Consejería de Empleo y Formación

9195 Resolución de 30-06-2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Empresas Cosecheras y Productoras de Fruta, Uva de Mesa y otros productos.- Exp. 200844110017.

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

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de Empresas Cosecheras y Productoras de Fruta, Uva de Mesa y Otros Productos (Código de Convenio número 3001555) de ámbito Sector, suscrito con fecha 23-04-2008 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

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

Murcia, 30 de junio de 2008.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma. El Subdirector General de Trabajo. (Resolución de 01.10.2007), Pedro Juan González Serna.

Comisión Negociadora Convenio Colectivo para las Empresas Cosecheras y Productoras de Frutas, Uva de Mesa y Otros Productos Agrícolas y sus Trabajadores de la Región de Murcia

En Murcia a 23 de abril de 2008.

Asistentes:

CC.OO.:

- José Luis Santiago
- Antonio Real Piñera
- Jesús López Pastor
- Angel Torregrosa (Asesor).

UGT:

- Oscar Cutillas Moreno
- Manuel Rojas Montiel
- Juan Miguel Balsalobre Marín
- Jesús Saorín Abenza
- Pedro José Palazón Pérez
- Roberto Gómez de la Huerga
- Jesús Cámara (Asesor).
- Ricardo Ortega (Asesor).

APOEXPA

Esther Gómez Yelo, Ana Gómez Cabañas, Joaquín Gómez Carrasco, Fernando E. Gómez Fernández y Juan Antonio Gálvez Peñalver (Asesor).

Acuerdan

Primero: Ambas partes acuerdan el texto normativo del convenio colectivo para los años 2008 y 2009, texto que firman junto con la presente acta.

Segundo: Ambas partes señalan que se procederá a la elaboración de una Tabla Salarial para el año 2008 antes del 30 de abril del presente, que formará parte inexorable de este documento en función del acuerdo económico alcanzado.

Tercero: Se mantienen los acuerdos de fecha 1 y 7 de junio de 2004 de la Comisión Paritaria referentes a las dotaciones económicas en los mismos contenidos en las condiciones señaladas.

Dado lo avanzado de la hora y sin más asuntos que tratar y siendo las 19.30 horas se levanta la sesión.

Comisión Negociadora Convenio Colectivo para las Empresas Cosecheras y Productoras de Frutas, Uva de Mesa y Otros Productos Agrícolas y sus Trabajadores de la Región de Murcia

En Murcia a 10 de junio de 2008.

Asistentes:

CC.OO.:

- José Angel Rubio (Asesor)

UGT:

- Oscar Cutillas Moreno
- Manuel Rojas Montiel
- Pedro José Palazón Pérez
- Roberto Gómez de la Huerga
- Jesús Cámara (Asesor).
- Ricardo Ortega (Asesor).

APOEXPA

Esther Gómez Yelo, Joaquín Gómez Carrasco, Fernando E. Gómez Fernández y Juan Antonio Gálvez Peñalver (Asesor).

Manifiestan

Primero: Por ambas partes se procede a la firma de las Tablas Salariales del Convenio tal y como se acordó en acta de fecha 23 de abril de 2008, incorporándose al texto del Convenio Colectivo.

Dado lo avanzado de la hora y sin más asuntos que tratar y siendo las 17.30 horas se levanta la sesión.

Convenio Colectivo para las Empresas Cosecheras y Productores de Frutas, Uva de Mesa y Otros Productos Agrícolas y sus Trabajadores de la Región de Murcia

Capítulo I

Artículo 1.- Ambito territorial y funcional.-

El presente Convenio obliga a las empresas de la Región de Murcia, que desarrollan actividades agrícolas referidas a los trabajos propios de las plantaciones y recolecciones de frutas y uva de mesa, como actividad princi-

pal, y de otros productos agrícolas que aquellos pudieran cosechar.

Artículo 2.- Ambito personal.

El presente Convenio afecta a las empresas y trabajadores agrícolas dedicados a las actividades recogidas en el artículo anterior sin que el mismo pueda afectar a otros sectores productivos ajenos al previsto en el ámbito territorial y funcional.(empresas cosecheras de frutas y uva de mesa, con carácter prioritario, y otros productos agrícolas complementarios), por entenderse que la normativa regulada en el presente Convenio no puede hacerse extensiva a otros sectores agrícolas de la Región de Murcia por tratarse de actividades totalmente diferentes y con regulaciones laborales distintas a las aquí establecidas. Entre las empresas afectadas por el ámbito personal y con carácter mayoritario, se encuentran las asociadas a APOEXPA, siempre y cuando reúnan los requisitos y condiciones establecidos en éste y en el anterior artículo.

Artículo 3.- Ambito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrarán en vigor el 1 de enero de 2008, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia. Su duración será de dos años, desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2009.

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 a un convenio nuevo.

Artículo 5.- Derecho supletorio.

Las condiciones que se establecen en este Convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

Con carácter supletorio, y en lo no previsto en este Convenio serán de aplicación las disposiciones generales previstas en El laudo arbitral para el sector del campo de 6 de Octubre de 2000 y disposiciones supletorias, en aquellos puntos que no contradigan al presente articulado.

En el supuesto de que aprobara un convenio Estatal del sector agrario, se reuniría la comisión mixta del convenio para su adaptación al estatal, que tendría en todo caso consideración de derecho supletorio.

Capítulo II

Artículo 6.- Clasificación de los trabajadores segun su permanencia en la empresa.

