

Cuarta.- El Ayuntamiento de La Unión se compromete a modificar la normativa urbanística vigente y a llevar a cabo la reestructuración de su trama urbana para dotar al Barrio de San Gil, y por ende, al municipio de La Unión, de servicios urbanísticos y equipamientos adecuados a las demandas sociales existentes.

Quinta.- El Ayuntamiento de La Unión declarará la zona de actuación como área urbana degradada con ámbito superior al que se ubican las actuales viviendas para plantear a su costa la convocatoria de un concurso de ideas para la ordenación y la nueva propuesta urbana, permitiendo con ello integrar la política de vivienda con la necesaria política de ciudad y de renovación urbana.

Sexta.- El Ayuntamiento de La Unión facilitará los permisos y suministros provisionales necesarios para la ejecución de las obras. Así mismo, instaurará las posibles medidas de vigilancia y seguimiento de los bloques de viviendas rehabilitados, así como el posible realojo temporal de los ocupantes durante el periodo de ejecución de las obras.

Séptima.- La Fundación Sierra Minera, en colaboración con los Servicios Sociales del Ayuntamiento de La Unión, se compromete a definir las necesidades sociales actuales del Barrio de San Gil, y en función de las mismas, desarrollará diferentes proyectos de intervención socioeducativos dirigidos a la integración social e inserción laboral de esa población, favoreciendo en su caso, la participación de la población del barrio en la ejecución de las obras.

Octava.- Para el desarrollo del presente Convenio y resolución de cuestiones de toda índole que surjan durante la vida del mismo, se constituirá una comisión mixta integrada por dos representantes de cada una de las partes colaboradoras, debiéndose constituir en el plazo máximo de un mes desde la firma del presente Convenio, convocando al menos una reunión en cada semestre de cada año.

Novena.- El incumplimiento de las cláusulas del presente Convenio por cualquiera de las partes firmantes, podrá dar lugar a la denuncia y resolución del mismo.

Décima.- El plazo de vigencia del presente Convenio se extenderá hasta 31 de diciembre de 2012, pudiéndose prorrogar por acuerdo expreso de las partes hasta la terminación de la totalidad de las actuaciones urbanísticas y sociales contempladas.

Undécima.- Para la resolución de los litigios que se susciten durante la vigencia del presente convenio, las partes intervinientes acuerdan someterse a los jueces y tribunales de la jurisdicción contencioso administrativa, que es la competente para ello.

Todas las partes manifiestan su conformidad con el contenido íntegro de las cláusulas de este Convenio, y para que conste y surta efecto lo firman y rubrican, en triplicado ejemplar, en la fecha y lugar al inicio referidos.

Por el Instituto de Vivienda y Suelo de la Región de Murcia, José Ballesta Germán.—Por el Excmo. Ayuntamiento de La Unión, Francisco M. Bernabé Pérez.—Por la Fundación Sierra Minera, Juan Miguel Margalef Martínez.

Consejería de Educación, Formación y Empleo

492 Resolución de 26-12-2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo Agrios (Manipulado y Envasado).- Expte.: 200844110039.

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 nº 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 Agrios (Manipulado y Envasado) (Código de Convenio número 3000055) de ámbito sector, suscrito con fecha 26/11/2008 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 a 26 de diciembre de 2008.—El Director General de Trabajo, Fernando José Vélez Álvarez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA "MANIPULACIÓN Y ENVASADO DE AGRIOS"

Capítulo I

Artículo 1. Ámbito funcional.

Se regirán por este Convenio, la totalidad de las empresas dedicadas al manipulado y envasado de los agrios para el comercio y la exportación, actividad que se reconoce estacional.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo afectará a toda la Comunidad Autónoma de Murcia.

Artículo 3. Periodos de duración, vigencia y revisión.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el B.O.R.M., si bien producirá efectos desde el 1 de Enero de 2008 y su duración se pacta hasta el 31 de Diciembre del año 2010.

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

Capítulo II

Condiciones sociales

Artículo 4. Clasificación de los trabajadores por 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 num. 8 del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, en la nueva redacción dada por la Ley 12/2001 de 9 de Julio.

Contratados a tiempo parcial indefinido. Los contratados con esta modalidad de contratación, y que se regía por las disposiciones establecidas en el art. 4 de la Ley 10/94, de 19 de Mayo, BOE 23.5.94 y art. 12, apart.2, párrafo 2º del R.Decreto Legislativo 1/95 de 24 de Marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores, y por el R.Decreto Ley 15/98, Ley 55/99 de 29 de Diciembre, pasan a regularse por la Ley 12/2001 de 9 de Julio, que nuevamente introduce desde el punto de vista normativa la figura del trabajador fijo discontinuo, por lo que a partir de ahora se denominarán como tales y se regirán por dicha normativa.

