. 31€ 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 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. 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.

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

6.- Cuando exista actividad regulada en la Empresa y ésta 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 en función de los días trabajados en la empresa.

Artículo 31.- Estabilidad en el empleo y acceso a la fijeza discontinua de los trabajadores eventuales.

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

a) 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 aquéllas, tendrán preferencia para ser contratados en la misma condición de eventualidad en la segunda campaña.

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 aquélla.

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

E) En todo caso el trabajador eventual que en la primera campaña alcance el 65% de la media de los trabajos efectuados por los fijos discontinuos en las condiciones antes indicadas, adquirirá la fijeza discontinua, al término de la campaña.

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

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.

Artículo 32. Llamamiento y cese al trabajo.

Los trabajadores fijos discontinuos, deberán ser llamados cuando la empresa, en uso de su facultad discrecional de gestión de negocio, decida iniciar su actividad por orden de antigüedad, en cada especialidad, y cesarán en el trabajo en orden inverso al de su llamamiento, por finalización de campaña o en su caso, cuando por falta de materia prima, situación comercial, etc.., se suspenda temporalmente la actividad en los almacenes, siempre teniendo en cuenta lo que disponía la legislación que los regulaba a efectos de preferencia de los trabajadores considerados como fijos discontinuos.

La empresa facilitará al trabajador que lo solicite y al término de cada campaña o en el plazo que reglamentariamente se determine, un certificado acreditativo de los días efectivamente trabajados durante la misma.

Capítulo VI

Artículo 33.- Derechos sindicales.

Los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa gozarán durante la vigencia del Convenio, de los derechos y garantías reconocidos actualmente por la legislación vigente, que entre otras cosas son las siguientes:

A) Ser informados de los despidos y sanciones por faltas graves y muy graves impuestos a los trabajadores.

B) Ser informados por la empresa de la iniciación de un expediente reestructuración de plantilla.

C) Asesorar a los trabajadores cuando así lo soliciten en la firma de los contratos laborales y finiquitos.

D) Intervenir en la negociación colectiva cuando sean nombrados miembros de la Comisión Negociadora por los trabajadores o sus sindicatos.

E) Disponer del crédito de horas establecido al respecto en el Estatuto de los Trabajadores, con arreglo a las siguientes matizaciones:

- Podrán utilizarlas mediante simple y previo aviso a la empresa con toda la antelación que le sea posible y justificando su destino con igual antelación si se puede, y en todo caso, con justificación posterior del tiempo invertido.

- Utilizarlas, no sólo en diálogo con la empresa, sino además en todas aquellas actividades de gestión ante los organismos públicos directamente relacionados con su función representativa y también para asistir a las reuniones que el sindicato convoque, tanto decisorias como informativas, como las de carácter formativo, siempre y cuando unas y otras estén directamente relacionadas con su función representativa y directamente contribuyan a su formación para mejor ejercicio de su condición de representantes.

- Las horas sindicales que se realicen dentro de la jornada de trabajo, se considerarán como de trabajo efectivo.

F) Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa podrán acumular hasta el 100% de las horas sindicales mensuales del resto de los representantes de los trabajadores de su Sindicato que las cedan y previa notificación de tal cesión a la empresa.

G) Dispondrán de un tablón de anuncios donde con independencia de las notas o anuncios que ponga la empresa de cualquier índole, incluidos los datos relativos a cotización, podrán insertar disposiciones legales publicadas en Decretos, Leyes, Ordenes Ministeriales o Boletín Oficial de la Provincia o del Estado, relativas a materias laborales o sindicales.

En relación a este tablón de anuncios, las empresas vendrán obligadas a insertar en el mismo las listas de altas y bajas del personal que a diario se produzcan.

H) La Empresa facilitará a los Comités de Empresa y Delegados de Personal información sobre la necesidad de realizar horas extras y estructurales.

Capítulo VII

Artículo 34.- Comisión Paritaria

Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Paritaria mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio.

Estará compuesta por tres miembros representantes de los trabajadores, adscritos a las centrales sindicales firmantes del Convenio y tres de los empresarios, miembros todos de la Comisión Negociadora del Convenio.

La Comisión Paritaria mixta estará asesorada por los técnicos que ambas partes soliciten. Será convocada a petición de cualquiera de las partes con siete días de antelación y será presidida por la persona que ambas partes designen.