A. TRABAJADOR FIJO.- Es el que es contratado para prestar sus servicios con carácter indefinido.

B. TRABAJADOR FIJO DISCONTINUO.- -Es aquel que habitualmente es llamado al trabajo para la realización de faenas propias de la empresa, pero que actúa de forma cíclica e intermitente, en razón a la falta de regulación en el trabajo de las empresas cosecheras de frutas y uva de mesa y otros productos agrícolas y ello por ser la propia actividad que desarrolla de carácter cíclico e intermitente.

Asimismo, tienen la consideración de trabajadores fijos discontinuos los trabajadores contratados mediante el correspondiente contrato de fijo discontinuo.

También los que tengan reconocida la condición de fijos discontinuos en la empresa.

En el anexo II del presente Convenio se establecen las normas especiales que afectan al personal de esta clase.

C. TRABAJADOR INTERINO.- Es el que se contrata de modo temporal para sustituir a un trabajador fijo durante ausencias tales como enfermedad, licencias, maternidad, excedencias, etc.

D. TRABAJADOR EVENTUAL.- Es el que se contrata para atenciones de duración limitada y determinada en el tiempo, sin que la sucesiva prestación de servicios en diferentes épocas cíclicas productivas implique su consideración como trabajador fijo discontinuo, salvo que concurran las circunstancias previstas en el Anexo II para su condición como tal.

En cuanto a la contratación del personal eventual se estará a lo dispuesto en el art. 15 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, respetándose, en todo caso, la legislación y jurisprudencia vigentes.

Capítulo III

Jornada, licencias, descansos y desplazamientos

Artículo 7.- Jornada de trabajo

La jornada semanal que se establecen en el presente Convenio es de 40 horas de trabajo efectivo de lunes a las 14 horas del sábado.

En el periodo comprendido entre el 1 de Junio y 31 de Agosto, la jornada será continuada de 7 horas diarias, como máximo. Salvo que razones organizativas de la empresa impidan su aplicación, debiendo contar en tal caso con el acuerdo de la representación legal de los trabajadores .

Las empresas vendrán obligadas a elaborar el calendario laboral de acuerdo con los representantes de los trabajadores como máximo antes del 30 de abril.

En jornada continuada de más de cinco horas, los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo de veinte minutos, que serán retribuidos por la empresa, considerándose tiempo de trabajo efectivo, se respetaran los pactos existentes en las empresas con una duración mayor del tiempo de descanso.

Artículo 8.- Vacaciones.

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

En todo caso, se procurará que los periodos de vacaciones coincidan con los de menor intensidad en las faenas agrícolas, y a ser posible se señalarán coincidiendo

con el término de las recolecciones, procurando que queden cubiertas las necesidades mínimas.

El trabajador que ingrese en la empresa en el transcurso del año, tendrá derecho en ese año al disfrute de la parte proporcional de vacaciones. Los trabajadores que cesen por cualquier causa tendrán derecho a una compensación en metálico equivalente a la parte proporcional de los días no disfrutados. Esta partes proporcionales se calcularán a razón de 2,7 días por mes o fracción: 0,68 días por semana o fracción.

Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales llevan prorrateado el importe de los treinta días de vacaciones en el salario-hora correspondiente al salario base y demás complementos salariales incluidos en el presente Convenio Colectivo y, en su caso, antigüedad que figura en la tabla anexa.

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

Los trabajadores fijos discontinuos que proporcionalmente a los días trabajados en los términos indicados en los párrafos anteriores, no alcancen el derecho a disfrutar de nueve días de vacaciones, podrán solicitar de la empresa que se les conceda un permiso no retribuido que alcance esos nueve días.

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.

Artículo 9.- Inclemencias del tiempo.

Las horas perdidas por los trabajadores fijos por lluvias y otros fenómenos atmosféricos, serán abonadas íntegramente por la empresa, sin que dichas horas deban ser recuperadas. A los trabajadores eventuales y a los fijos discontinuos se les abonará íntegramente el salario si habiendo iniciado el trabajo, hubiera de ser suspendido por las causas antes mencionadas, debiendo el trabajador permanecer en la empresa durante la jornada laboral para efectuar cualquier trabajo adecuado dentro de la misma, respetándose, en todo caso, la legislación y jurisprudencia vigentes.

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

Artículo 10.- 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 tres días ampliables hasta otros tres más cuando el trabajador tenga que realizar algún desplazamiento, en caso de alumbramiento de la esposa, justificándose la necesidad de dicho desplazamiento.

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

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

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

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

f) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica, justificándolo con posterioridad y siempre que esa consulta no se pueda realizar en horas no laborables.

g) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes como consecuencia de estudios que esté realizando en centros de enseñanza universitaria o de formación profesional reglada de carácter público.

h) por traslado de vivienda un día.

i) En los casos de enfermedad de hijos menores de ocho años para acompañarlos a la asistencia sanitaria, previa solicitud y justificación, por el tiempo imprescindible, y siempre que la consulta no se pueda realizar en horas de no trabajo, y con un máximo de dos anuales.

j) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, por el tiempo indispensable, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral. Este derecho se hará extensivo para la realización de técnicas de fecundación asistidas, con un máximo en éste último caso de 3 días anuales.

En todo caso, para tener derecho a la licencia retribuida tendrán que estar en activo en el momento del hecho causante.

Artículo 11. Excedencias

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del mismo puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, y se concederá por la designación o elección para un cargo publico que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador/a excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar

categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

El cómputo de la antigüedad quedará interrumpido durante la vigencia de la excedencia voluntaria a que se refiere éste apartado 2, es decir, este período no se adicionará en ningún caso a la antigüedad que tenía el trabajador en el momento de iniciar su excedencia.