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad de contratación, serán llamados y cesados al trabajo de acuerdo con su antigüedad o tiempo de permanencia en la empresa y en función a su categoría.

Se incluirán a efectos de llamamiento y cese en la lista de fijos discontinuos y a continuación de aquellos, no pudiendo prestar servicios ningún trabajador de éstas condiciones, si previamente no han sido llamados al trabajo los fijos discontinuos de su misma categoría.

Los fijos discontinuos serán cesados en el trabajo por orden inverso a su antigüedad y de acuerdo con sus categorías profesionales. Tampoco podrán ser cesados si no lo han sido previamente los eventuales de igual categoría.

Interinos: Son trabajadores interinos los que ingresen en la Empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador fijo o fijo discontinuo en excedencia especial, enfermedad o situación análoga contemplada en el Estatuto de los Trabajadores. Dicho trabajador tendrá que ser contratado por escrito.

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 remunerar a aquél y a proporcionar el trabajo efectivo y conceder los permisos necesarios para aquella.

La duración de estos contratos no puede exceder de 3 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 podrá ser inferior al 15% de la duración máxima

de la jornada prevista al efecto, que en este caso es la de los trabajadores fijos.

En lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto, con respecto a este contrato en el R.Decreto 448/98 de 27/03/98, O.M. de 14/07/98, 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, salvo que se trate de contratos a tiempo parcial, en cuyo caso sí sería necesaria su formalización escrita.

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

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. 5 del Convenio sobre Estabilidad en el Empleo y acceso a la Fijeza discontinua de los Trabajadores Eventuales, lo que supone en doctrina del T.S. los llamados "actos de disposición condicionada", pues la dejación de ciertos derechos por parte del trabajador se asume a cambio de las condiciones de acceso a la fijeza discontinua, con lo que se consigue el propósito de estabilidad en el empleo y la adquisición de tal fijeza discontinua

que vincula de forma cierta al trabajador con la empresa de forma indefinida.

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

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

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

2.- Cuando se suspenda el contrato y no se haya notificado al Comité de Empresa y al trabajador afectado de forma anticipada, con la motivación de las causas de suspensión. En todo caso es preceptiva la notificación escrita al trabajador afectado cuando la suspensión sea superior a siete 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, es decir, no cabe la suspensión del contrato por causas establecidas en las letras a) y b) de este artículo, cuando ya el contrato estuviera suspendido por cualquier causa legal.

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

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

7.- Cuando la suspensión de los contratos vulnere la preferencia de los eventuales de tal condición sobre los no preferentes; y dentro de los eventuales preferentes, cuando no se cumplan las reglas de preferencia en función de los días trabajados en la empresa.

Artículo 5.- 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) A partir del inicio de la vigencia del presente convenio, los trabajadores eventuales que presten servicios en las empresas al menos el 30% de la media de los días trabajados por los fijos discontinuos de aquellas, tendrán preferencia para ser contratados en la misma condición de eventualidad en la segunda campaña, sin perjuicio de los derechos adquiridos por aplicación del convenio anterior.

B) Los trabajadores eventuales que al término de la segunda campaña hubieran prestado servicios en las empresas que superen el 40% de la media de los días trabajados por los fijos discontinuos en dicha campaña, adquirirán la condición de fijos discontinuos al inicio de la siguiente campaña, siempre y cuando no se haya producido una cesación voluntaria en la prestación de servicios, o ausencias injustificadas (en el único entendimiento de no acudir al llamamiento al trabajo, previamente justificado por la empresa).

Para la obtención de la media de los días previstos en los dos supuestos anteriores, no se computará a los trabajadores fijos discontinuos que en la campaña tuvieran su contrato suspendido por duración superior a treinta días, y siempre que la suspensión no sea consecuencia de los ceses de actividad propios de la fijeza discontinua.

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

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

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

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

C) En el caso de que en alguna o algunas empresas no existieran fijos discontinuos a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, el cálculo de referencia para la consideración de tal figura, será el promedio de los días efectivamente trabajados por los trabajadores eventuales en las dos campañas anteriores y con el mismo sistema de cálculo establecido anteriormente.

D) 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 días trabajados por los fijos discontinuos en las condiciones antes indicadas, adquirirá la fijeza discontinua, al término de la campaña.

F) Todos los contratos efectuados por las empresas afectadas por el presente Convenio se realizarán por las mismas. En ningún caso se realizarán contratos por medio de empresas de trabajo temporal, 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 del inicio de la vigencia del Convenio, ahora bien como con respecto al Convenio Colectivo anterior se han modificado alguno de los porcentajes para la obtención de la preferencia o acceso a la fijeza discontinua, si desde el 1 de Enero de 2005, por aplicación del convenio anterior se produjera el derecho al reconocimiento de cualquiera de las situaciones anteriores, esta operará a todos los efectos a partir de la publicación del presente Convenio en el BORM.