La Comisión Paritaria queda compuesta por tres miembros de cada una de las centrales sindicales que suscriben el Convenio Colectivo, y seis miembros de la Asociación de empresarios. En el supuesto de que el Convenio Colectivo se suscribiera únicamente por una Central Sindical, la representación empresarial en la Comisión Paritaria estará compuesta por tres miembros.

La Comisión Paritaria se reunirá al término de cada año de los establecidos como vigencia en este Convenio, para redactar la Tabla de Retribuciones correspondiente.

Artículo 35. Cláusula de no aplicación del régimen salarial.

El incremento salarial pactado en el presente Convenio podrá no 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 máximo de 30 días desde la publicación del Convenio en el BORM, o de las Tablas de Retribuciones correspondientes a los restantes años de vigencia del Convenio. De no existir representantes de los trabajadores, la empresa formulará directamente la petición de la Comisión Paritaria, acompañando en todo caso la siguiente documentación:

a) Memoria justificativa de la solicitud.

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 dos últimos ejercicios.

c) Propuesta salarial alternativa y posible pacto de recuperación.

Las partes podrán alcanzar acuerdo en el plazo de 15 días que podrá 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 15 días a partir de la fecha de la resolución, donde se constate el desacuerdo.

El arbitro designado al efecto dispondrá de un plazo de 15 días, para que una vez examinada la documentación presentada por las partes y las alegaciones que se puedan presentar en contra, dictar el laudo sobre el descuelgue o no de la Empresa sobre la aplicación del régimen salarial del convenio.

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 irrecurribles y ejecutivos.

Artículo 36.- Adhesión a la ORCL.

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

Artículo 37.- 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 y Salud, 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.

Disposición adicional primera

El presente Convenio se considera un todo orgánico e indivisible, y tiene que ser considerado en conjunto y en todo su articulado. Ha sido negociado en principio de la buena fe, y de acuerdo con las características del sector al que se aplica y las peculiaridades del mismo.

Disposición transitoria primera

Los salarios pactados para la vigencia del presente Convenio, son los que a continuación se indican:

Del 1.1.2005 a 31.12.2005, se incrementarán los salarios del año 2004 en un 3,5%. El mismo porcentaje se aplicará al Plus de Asistencia del año 2004 y que queda fijado para el primer año de vigencia en 0,124 Euros/hora efectivamente trabajada.

Del 1.1.2006 a 31.12.2006, sobre el salario del año 2005, en el que ya se incluye el importe del Plus de Asistencia (desapareciendo el mismo en esa redacción) y fijando expresamente el valor hora por ajuste de céntimos en 5,21 Euros/hora, se tendrá en cuenta para los incrementos salariales de ese año que se cuantificarán en la aplicación del IPC real del año 2005 fijado por el INE, más un 1%.

Se crea el nuevo Plus de Asistencia para el segundo y tercer año de vigencia y en la cuantía que consta en el mismo, según es de ver en el artículo 19 del Convenio.

Del 1.1.2007 a 31.12.2007, incremento real del IPC año 2006 fijado por el INE sobre los salarios de ese año, más un 2%.

Los atrasos derivados de la aplicación del presente Convenio, se abonarán antes del 31 de Diciembre de 2005 y ello con independencia de la publicación del presente Convenio en el B.O.R.M.

ANEXO I

Tabla de rendimientos mínimos

(Promedios de confección)

Tomate a granel	**Platos/h.**
Calibre «M»	38
Calibre «MM»	34
Calibre «MMM»	28
Llenado en chorro	35
Tomate Empaquetado	
Calibre «GG»	37
Calibre «G»	31
Calibre «M»	27
Calibre «MM»	23
Calibre «MMM»	18

1) Estas cantidades se refieren a platos de madera y cartón.

2) A las empresas que tengan pactadas tablas de rendimiento entre ellas y sus trabajadores, no les será de aplicación la que se pacta en este Convenio.

3) La tabla de rendimientos será de aplicación en todas las empresas, salvo en aquellas que su grado de mecanización no lo permita y las incluidas en el anterior apartado.

4) La realización de estos rendimientos queda supeditada a unas condiciones normales de trabajo y un volumen suficiente de productos en cada uno de los puestos de trabajo.

Si no se dan estas circunstancias y ello supusiera rendimientos por debajo de los pactados, en ningún caso podrán disminuirse los salarios que figuran en la tabla anexa.