Solamente a efectos de orden de llamamiento para los trabajadores fijos discontinuos, éstos, cuando se reincorporen una vez finalizada la excedencia voluntaria, lo harán con el número de orden que corresponda, teniendo en cuenta el período disfrutado.

La solicitud deberá de ser realizada por escrito y, asimismo, la misma deberá de ser resuelta dentro de los quince días naturales a su presentación. La falta de contestación expresa supondrá la concesión de la misma en las condiciones solicitadas.

Se pacta expresamente que, el plazo para la reincorporación a la empresa, tras el vencimiento de la excedencia voluntaria, será de 7 días a partir de aquel, debiendo el trabajador/a solicitar expresamente dicha reincorporación por escrito.

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a dos años, los trabajadores; para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado 3, 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 quedara referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En referencia a los trabajadores fijos discontinuos, éstos conservarán su número de orden a efectos de llamamiento y cese durante ese primer año, a partir de ahí, será de aplicación lo señalado para las excedencias voluntarias.

Se pacta expresamente que, el plazo para la reincorporación a la empresa tras el vencimiento de la excedencia contemplada en el presente apartado (cuidado de hijo y/o familiar), será de 7 días a partir de aquel, debiendo el trabajador/a solicitar expresamente dicha reincorporación por escrito.

Artículo 12.- Horas extraordinarias y festivas.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias:

1º Aquellas horas de trabajo que sobrepasen las 40 horas semanales y a partir de la 9ª hora diaria de Lunes a Viernes y la 5ª hora diaria el sábado.

Las horas correspondientes a los días festivos entre semana, se descontarán del cómputo semanal de cuarenta horas. De lunes a viernes, de existir algún día festivo se descontarán 8 horas y si el festivo cae en Sábado serán descontadas 5 horas.

2º Aquellas horas de trabajo que se realicen en días festivos (es decir en domingos y en las catorce fiestas no recuperables establecidas en la legislación).

Se abonarán según la cuantía fijada en la tabla salarial anexa y serán motivo de incremento salarial según lo acordado para el salario base durante la vigencia del presente Convenio.

Dada la singularidad de esta actividad agrícola que impide conocer de antemano las necesidades de trabajo, respecto de los trabajadores fijos discontinuos de campaña incierta, al no poder pactarse horas complementarias, por ser de jornada y trabajo intermitente y con difícil precisión, podrán realizar horas extras con los límites legales establecidos.

Artículo 13.- Desplazamientos.

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

En el caso de los trabajadores que vengan prestando sus servicios para la empresa y tengan que efectuar desplazamientos desde el lugar habitual de residencia, la empresa habrá de garantizar el transporte para dicho personal en medios de locomoción adecuados con todas las contingencias cubiertas (seguros de pasajeros, etc), siendo dicho transporte a cuenta de la empresa, salvo que ésta, cuando afecte a pocos trabajadores de una zona geográfica sustituya esta obligación por el abono a cada trabajador de la suma de 0,21 euros por kilómetro que exceda de los tres primeros a partir del punto de partida, tanto a la ida como al regreso al lugar de trabajo, cualquiera que fuese el medio de locomoción empleado por el trabajador.

Las empresas podrán pactar con la representación legal de los trabajadores en sus centros de trabajo otras condiciones diferentes, pero que en todo caso no serán inferiores ni discriminatorias a lo reflejado con anterioridad.

Capítulo IV

Condiciones Económicas

Artículo 14.- Retribuciones.

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

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

Para el segundo año de vigencia (2009) se aplicará un incremento equivalente al IPC Nacional real del año anterior más un 0,8%.

Artículo 15.- Salario base

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

Artículo 16.- Pagas extraordinarias

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

Los trabajadores fijos-discontinuos las llevan prorrateadas en el salario diario.

Artículo 17.- Paga de beneficios.

Se establece una paga de beneficios para todos los trabajadores fijos, sea cual sea su categoría profesional pagadera el 12 de octubre, y en cuantía de 235,10 euros para el año 2008, y para 2009 será el resultante de aplicar como subida salarial lo establecido en el artículo 14. Esta paga se podrá prorratear por meses.

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

Artículo 18.- Plus de nocturnidad.

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

Artículo 19.- Momento de pago y mora

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

El empresario que no abonase los salarios en el momento citado incurrirá en mora desde el momento en que el trabajador le requiera formalmente para el pago y deberá abonar por tal concepto el porcentaje que en concepto de penalización por mora establece el Estatuto de los Trabajadores y que consiste en el 10 % anual.

Artículo 20.- Dietas.

Cuando la empresa traslade al trabajador accidentalmente a efectuar trabajos que impliquen el pernoctar en localidad distinta a la de su residencia, además del sueldo o jornal que el trabajador perciba y en gastos de traslado deberá abonársele una dieta diaria equivalente a su salario por una jornada de trabajo. En los días de salida y regreso devengaran idénticas dietas u caso de regreso al lugar de residencia en el día en que trabajador se desplace, devengarán sólo media dieta.

Artículo 21.- Recibo de salarios

Las empresas estarán obligadas al cumplimiento de lo establecido en la legislación laboral vigente en relación al recibo oficial de salarios acreditativos de los pagos efectuados, dichos recibos no podrán ser de tiempo superior a un mes y deberán contener todos los conceptos justificativos del salario devengado.

En todo caso, los recibos de salarios de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales deberán hacer constar los días trabajados.

Artículo 22.- Antigüedad.