Artículo 6.- Contratos de trabajo

Los trabajadores fijos discontinuos, con relación laboral anterior al inicio de la vigencia del presente Convenio, conservan como garantía "ad personam", las condiciones laborales por las que se regían, de acuerdo con la legislación anterior.

Los contratos de trabajo de los trabajadores fijos discontinuos que inicien su relación laboral a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se regirán por las disposiciones contenidas en el num. 8 del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 12/2001 de 1 de Julio. Estos contratos se harán siempre por escrito, teniendo la obligación la Empresa de hacerlo por triplicado y entregar, después de haberlo firmado y visado por la Oficina de Empleo, una copia al trabajador, debiendo figurar en el contrato de trabajo que se suscribe con el personal fijo discontinuo, la antigüedad inicial de este en la Empresa, así como las condiciones para las que haya sido contratado. A este efecto, se realizará un modelo único de contrato para todas las empresas del sector. El criterio a utilizar para cubrir las vacantes que se den en el seno de la empresa, cuando dichas vacantes correspondan a puestos de trabajo especializados, será el de antigüedad dentro de la especialización.

El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección, sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

El contenido de la copia básica de los contratos y plazo de entrega, se acomodará a lo establecido en la Ley 2/91, de 7 de Enero.

Artículo 7.- Llamamiento al trabajo.

Para el trabajador fijo discontinuo se establece la obligación de que la empresa efectúe su llamamiento se-

gún las costumbres del lugar, si realizado el llamamiento de este modo, alguno de los trabajadores no se presenta al trabajo por alegar el trabajador que el citado llamamiento no se produjo, la empresa vendrá obligada a realizar un nuevo llamamiento mediante notificación escrita en la que constará el lugar de trabajo y fecha de iniciación del mismo. De esta notificación firmada acusará recibo el trabajador para que exista constancia del llamamiento.

El llamamiento, tanto en uno y otro caso, se efectuará por riguroso orden de antigüedad y dentro de cada categoría. Para el cómputo de la antigüedad a efectos de llamamiento o cese se tendrá en cuenta, en primer lugar, el número de días trabajados desde 1.974, incluyendo a tal efecto todos los consignados por cualquier concepto en los modelos TC-1 y TC-2, y subsidiariamente la fecha de inscripción en el Libro de Matrícula, o su alta en S.Social, ya que este último ha sido suprimido.

El trabajador fijo discontinuo que estando en activo cause baja por I.T., a los solos efectos de futuros llamamientos, cuando cause alta por curación, se le computará como días de trabajo, los mismos que hubiera prestado en el que en orden de antigüedad esté situado a continuación del enfermo, en las listas de llamamiento.

Para futuras campañas y a los mismos efectos, se acumularán los días trabajados durante la vigencia del presente Convenio a los ya acreditados, actualizándose las listas anualmente.

En caso de que el trabajador previamente citado por escrito, no acuda al trabajo sin causa justificada, perderá la antigüedad para futuros llamamientos en la empresa.

En el plazo de treinta días, a contar de la fecha de publicación de este Convenio en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia", las empresas que aún no lo hubieran efectuado vendrán obligadas a exponer una lista de los trabajadores fijos discontinuos, en la que figurará la antigüedad de éstos, a efectos de llamamiento o cese, en la forma antes indicada, con obligación del trabajador de presentar a la empresa las quejas relativas a su antigüedad en la misma.

El cese de los fijos discontinuos se producirá en orden inverso a la antigüedad de éstos en sus respectivas categorías profesionales.

Artículo 8.- Condiciones de trabajo.

Las empresas afectadas por este Convenio intensificarán su atención y preocupación para conseguir que se reduzca en el límite posible las situaciones en que los trabajadores/as hayan de realizar su trabajo en pie, y hará que, cuando así haya de efectuarse, tal trabajo resulte lo más cómodo posible para los trabajadores/as. A tal efecto, el Comité de Empresa o los delegados de personal podrán realizar propuesta para que se mejoren las condiciones de trabajo de los trabajadores.

Las trabajadoras en estado de gestación se podrán negar a realizar trabajos que puedan perjudicar al feto o a su propia salud.

Después del parto, las trabajadoras volverán a su puesto de trabajo en las mismas condiciones.

Artículo 9.- Comedores y actualización de instalaciones.

Aquellas empresas que no dispongan de comedores adecuados, tendrán un plazo máximo de tres meses para el efectivo cumplimiento de lo dispuesto en la Legislación vigente. Las empresas afectadas por este Convenio tendrán la obligación en un período de tres meses, a partir de la publicación del mismo, de hacer las instalaciones pertinentes en duchas y vestuarios, suficientes para la plantilla de cada empresa.