ANEXO II

Tabla de Salarios para el año 2005

Trabajadores fijos	**Salario mes Bruto/ €**	**Remuneración Anual/€**	**Horas anuales trabajador**
Peón	618,79	9.281,85	1.826
Ayudante especialista	636,31	9.544,65	1.826
Oficial 3ª y auxiliar administrativo	644,32	9.664,80	1.826
Oficial 2ª y conductor 645,14	9.677,10	1.826	
Oficial 1ª y oficial administrativo			
y conductor mecánico	652,40	9.786,00	1.826
Encargado/a de sección	660,40	9.906,00	1.826
Técnicos no titulados y asimilados		671,84	10.077,60
1.826			
Técnico de grado medio	799,24	11.988,60	1.826
Técnico de grado superior	1.198,86	17.982,90	1.826

Trabajadores fijos discontinuos, fijos discontinuos interinos y eventuales	**€/ hora**	**Hora extra €**
Peón, encajador/a, auxiliar, estriador/a,		
Empaquetador/a, empapelador/a y controlador/a		
de calidad	5,08	7,17
Carpintero, montador/a, tapador/a.	5,08	7,17
Carretillero/a u operador de transporte interior *	5,08	7,17
Encargado/a de sección	5,18	7,28

Salario Regulador: 33,83 €

Kilometraje: 0,196 €

Importe cuatrienio: 0,238 €.

Plus de Asistencia : 0,124 €/hora

ANEXO II (bis)

Tabla de Salarios para el año 2006

Trabajadores fijos	**Salario mes Bruto/ €**	**Remuneración Anual/€**	**Horas anuales trabajador**
Peón	663,68	9.955,16	1.826
Ayudante especialista	682,02	10.230,31	1.826
Oficial 3ª y auxiliar administrativo	690,41	10.356,11	1.826
Oficial 2ª y conductor	691,27	10.368,99	1.826
Oficial 1ª y oficial administrativo			
y conductor mecánico	698,87	10.483,01	1.826
Encargado/a de sección	707,24	10.608,65	1.826
Técnicos no titulados y asimilados	719,22	10.788,31	1.826
Técnico de grado medio	852,61	12.789,13	1.826
Técnico de grado superior	1.271,01	19.065,16	1.826

Trabajadores fijos discontinuos, fijos discontinuos interinos y eventuales	**€/ hora**	**Hora extra €**
Peón, encajador/a, auxiliar, estriador/a,		
Empaquetador/a, empapelador/a y controlador/a		
de calidad	5,45	7,31
Carpintero, montador/a, tapador/a.	5,45	7,31
Carretillero/a u operador de transporte interior *	5,45	7,31
Encargado/a de sección	5,55	7,43

Salario Regulador: 36,29

Kilometraje: 0,205

Importe cuatrienio: 0,249

Plus de Asistencia: 0,05 €/hora

ANEXO III

Régimen disciplinario.

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.

Faltas leves.

Se consideran faltas leves**:**

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

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.

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

La desobediencia en materia leve.

Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuese responsable.

No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social.

El abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo de la jornada.

La embriaguez no habitual durante el trabajo.

Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

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

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

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

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.

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.

El incumplimiento de la órdenes o instrucciones de los superiores, cuando no sea repetido o no se ocasionen por su causa perjuicios a la empresa o a terceros.

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

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

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

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

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

Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

El fraude, deslealtad, transgresión de la buena fe contractual 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.

La indisciplina o desobediencia.

La reiteración de falta grave dentro del periodo de un mes siempre que aquéllas hayan sido sancionadas.

La falta de asistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos en el periodo de un mes o seis alternos en el periodo de cuarenta y cinco días.

Más de doce faltas de puntualidad, en un período de seis meses o de veinticinco en un año sin justificación, debidamente advertida.

El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

El acoso sexual, y psicológico o mobbing.

Todas aquellas causas de despido disciplinario recogidas en la Legislación Vigente.

Sanciones.

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

1. Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

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.

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 le 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 dichos representantes de los trabajadores.

Consejería de Trabajo y Política Social

2256 Resolución de 8-02-2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la modificación del Convenio Colectivo de Trabajo para Ayuntamiento de Totana. Exp. 44/05.

Visto el expediente de modificación del Convenio Colectivo de Trabajo de Ayuntamiento de Totana (Código de Convenio número 3001452) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 7-12-2005 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 (B.O.E. n.º 75, de 28-03-1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (B.O.E. n.º 135, de 06-06-1981).