Los trabajadores fijos percibirán en concepto de antigüedad, en el día de San Isidro Labrador, la cantidad que a continuación se específica:

Antigüedad	Días de SMI
3 años	11 días.
4 a 6 años	14 días
7 años	18 días.
8 años	21 días.
9 años	24 días.
10 años	29 días
11 años	32 días.
12 años	35 días.
13 años	38 días.
14 años	41 días.
15 años	45 días.
16 años	47 días.
17 años	49 días.
18 años	51 días.
19 años	54 días.
20 años	57 días.
21 años	59 días.
22 años	61 días.
23 años	63 días.
24 años	65 días.
25 años	67 días.

Los trabajadores a tiempo parcial fijos - discontinuos comenzará a devengar este plus a partir de su reconoci-

miento como tal. y a aquellos que se le reconociera tal condición a partir del 1-1-91, fecha inicial del reconocimiento de esta figura, se les empezara a compulsar la misma, con el entendimiento de que cada año de prestación de trabajo para los fijos equivale a la prestación de servicios en la campaña o ciclo productivo que se ha establecido en el Anexo II del presente Convenio y por un período de tiempo anual igual o superior a 175 días de trabajo efectivo.

Los trabajos efectuados por los trabajadores fijos - discontinuos con anterioridad al 1-1-91 no se tendrán en cuenta para el cómputo, devengo y percibo de este Plus de Antigüedad.

Artículo 23.

El precio del valor/hora de las distintas categorías profesionales se obtendrá de dividir entre 6.66 el valor del salario día.

Artículo 24.- Finiquito.

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador se ajustará a lo establecido en la legislación laboral vigente.

El trabajador, podrá estar asistido por un representante de los trabajadores en el acto de la firma del recibo de finiquito.

Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

Capítulo V

Artículo 25.- Ropa de trabajo.

De acuerdo con lo dispuesto en la ley de prevención de riesgos laborales, las empresas, en las tareas que sean necesarias, facilitaran a sus trabajadores las prendas de protección personal adecuadas, según su correspondiente evaluación de riesgos, y planificación de la seguridad.

Artículo 26.- Póliza de seguros.

Las empresas abonarán la suma de 25 euros año a cada trabajador, por la suscripción de pólizas de seguros que cubran el riesgo de muerte o invalidez permanente absoluta o total para el ejercicio de su profesión, cuya suscripción será de exclusiva cuenta del trabajador, siendo indispensable para el pago de la cantidad antes indicada, el justificar debidamente ante la empresa la formalización de la póliza. Dicha póliza podrá ser tanto individual como colectiva.

Este seguro puede ser sustituido, en la parte que lo cubra, por domiciliación de las nóminas de los trabajadores en aquellas entidades bancarias que ofrezcan este servicio, debiendo las empresas completar el resto, hasta la suma expresada, mediante póliza concertada con cualquier entidad de seguros. Es potestad de la empresa la domiciliación de las nóminas.

Artículo 27.- Premio de permanencia en la empresa.

Se establece un premio de Jubilación para los trabajadores fijos que lleven más de diez años al servicio de la empresa, los cuales tendrán derecho a disfrutar de unas vacaciones suplementarias retribuidas adicionales, además de las que les correspondan en el número de días que se refleja en la escala. Si la empresa y el trabajador no se pusieran de acuerdo en la fecha de disfrute de las mismas, les serán abonadas al trabajador antes de la extinción de la relación laboral:

Antigüedad	Días de vacaciones
10 años	31 días
11 años	34 días,
12 años	37 días
13 años	40 días
14 años...	43 días
15 años	47 días
16 años	49 días.
17 años	51 días.
18 años	52 días.
19 años	56 días.
20 años	59 días.
21 años	61 días.
22 años	63 días.
23 años	65 días.
24 años	67 días.
25 años	70 días.

Los trabajadores fijos-discontinuos comenzarán a devengar este premio a partir del 1-1-91, y ello con independencia de los trabajos que pudieran haber efectuado para las empresas con anterioridad a esta fecha. En cuanto al cómputo de años de trabajo será de aplicación el párrafo 2 del artículo 22 del presente Convenio.

Artículo 28.- Revisión médica.

Las empresas, en función de los riesgos inherentes al trabajo, garantizaran a todos sus trabajadores a su servicio, la vigilancia de su estado de salud, en los términos regulados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, mediante el correspondiente examen médico de los mismos, manteniendo la confidencialidad y voluntariedad legalmente establecida.

La mujer trabajadora en caso de embarazo y a partir del sexto mes, cuando las condiciones de trabajo puedan afectar negativamente a la madre o al feto, según prescripción médica, tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, respetando el salario y su reincorporación al puesto anterior. Así mismo, tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo, para la realización de exámenes prenatales y de técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificando su necesidad de realización dentro de la jornada laboral, sin perdida de remuneración.

Artículo 29.- Salud laboral.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/95 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como las demás disposiciones reglamentarias de desarrollo y normas concordantes. Las partes suscriptoras de este convenio se comprometen a su mejor cumplimiento, dando competencias para ello a la comisión paritaria del mismo.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone la existencia del correlativo deber del empresario de garantizar dicha protección.

Dentro del marco de sus responsabilidades, el empresario adoptara las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de sus trabajadores, incluidas las actividades de evaluación de riesgos, información, consulta, formación y participación de los trabajadores en la actividad preventiva en la empresa, en los términos fijados en la Ley.

De común acuerdo, empresa y delegados de prevención podrán establecer una cantidad de horas retribuidas por dedicación a labores de prevención de dichos delegados, independientemente de las reconocidas legalmente.

Capítulo VI

Artículo 30.- Derechos sindicales.

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

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

De 200 trabajadores a 750 trabajadores 1

De 751 a 2000 2

De 2001 a 5.000 3

De 5.000 en adelante 4

Las secciones sindícales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 por ciento de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

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

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

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

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

La empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia. a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad siempre de éste.