Artículo 10.- Prendas de trabajo.

Las empresas afectadas por el presente Convenio entregarán a sus trabajadores de mano de obra directa de los almacenes, dos prendas de trabajo al año, una en Abril y otra en Octubre, viniendo obligados los trabajadores a su utilización, que será exigida por la Empresa.

Artículo 11.- Poliza de seguros.- Indemnización por muerte o invalidez permanente total para la profesión habitual o absoluta para todo tipo de trabajo, y gran invalidez, derivada de accidente de trabajo.

La Empresa abonará la suma de 17 Euros durante el año 2008 y 20.Euros durante el segundo y tercer año de vigencia del Convenio, respectivamente a cada trabajador/a, por la suscripción de Póliza de Seguros que cubra el riesgo de muerte, invalidez permanente total para la profesión habitual y absoluta para todo trabajo, y gran invalidez, derivada de accidente de trabajo, cuya suscripción será de exclusiva cuenta del trabajador, siendo indispensable para el pago de las cantidades antes citadas, el justificar debidamente ante la empresa la formalización de dicha póliza. Dicha póliza podrá ser tanto individual como colectiva.

Artículo 12.- Premio de constancia.

Todo el personal, sea fijo o fijo discontinuo, que lleve veinticinco años al servicio de la misma empresa, percibirá con carácter único y por una sola vez, un premio igual a una mensualidad de su salario bruto.

A efectos de la percepción del presente premio se computará la excedencia forzosa por maternidad.

Capítulo III**Jornada, licencia y vacaciones****Artículo 13.- Jornada.**

Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada laboral será de 40 horas semanales, distribuida de lunes a viernes.

Tendrán consideración de horas extraordinarias estructurales, todas aquellas que se realicen fuera del siguiente abanico, que servirá de orientación para la confección de los calendarios laborales.

De lunes a viernes: de 8h. a 13h. y de 14'30. a 19'30h.

Tendrán igualmente la consideración de horas extraordinarias estructurales todas las que sobrepasen las nueve diarias y 40 semanales.

Las empresas podrán pactar con los representantes de los trabajadores la realización de jornada intensiva en los meses de Julio a Septiembre.

En jornadas de cinco o mas horas consecutivas, los trabajadores tendrán derecho a un descanso obligatorio de quince minutos retribuidos.

Artículo 14.- Trabajo de media jornada.

En los casos en que las empresas afectadas por el presente Convenio precisen trabajar sólo media jornada, avisarán de tal circunstancia a su personal no fijo al concluir la jornada del día inmediatamente anterior, con la excepción motivada por fuerza mayor.

El personal fijo discontinuo y eventual no trabajará menos de media jornada.

Si en alguna ocasión se trabajase menos de media jornada, la empresa abonará la media jornada completa. Ello siempre y cuando el trabajo de duración inferior a media jornada, no sea debido a causas de fuerza mayor.

La jornada se podrá interrumpir por causas de fuerza mayor pagando, en tal caso, las horas trabajadas.

Son causas de fuerza mayor, todas aquellas que siendo imprevisibles y no imputables en ninguna medida al empresario, paralicen de una forma efectiva y/o repentina la producción.

De no avisar, se entenderá jornada completa.

En caso de que se avise que se trabajará únicamente media jornada, al término de ésta, el trabajador podrá optar, o bien por dar por terminada la misma o en el supuesto de que entonces se le requiera para seguir trabajando voluntariamente, lo podrá efectuar pero con la retribución que se indica:

Si trabaja 5 horas: Percibirá el importe de 6.

Si trabaja 6 horas: Percibirá el importe de 6.

Si trabaja 7 horas: Percibirá el importe de 8.

Si trabaja 8 horas: Percibirá el importe de 8.

Cuando la jornada se interrumpa por causa de fuerza mayor y el trabajador/a, a instancias de la empresa, permanezca en el centro de trabajo, ésta estará obligada a abonar esas horas hasta que se reanude la jornada.

Artículo 15.- Licencias retribuidas.

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

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) Durante 3 días laborales, ampliables a otros 3, cuando el trabajador tenga que realizar algún desplazamiento al efecto, en el caso de alumbramiento de la esposa, justificándose la necesidad de dicho desplazamiento. Esa misma licencia se hace extensiva a los familiares de primer grado.

Esta licencia sólo la podrá utilizar una persona en la empresa.

c) Durante 3 días laborables, ampliables a otros tres en caso de enfermedad grave u hospitalización o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madres o hermanos de uno u otro cónyuge.

En los supuestos previstos en los apartados b) y c) de este artículo y salvo en el caso de fallecimiento, los tres días de licencias que se contemplan no tienen porque ser consecutivos y podrán ser elegidos por el trabajador mientras subsista la causa de la licencia, lo que tendrán que acreditar en la empresa .

d) Durante 2 días por muerte de abuelos o nietos de uno u otro cónyuge.

e) Durante 2 días por traslado de su domicilio habitual.

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

g) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica de especialista de la S.Social, 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 para asistir a la consulta del médico de medicina general. A este respecto y con relación a los desplazamientos que se indican, la Empresa sólo se obliga a abonar media hora como mínimo y una hora como máximo en los desplazamientos empleados para asistir a la consulta del médico de cabecera o especialista respectivamente. Para abonar el tiempo de consulta de los médicos será necesario que los mismos indiquen en el correspondiente parte la fecha y hora de entrada y salida de la consulta.

En todo lo no especificado se estará a lo que disponga en cada momento la normativa vigente.

- Licencia para mejora de empleo.- La empresa podrá conceder licencia no retribuida y por período máximo de seis meses a aquellos trabajadores que soliciten la misma para mejora de empleo, en actividades que no guardan relación con las de la empresa, siendo imprescindible para la concesión de la licencia la existencia de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 16.- 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 correspondientes a los días trabajados. El disfrute se hará entre los meses de Junio a Septiembre, salvo pacto entre empresa y trabajadores para disfrutarse en otras fechas.

El personal fijo discontinuo y eventual, asimismo tendrán derecho a unas vacaciones retribuidas de 30 días anuales. 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 servicios para las empresas durante 11 meses al año, que se hará entre los meses de Junio a Septiembre de cada año, salvo pacto entre empresa y trabajador, para disfrutarlas en otras fechas, y se procurará en todo caso que coincida con la época de menor actividad en la Empresa.

El disfrute de las vacaciones se efectuará por turnos de este grupo de trabajadores fijos discontinuos, y el mis-

mo será proporcional al mayor o menor número de días de trabajo efectuado por éstos, dentro de esos once meses.

El cómputo de los días de trabajo para la determinación del disfrute de las vacaciones será del año inmediatamente anterior al período citado para tal disfrute.

Al tener incluido en la retribución diaria el importe de las vacaciones, el período de disfrute de éstas, no se incluirá nunca a efectos de cómputo de jornada, que sólo se tendrá en cuenta por los días efectivamente trabajados en épocas de no vacaciones. Lógicamente durante éstas, por la razón antes indicada, el trabajador no percibirá ningún tipo de retribución.

Los trabajadores fijos discontinuos que proporcionalmente a los días trabajados en el año inmediatamente anterior al período de disfrute de las vacaciones, no alcancen el derecho a quince días de las mismas, podrán solicitar de la empresa se les complete con un permiso no retribuido hasta alcanzar los mencionados quince días.

El personal eventual también tiene incluido el importe de las vacaciones reglamentarias en su salario diario.

Artículo 17.- Principios de obligado cumplimiento que se introducen a partir de las últimas reformas 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 1.790 horas anuales de trabajo efectivo, que es inferior a la establecida en el Convenio Colectivo de 1.800 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 1790 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 el 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 1800 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 cual-

quiera 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

Artículo 18- Puestos de trabajo.

En aquellas empresas con prestación de servicios durante todo el año y en las que prestan servicios trabajadores fijos discontinuos en actividad intermitente, además de los fijos continuos, se establece que tendrán la consideración de puestos de trabajo fijos por su propia naturaleza, los contratados como tales, los directivos y los que presten servicios en administración, vigilancia, encargados de almacén y mandos intermedios, que son los trabajadores que prestan servicios durante todo el año, salvo que por el tipo de contrato de trabajo o prestación de servicios, se constate la consideración de la no fijeza.

En relación a las categorías o puestos de trabajo de mantenimiento, mecánicos y encargados/as de sección, éstos serán discontinuos, salvo que sean utilizados sus servicios para sustituir trabajos de inferior categoría, que vulneraría el llamamiento de otros fijos discontinuos de distintas categorías. En este caso, se consideraría a aquellos puestos de trabajo y trabajadores, fijos continuos por su propia naturaleza.

Si en estas tres categorías citadas y salvo circunstancias excepcionales de prestación de otros servicios, que no supongan reiteración, se efectúan los trabajos propios de sus categorías profesionales, se mantendrá la fijeza discontinua.

Capítulo IV

Acción sindical

Artículo 19.- Representantes sindicales y funciones de los mismos.