Los representantes legales de los trabajadores. de acuerdo con el sindicato a que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o en varios de ellos, sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecidas.

En atención a la movilidad del personal sujeto a este convenio, tendrán la condición de elegibles a efectos de elecciones sindicales, los trabajadores con una antigüedad en la empresa de 3 meses.

Los Delegados de personal, podrán ceder aquellas horas sindicales que estuvieran en disposición legal de utilizar, a cualquier otro delegado de personal o miembro de comité de empresa, por un periodo mínimo de 6 meses y avisando con una antelación de 3 meses.

Capítulo VII

Artículo 31.- Comisión paritaria.

Las dos partes suscriptoras del Convenio acuerdan establecer una Comisión Mixta, como órgano de interpretación, conciliación arbitraje y vigilancia del cumplimiento del Convenio. que estará compuesta de forma paritaria por cuatro representantes de la Asociación de Productores en Origen y Exportadores de Frutas y Productos Agrarios (APOEXPA), y cuatro representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente convenio (U.G.T y CC.OO) ambas partes podrán asistir con los asesores que estimen oportunos quienes intervendrán en las deliberaciones con voz, pero sin voto.

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

Son funciones de la Comisión Paritaria:

A) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

B) La interpretación del Convenio y conciliación facultativa en los problemas colectivos.

C) Arbitraje en los problemas debatidos, si bien a ese último respecto habrá de aceptar previamente el arbitraje sobre el punto controvertido, el sometimiento al mismo y el hecho de que la persona que sea nombrada árbitro será elegida de común acuerdo entre ambas representaciones social y económica.

D) Desarrollar las actividades que en materia de seguridad y salud laboral, se acuerde por las partes, y entre ellas:

- Recabar de la Administración competente, el reconocimiento de interlocutor social sectorial en materia de seguridad y salud laboral.

- Promover la observancia de las disposiciones legales vigentes para la prevención de los riesgos profesionales en el ámbito sectorial.

- Dar a conocer las normas y procedimientos que en materia de seguridad y salud, dicten los organismos especializados en la materia.

- Estudiar y acordar los mecanismos oportunos de coordinación de la información Regional en materia de siniestrabilidad en el sector.

- Promover cuantas medidas se consideren necesarias para mejorar la situación del sector en esta materia, teniendo como objetivo fundamental el extender la preocupación por la seguridad a todos los niveles, fomentando campañas de mentalización, sensibilización, información, etc.

- Cuantas otras funciones acuerde la propia comisión atribuirse para el mejor cumplimiento de todos estos fines.

Será función específica de la Comisión Paritaria durante la vigencia del presente Convenio la de determinar una cuadro de categoría profesionales que modernice el actual existente. Asimismo, es compromiso de esta Comisión determinar un cuadro de faltas y sanciones específico del sector.

Para el funcionamiento de la mencionada Comisión, y teniendo en cuenta las atribuciones realizadas en el párrafo anterior, y por las empresas que apliquen el presente Convenio, se procederá a dotarla económicamente, dotación, de carácter anual y por el tiempo de duración del convenio, que se determinará en la primera reunión que se realice de la Comisión. El incumplimiento del mencionado deber por las empresas que apliquen el Convenio tendrá las consecuencias que, asimismo, se determinen por la Comisión.

Artículo 32.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en ese Convenio forman un todo orgánico e indivisible, integrado por un conjunto de derechos y obligaciones- cargos y beneficios para ambas partes, por lo que a efectos de su aplicación práctica, su contenido será considerado globalmente en cómputo anual.

En su consecuencia, si por la Autoridad laboral o judicial se modificara o anulara alguna de sus cláusulas o anexos, de forma automática la totalidad del convenio quedará nulo y sin efecto. Salvo que la Comisión Mixta, en reunión al efecto, acuerde la continuación o modificación del mismo en los términos qué la Comisión Mixta pactara.

Artículo 33.- Formación continua.

Las empresas integradas en APOEXPA y la representación de los trabajadores convienen en afirmar la necesidad de implantar en el colectivo un plan de formación continuada, que colabore a una mejor capacitación del personal trabajador. En consecuencia, APOEXPA se compromete a realizar las necesarias gestiones conducentes al establecimiento de un plan de formación continuada, solicitando para ello las oportunas subvenciones establecidas por el Ministerio de Agricultura. Una vez planteado lo anterior, los Sindicatos firmantes, se comprometen a indicar las personas que habrán de recibir esta formación.

Los cursos que legalmente sean obligatorios y en las condiciones que se establezcan en la normativa serán de obligatoria realización por parte de los trabajadores designados.

Artículo 34.- Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación

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

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

El principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación tanto para el personal con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada.

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

• El acceso al empleo

• Estabilidad en el empleo

• Igualdad salarial en trabajos de igual valor

• Formación y promoción profesional

• Ambiente laboral exento de acoso sexual

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

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

• Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.

• Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

• Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales, se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de éstos objetivos, se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se constituirá una comisión al efecto en el ámbito provincial de éste Convenio. La composición de ésta comisión será paritaria y estará compuesta por las partes firmantes del mismo.

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

Será función de ésta Comisión promover y desarrollar medidas concretas y efectivas entre las empresas y los trabajadores del sector que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres, así como desarrollar en el ámbito de aplicación de este convenio todo lo concerniente a la Ley de Igualdad, como en la articulación de campañas y cursos formativos e informativos y la elaboración de un Reglamento interno de funcionamiento. Esta comisión habrá de discutir y acordar acerca de lo dispuesto en el artículo 37.4 del Real D.L 1/1995 de 24 de marzo actualizado a fecha 22 de marzo de 2007 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35.- Faltas y sanciones.