Tendrán la consideración de representantes sindicales en el seno de la empresa, a los efectos de las atribuciones que se les asignan en Convenio los Miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal.

a) Vigilar el cumplimiento de las Normas de Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo.

b) Estar informados de las altas y bajas del personal en la Seguridad Social.

c) Facilitar las listas de los trabajadores fijos discontinuos con expresión de su antigüedad inicial.

d) Estar informados de las situaciones de posibles absentismos laborales, debiendo intervenir en los procesos de I.L.T..

e) Informar a los trabajadores de la productividad de la empresa cuando ésta este por debajo de lo establecido en las tablas de rendimientos mínimos fijados por la Comisión Paritaria del Convenio.

f) Ser informados antes de la iniciación de la tramitación del expediente de reestructuración de plantilla.

g) A petición de cualquier trabajador podrán estar en las reuniones de estos con la Empresa.

h) La Empresa esta obligada a entregar copia de los contratos a la representación sindical

De no haber Comité de Empresa o Delegados de Personal se hará a los trabajadores afectados.

Artículo 20.- Finiquitos.- Recibos de salarios.

A la hora de la firma del recibo del finiquito el trabajador podrá obtener asesoramiento de los representantes legales de los trabajadores en la empresa, si así lo desea.

Las empresas afectadas por el presente Convenio entregarán a sus trabajadores las correspondientes copias de los recibos de salarios, según modelo oficial, entre el día 1 y 10 del mes siguiente al devengado.

Artículo 21.- Comités de Empresa y/o Delegados de Personal.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de los trabajadores, disfrutarán del crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, en la forma establecida en el art.68 del Estatuto de los Trabajadores, si bien dichas horas podrán ser ampliadas sin merma de retribución, cuando aquéllos formen parte de la Comisión Negociadora del Convenio del sector o de la Comisión Paritaria del mismo.

Los representantes de los trabajadores podrán acumular las horas sindicales con un preaviso a la empresa de cinco días.

Artículo 22.- Locales y medios para los representantes de los trabajadores en la Empresa.

En las empresas o centros de trabajo, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del Comité de Empresa, un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios. Las posibles discrepancias se resolverán por la Autoridad Laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

Artículo 23.- Excedencias.

1.- La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al computo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público 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 de cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3.- 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, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de na-

cimiento o en su caso desde la fecha de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia por el tiempo necesario 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, lo que se deberá acreditar debidamente ante la Empresa.

La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante si dos o mas 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.

4.- Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5.- El trabajador con excedencia voluntaria y salvo los supuestos anteriores, conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 24.- Lactancia y otros derechos.

1.- Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora, con la misma finalidad o acumularlo a jornadas completas.

Si las trabajadoras deciden acumularlo en jornadas completas este permiso será de doce días laborables.

2.- En los casos de nacimiento de hijos prematuros, o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 4 de este artículo.

3.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reduc-

ción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo 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 que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada 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 este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4.- La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo, será resuelto por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138.bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

5.- La trabajadora víctima de violencia de género, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección, o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, o de la aplicación del horario flexible, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrá ejercitar en virtud de los acuerdos que se establezcan entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores o en su defecto conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En caso de existir discrepancias se estará a lo dispuesto en lo establecido en el apartado 4º de este artículo, para su resolución.

Capítulo V

Artículo 25.

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.

Artículo 26.- Condiciones mas beneficiosas.

Se respetarán las mejoras económicas que perciban los trabajadores que vengan reflejadas en la nómina o recibo oficial de salario e incluso se incrementarán en el mismo porcentaje de aumento que experimente el presente Convenio.

Las mejoras que no sean de tipo económico se mantendrán en la forma que estuvieran reconocidas.

Artículo 27.- Antigüedad.

En el Convenio Colectivo, cuya vigencia terminó el 15.11.98, se acordó que los trabajadores contratados "ex

novo" en las Empresas a partir de 22.12.95, cualquiera que fuera su forma de contratación, no devengarían el Plus de Antigüedad.

Con respecto al resto de los trabajadores, se mantiene el tenor literal de este mismo artículo, en la redacción dada en ese Convenio, que fue publicado en el B.O.R.M. de 20.2.96, en todos sus extremos, referidos a la congelación de este Plus, manteniéndose el derecho de los trabajadores fijos y fijos discontinuos de consolidar el primer quinquenio, siempre que tuvieran relación laboral con la Empresa, con anterioridad al 22.12.95.

Para completar los 1.100 días que se precisan para alcanzar el primer quinquenio, se computarían los días de I.Temporal, pero siempre que correspondan a días que se tuviera que haber prestado servicios de no estar en I.T., es decir se le reconocerían los mismos días de enfermedad como efectivamente trabajados, que los realmente trabajados por el siguiente de la lista de antigüedad que no estuviera en I.T.

Tal y como se establecía en los Convenios anteriores, en lo referente al apartado antigüedad, el importe de los quinquenios se incrementará en el mismo porcentaje que el que se pacte como incremento salarial en sucesivos convenios, no así el derecho a seguir devengando aquellos, que como se pactó, se mantendrán congelados. En la tabla de retribuciones pactada para los años 2008 y 2009 aparecen incrementados los quinquenios en el mismo porcentaje pactado como incremento salarial para esos años.

La Comisión Paritaria establecerá el importe de la antigüedad para el tercer año de vigencia del Convenio, en las condiciones pactadas en el Pacto de Retribuciones, una vez se constate si procede la cláusula de revisión salarial. Lógicamente se mantiene la congelación de los tramos de antigüedad.

Con independencia de lo anteriormente expuesto, se mantiene en vigor lógicamente, la antigüedad no abonable a efectos exclusivos de llamamiento, tanto de fijos discontinuos y en las condiciones que aparecen desarrolladas en el presente Convenio.

Con respecto al abono del porcentaje del 25% o del 30% del tercer quinquenio de los fijos discontinuos, las empresas que vinieran abonando el 30% por el tercer quinquenio en el año precedente, tendrán que seguir abonando dicho porcentaje, y ello como condición más beneficiosa, referida exclusivamente a esos trabajadores que han mantenido este pacto, pero sin que sea extensible a trabajadores que no hayan percibido tal porcentaje en el año inmediatamente anterior al del inicio de vigencia del presente Convenio.

Artículo 28.- Dietas y desplazamientos.

No se establece cantidad determinada para el abono de los anteriores conceptos, si bien la empresa vendrá obligada a satisfacer los gastos causados, previa justificación.

Artículo 29.- Gratificaciones extraordinarias.

Para el personal fijo se establecen dos pagas extraordinarias de 30 días de salario base y antigüedad, pagaderas en los meses de Julio y Diciembre, y en los días 15 y 20 respectivamente.

De acuerdo con las condiciones establecidas en los anteriores Convenios Colectivos publicados en el B.O.R.M. de 25 de Enero de 1.990, de 4 de marzo de 1.992, de 20

de Febrero de 1996 y 6 de septiembre de 2000, en base al espíritu de lo pactado en los mismos para los trabajadores fijos discontinuos y eventuales, se establecen las pagas extraordinarias de verano y Navidad, en cuantía la primera de ellas en 30 días calculados sobre el salario base y antigüedad si procede, y la extra de Navidad en 22 días, sobre el mismo cálculo. La fijación del importe de esta segunda paga, en lo referente al número de días, se hace porque se tiene en cuenta lo establecido en el Convenio anterior y en especial la gratificación para el personal fijo discontinuo establecida en el art.35 del presente Convenio, que no viene establecida para los fijos, y con lo que se pretende una equiparación entre unos y otros trabajadores por razón de su clasificación.

En todo caso, se indica que el importe de las pagas extraordinarias de verano y navidad para los fijos discontinuos y eventuales, viene prorrateado en el salario diario.

Artículo 30.

El día 26 de Diciembre las empresas afectadas por el presente Convenio, concederán descanso retribuido a su personal, tanto fijo como discontinuo, sin que dicho descanso sea recuperable.

Artículo 31.- Beneficios

El trabajador fijo, percibirá en concepto de paga de beneficios, un 10% del salario base, abonable mensualmente.

El trabajador fijo discontinuo y eventual, percibe dicho importe en el salario diario.

Artículo 32.- Horas extraordinarias.

Se abonarán como estructurales todas las que se realicen, y se retribuirán en la cuantía que para cada categoría profesional aparece reflejada en las tablas salariales anexas, pactándose un incremento del 3,95% para cada uno de los años de vigencia del Convenio, con respecto al valor fijado en el año anterior.

La realización de las horas extraordinarias es voluntaria, ahora bien, completada la jornada, diaria o semanal, si se precisara efectuar las mismas, se realizarán por los trabajadores fijos discontinuos de acuerdo con su antigüedad inicial en la empresa. Los trabajadores que no deseen realizar horas extraordinarias lo pondrán en conocimiento de la Empresa o Comité, para justificar su no realización y así poder efectuarlas el siguiente de la lista de llamamiento.

Si existe acuerdo entre la empresa y el comité de empresa, se podrá efectuar otro tipo de distribución en la realización de las horas extraordinarias.

Artículo 33.- Plus de nocturnidad.

Serán nocturnas las horas de trabajo comprendidas entre las 22 h. y 6 h. Dichas horas se abonarán con un incremento del 25 por ciento sobre el salario base.

Artículo 34.- Plus de peligrosidad, toxicidad y penosidad.

Se abonará en la forma y cuantía establecidas en la legislación vigente al respecto.

Artículo 35.- Gratificaciones al personal fijo discontinuo y eventual.