Se consideraran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o incumplimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente convenio colectivo.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave o muy grave.

Se consideraran faltas leves las siguientes:

1.- Tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.

2.- Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

3.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4.- El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo.

5.- Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

6.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7.- El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.

8.- Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

9.- Los altercados sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa.

10.- Las faltas de respeto reiteradas, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

11.- Distraer de forma reiterada a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

12.- La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

13.- No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que haya supuesto riesgo o perjuicio para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

Se considerarán faltas graves:

1.- Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período sin causa justificada.

2.- Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

3.- El abandono de puesto de trabajo sin causa justificada que originase un perjuicio grave a la empresa o fuera causa de accidente de trabajo.

4.- No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

5.- El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

6.- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe peligro para la vida o salud, tanto de él como de los otros trabajadores.

7.- Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

8.- La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada, cuyas actuaciones deriven en consecuencias de consideración tanto para la empresa, los compañeros como para el propio trabajador.

9.- Proporcionar datos reservados o información de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.

10.- No advertir de forma inmediata al encargado de cualquier anomalía o situación de riesgo evidente que se aprecie en las instalaciones o locales.

11.- Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

12.- La negligencia grave (por las consecuencias de daños que se deriven) en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

13.- El consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo o constituya un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

14.- La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsas referente a la empresa o centro de trabajo.

15.- Los altercados sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que produzcan escándalo notorio.

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

17.- La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

Se considerarán faltas muy graves:

1.- Más de 10 faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de 20 faltas durante seis meses.

2.- Faltar al trabajo tres o más días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

3.- El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

4.- La trasgresión de la buena fe contractual.

5.- La simulación de enfermedad o accidente y/o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente.

6.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntaria e intencionadamente en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

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

8.- La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

9.- La competencia desleal

10.- Los malos tratos de palabra o de obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

11.- El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves, a sus compañeros o a terceros o daños graves a la empresa.

12.- La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.

13.- La desobediencia continuada o persistente.

14.- Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

15.- El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puesto de mando o responsabilidad, y cuando ello ocasione evidente perjuicio muy grave para la empresa o llegue a ser causa de accidente muy grave para el trabajador, sus compañeros o terceros.

16.- La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

17.- Simular la presencia de otro trabajador utilizando sus documentos personales, su tarjeta en el trabajo, contestando o firmando por él, siendo la falta extensiva tanto al suplantado como al suplantador.

18.- Acoso sexual y moral.

19.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

Sanciones, aplicación.-

1.- Las sanciones que las empresas puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

Faltas Leves:

a) Amonestación verbal

b) Amonestación por escrito

c) Suspensión de empleo y sueldo de 1 día.

Faltas Graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días

Faltas Muy Graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días

b) Despido

c) Pérdida de antigüedad total o parcial y/o traslado.

2.- Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

a) el mayor o menor grado de responsabilidad de quien comete la falta

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

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

Procedimiento sancionador.- Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas muy graves a los representantes legales de los trabajadores, en el que serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

El Comité de Empresa o los Delegados de Personal serán informados por la empresa de las sanciones muy graves.

En lo no previsto en el presente régimen disciplinario se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

TABLAS DE SALARIOS - AÑO 2008
CATEGORÍAS PROFESIONALES

Técnicos y Administrativos	**Salario base** mensual	**Total** anual	**Hora** extra
Técnico grado superior	1.595,86	22.577,14	18,64
Técnico grado medio o asimilado	1.323,78	18.768,02	15,49
Técnico especialista	1.228,25	17.430,60	14,39
Capataz titulado	1.194,95	16.964,40	14,01
Oficial	1.173,09	16.658,36	13,76
Auxiliar	912,60	13.011,50	10,74
Listero/a	751,54	10.756,66	8,88
Oficios Clásicos	Salario base diario	Total anual	Hora extra
Mecánicos/Conductores Vehículos	32,39	14.000,85	11,42
Conductores maquinaria agrícola	30,48	13.189,10	10,76
Oficial	32,25	13.941,35	11,37
Ayudante	27,56	11.948,10	9,74
Albañiles y Oficios varios	32,25	13.941,35	11,37
Especialistas montaje invernaderos	32,58	14.081,60	11,49
Otros oficios - Trabajadores fijos			
Sin cualificar	25,97	11.271,60	9,24
Caseros	26,55	11.518,85	9,39
Guardias jurados o particulares	26,10	11.326,14	9,24
Especialistas agrícolas	28,11	12.180,60	10,04
Especialistas de riego y goteo	26,82	11.635,20	9,59
Capataces no titulados	31,08	13.444,10	10,96
Cabezalero/a o jefe de equipo	26,10	11.326,14	9,33
Viveristas	26,86	11.650,60	9,48
Tractoristas	30,67	13.271,40	10,95
Reparadores maquinaria agrícola	34,35	14.834,88	12,25
Especialistas maquinaria agrícola	27,09	11.748,35	9,58

Fijos Discontinuos y Eventuales	Salario hora global	Salario día global (6 horas y 40 minutos)	Total anual	Hora extra
Sin cualificar	6,20	41,29	11.271,60	9,24
Guardias jurados o particulares	6,23	41,49	11.326,14	9,24
Especialistas agrícolas	6,70	44,62	12.180,60	10,04
Tractoristas y conductores maquinaria agrícola	7,30	48,62	13.271,40	10,95
Reparadores de maquinaria	8,16	54,35	14.834,88	12,25
Especialista de riego y goteo	6,40	42,62	11.635,20	9,59
Cabezalero/a o jefe de equipo	6,23	41,49	11.326,14	9,33

En el salario hora global y salario día global de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales se encuentran incluidas las partes propocionales correspondientes a domingos, festivos, vacaciones, pagas extraordinarias y paga de beneficios.

Disposición Adicional Primera.

La representación empresarial, notificará lo más rápidamente posible la tabla salarial del Convenio a las empresas obligadas bajo el ámbito de aplicación, solicitando la aplicación inmediata de la misma, sin necesidad de esperar a la publicación en el BORM, así como el abono de los atrasos salariales en el plazo más breve posible.

Disposición Adicional Segunda.

Las partes, acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia, y su Reglamento de aplicación que vinculara a la totalidad de empresas y trabajadores afectados por este convenio.

Anexo II

De los Trabajadores Fijos-discontinuos de las Empresas Cosecheras y Productores de Fruta, Uva de Mesa y Otros Productos Agrícolas y sus Trabajadores de la Región de Murcia.

Definición

Los trabajadores fijos-discontinuos aparecen definidos en el apartado B del artículo 6 del Capítulo II del presente Convenio.

También se consideran tales los contratados con tal carácter de acuerdo con lo establecido en el art. 12 del ET, pero con las peculiaridades que a continuación se pactan y especifican.

Serán trabajadores fijos - discontinuos los trabajadores que sin haber formalizado dicho contrato escrito en 1-1-91 hubieran prestado servicios para la misma empresa durante dos o más años consecutivos., con un promedio de más de 120 días de trabajo al año sin interrupciones en la prestación de servicios que se hayan producido por causas imputables al trabajador. Para los años 2004, 2005, 2006 y 2007 el promedio de días exigidos será de 110 días de trabajo al año.

Se declara expresamente por las partes que hasta 1-1-91 no han existido trabajadores a fijos - discontinuos en las empresas agrícolas acogidas al presente Convenio y que por tratarse de la creación de una figura contractual “ex novo” no puede haber por parte de los trabajadores ningún derecho adquirido por vinculaciones anteriores a la empresa en lo referente a este tipo de vínculo contractual.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto. los trabajadores que ahora se consideran fijos-discontinuos, a partir de 1-1-91 no tienen reconocimiento alguno de antigüedad a ningún efecto, salvo en el supuesto de que por parte de la empresa fueran despedidos y declarada la improcedencia del despido, los días de prestación de servicios a la empresa efectuados antes con carácter eventual o temporero sin interrupciones imputables al trabajador, se computarán a efectos de la determinación de la posible indemnización, pero con la distinción clara de que tales días sólo supondrían consideración económica en cuanto a la citada indemnización, no a otros efectos tales como días para desempleo, paga de antigüedad, etc.

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

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

En el supuesto de que en determinada campaña o ciclo productivo no se produjera la incidencia de circunstancia que paralicen el trabajo y la actividad fuera continuada, no por ello adquiriría la condición de fijo de plantilla, porque esas circunstancias podrían sobrevenir en otra campaña o ciclo productivo.

Queda claro para ambas partes suscriptoras del presente Convenio que con anterioridad al 1-1-91 no existía la figura del trabajador fijo de carácter discontinuo en las empresas a la que se refiere el presente Convenio.

Adquirirán la condición de fijo-discontinuo los vinculados laboralmente a la empresa, con anterioridad en la formas indicadas anteriormente y así como los contratados como tales de forma expresa.

También, y por acuerdo de las partes negociadoras del presente convenio, y a partir de la firma del mismo, tendrán derecho a ser reconocidos como fijos discontinuos los trabajadores vinculados de forma continuada a la empresa, a partir del año 2007, y que presten o hayan prestado el servicio para la misma durante un período mínimo de 110 días de trabajo.

A estos efectos no se computarán los mencionados días si durante la prestación de servicios el trabajador hubiera cesado voluntariamente en la empresa, sólo se reanudará el cómputo a efectos de adquisición de la fijeza discontinua a partir de la siguiente contratación, si se produjera.

Campañas o ciclos productivos

Ante la imposibilidad de una determinación concreta y precisa de las campañas o ciclos productivos en este tipo de actividad, debido en primer lugar a la existencia de diversos productos objeto de la explotación, que si bien preferentemente habrá de tratarse de fruta y uva de mesa, solapadamente se pueden hacer otros cultivos agrícolas tradicionales, y en segundo lugar., a la posibilidad de que los trabajadores a fijos-discontinuos puedan prestar sus servicios en cualquiera de las actividades agrícolas, puesto que a la terminación de un cultivo puede seguir otro distinto y otra actividad, ambas partes entienden que hay que determinar las fechas concretas de las campañas.

A estos efectos se conviene por las partes fijar una única campaña desde el día 1 de enero al 31 de diciembre de cada año que comprenderá las de frutas y uva de mesa.

La mencionada fecha de 1 de enero al 31 de enero será la del inicio de cada campaña, a efectos del llamamiento previsto en el R.D. 2.104/84, de 21 de diciembre

Llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos.

Declaración de principios

A) Las partes suscriptoras del presente convenio, conscientes de los problemas que pueden producir dentro de esta actividad el llamamiento al trabajo, expresamente regulan las condiciones especiales de la convocatoria al mismo, en base a las facultades que concede a las partes. dentro de la negociación colectiva, según el artículo 12 del E.T., y que específica en el párrafo siguiente.

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

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

B) De los centros de trabajo.- Se entenderá por centro de trabajo genéricamente la empresa en las fincas o explotaciones agrícolas de la misma donde se desarrolla la actividad, dentro del ámbito geográfico y funcional de este Convenio (actuales zonas geográficas). También se entenderá por centro de trabajo una finca o explotación agrícola determinada cuando los trabajadores figuren adscritos de forma consuetudinaria a una o varias fincas determinadas dentro de la localidad de las de la empresa.

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

C) Del llamamiento.- De acuerdo con lo establecido en los dos párrafos anteriores resulta claro. y así se acepta por las partes, de que no puede producirse el llamamiento y cese por riguroso orden de antigüedad de los trabajadores fijos-discontinuos de las empresas.

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

Los trabajadores fijos-discontinuos deberán ser llamados al trabajo cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados. aún cuando, y dado el carácter propio de las actividades agrícolas, su llamamiento que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar, dentro del período de inicio de la campaña o ciclo productivo que comprende desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. Salvo fuerza mayor debidamente constatada.

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

Producido el llamamiento, bien sea de forma colectiva o rotatoria, el trabajador viene obligado a su incorporación al trabajo, ya que de no efectuarlo se entendería que dimite del mismo, perdiendo su condición de fijo-discontinuo y de trabajador de la empresa, salvo que justifique las razones de su no incorporación de acuerdo con la legislación vigente. La empresa se obliga a efectuar al llamamiento según las costumbres del lugar y en la forma en que hasta la fecha se ha venido desarrollando.

De la disminución de la actividad para los trabajadores fijos-discontinuos

El cese de estos trabajadores dentro de su centro de trabajo, se hará de forma gradual y de acuerdo con el decrecimiento de la actividad agrícola, y de forma rotatoria por grupos de trabajadores, y en todo caso teniendo en cuenta las categorías o especialidades. Se entiende por grupos de trabajadores los procedentes de una o varias zonas geográficas determinadas, o los que se desplazan al trabajo agrupados en el mismo medio de locomoción, como por ejemplo autobús o furgoneta, o los que concurren al trabajo en su propio medio de locomoción. De esta manera se procurará que todos los trabajadores fijos-discontinuos presten servicio en la empresa un número parecido o igual de días dentro de cada campaña o ciclo productivo.

El cese producido como consecuencia de esos turnos rotatorios y que afectará a un grupo o grupos de trabajadores, tendrá una duración mínima de 15 días. Y determinados que sean los grupos de trabajadores de la empresa, por adscripción geográfica a zona determinada o medio de desplazamiento colectivo, se iniciará el cese por el primer grupo de aquellos, finalizando por el último, y procurando, como queda dicho en el párrafo anterior, que todos tengan un número parecido de días de cese.

En el supuesto que durante la campaña o ciclo productivo no se produjera el cese de todos los grupos de trabajadores o vehículos, a la siguiente campaña los que no habían cesado en la anterior serán los primeros en ser cesados.

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

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

Si en el supuesto excepcional previsto anteriormente no se produjera el llamamiento general y tan sólo se precisara la prestación de servicios de un grupo limitado de trabajadores, los días de trabajo efectuados por éstos se tendrán en cuenta a la hora de efectuar el computo anual con el resto de los trabajadores que no prestaron ese servicio, para llegar al fin pretendido de que toda la plantilla de trabajadores Fijos Discontinuos primero y eventuales a continuación, tengan un número igual o parecido de días de trabajo.

De la cotización

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

De la situación legal de desempleo

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

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

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

C) Por las demás causas previstas en la legislación vigente

Documentación a efectos de desempleo

Las empresas vendrán obligadas, según lo dispuesto en la normativa y regulación vigente, a facilitar a la Dirección Provincial del INEM o a la oficina de dicha entidad Gestora de la localidad donde esté ubicada aquélla, relación de los trabajadores fijos-discontinuos que hayan cesado por causas no imputables a aquellos en el mes anterior. con indicación del número de días que estuvieron cesados, así como cuando se produzca el cese colectivo con indicación del número de trabajadores afectados y el período de duración del cese.

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

Obligaciones de los trabajadores fijos-discontinuos

El trabajador fijo- discontinuo se obliga a acudir al trabajo cada vez que sea llamado al mismo para efectuar las labores objeto de su contratación. El incumplimiento de esta obligación durante tres días consecutivos, sin justificación por parte del mismo. llevaría aparejada en todo caso, la pérdida de la condición de fijo-discontinuo sin perjuicio de las sanciones a que hubiera lugar en derecho.

Igual consideración tendrá a los anteriores efectos la falta de asistencia injustificada al trabajo en seis días alternos en un período de 45 días.

Con carácter excepcional, si se prolongara la situación legal de desempleo y no existiera previsión de un cercano llamamiento, el trabajador podrá prestar servicio en otra empresa, previa renuncia de la prestación de desempleo.

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

Será de aplicación el capítulo de faltas y sanciones de la Ordenanza General del Campo, en relación a las que puedan cometer los trabajadores afectados por este Convenio, con las particularidades aceptadas por ambas partes dentro del presente anexo referidas al pacto de no concurrencia y a las faltas de asistencia no justificadas al trabajo por parte de los fijos-discontinuos.

Temporalidad

Ambas partes asumen el hecho cierto e innegable que la cotización para los fijos-discontinuos comenzará a producirse a partir del 1-1-91, sin que existiera obligación de hacer tal cotización con anterioridad a dicha fecha.

Consejería de Empleo y Formación

9196 II Addenda al Convenio de Colaboración, suscrito el 16 de noviembre de 2004, entre el Servicio Regional de Empleo y Formación y “Repsol Petróleo S. A.”, Para la realización de prácticas profesionales no laborales.

Visto el texto de la II Addenda al Convenio de Colaboración, suscrito el 16 de noviembre de 2004, entre el Servicio Regional de Empleo y Formación y “Repsol Petróleo S. A.”, Para la realización de prácticas