Las empresas harán efectivo a su personal fijo discontinuo y eventual, que haya trabajado como mínimo,

realmente 200 días en el año natural, el importe de ocho días de salario base más antigüedad, prorrateos de pagas extras, vacaciones, festivos, etc., abonable del 20 al 24 de Diciembre. A menor número de días de trabajo se abonará esta gratificación en proporción a los mismos.

Para el cómputo de los días de trabajo que dan lugar al pago de la gratificación citada, se tendrán en cuenta los días que el trabajador hubiera tenido que ser llamado al trabajo por su orden de antigüedad cuando se encuentre en situación de I.Temporal.

Artículo 36.- Plus de asistencia.

El Plus de Asistencia establecido en Convenios anteriores desaparece del presente y sucesivos convenios, por haberse integrado su importe en la retribución pactada para los tres años de vigencia del Convenio.

Artículo 37.- Complemento por accidente de trabajo.

En caso de accidente de trabajo, las empresas completarán hasta el 100% de la base de cotización, la retribución del trabajador que sufra tal contingencia y ello a partir del 4º día del accidente, procediéndose al abono de tal complemento exclusivamente en los días en que le hubiera correspondido trabajar al accidentado por el número de orden de antigüedad a efectos de llamamiento.

Artículo 38.- Retribuciones

Para el periodo del primer año de vigencia del presente Convenio se establecen dos módulos de incremento salarial. Para el periodo comprendido entre 1.1.2008 a 30.9.2008, se pacta un incremento salarial del 4% sobre los salarios del año 2007 y del 1.10.2008 a 31.12.2008 se pacta un incremento del 5,2% sobre el salario del año 2007.

Para el segundo año de vigencia del Convenio, es decir 1.1.2009 a 31.12.2009, se acuerda un incremento salarial del 4,5% sobre los salarios del 2008.

Para el tercer año de vigencia del Convenio, 1.1.2010 a 31.12.2010 se acuerda un incremento salarial del 4,5% sobre los salarios del año 2009.

Si al término del segundo y tercer año de vigencia del Convenio, el IPC real nacional de los años 2009 y 2010 superaran el 4,5% pactado, se procedería a revisar los salarios en el exceso resultante y la Comisión Paritaria procedería a redactar las nuevas tablas de salarios.

Se incorporan como Anexos las tablas salariales ya cuantificadas en los salarios pactados, incluido el importe de las horas extraordinarias e incluido el importe de los quinquenios, tanto para el primero como el segundo año de vigencia del Convenio y para la redacción de las tablas de salarios del tercer año de vigencia se estará a la posible revisión que se pueda producir en los términos antes expuestos.

Artículo 39.- Comisión Paritaria

Componen la Comisión Paritaria seis miembros de la Comisión Negociadora de la parte social y otros seis miembros de la Asociación de Empresarios Hortofrutícolas cuyos nombres se facilitarán a la Dirección General de Trabajo de Murcia, tan pronto lo determinen las partes.

Las convocatorias de las reuniones de la Comisión Paritaria se harán mediante escrito de cualquiera de las partes, dirigido a la otra, viniendo obligada a reunirse en el plazo de siete días a partir de la convocatoria.

Son funciones de la Comisión Paritaria, entre otras:

- Interpretar las normas establecidas en este Convenio.
- Vigilar el cumplimiento del mismo.

- Intervenir en los conflictos colectivos derivados de la interpretación de una norma contenida en el presente Convenio.

- Cualesquiera otras funciones que pudieran establecerse.

- Reunirse a los quince días de publicación de los nuevos Decretos sobre Salario Mínimo Interprofesional, para acomodar el mismo a las tablas de salarios del presente Convenio en aquellas categorías profesionales que se vean afectadas por aquél, si procediera.

- Redactar las tablas de retribuciones para el tercer año de vigencia, si procediera, de acuerdo con lo establecido en el artículo anterior.

- Pactar, si procede, los gastos de negociación del Convenio Colectivo, tanto para la representación empresarial como sindical, suscriptoras del Convenio.

Artículo 40.- Formación profesional.

El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios no retribuidos para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o de formación profesional de los reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Artículo 41.- Seguridad y Salud Laboral.

La Directiva Comunitaria 89/391/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el medio laboral, se ha trasladado en España a través de la Ley 31/95 de 8 de Noviembre de 1995, BOE 10 DE Noviembre de 1995 sobre prevención de riesgos laborales y las partes firmantes del presente Convenio quieren dejar constancia y con el esfuerzo constante de todos, seguir trabajando con los medios legales de que sean dotados para mejorar día a día en el cumplimiento de la Ley y reglamentos que afecten a las empresas y trabajadores de nuestro sector, promoviendo tantas acciones como sean necesarias para la mejora y el conocimiento de los deberes de cada una de las partes.

Asimismo, las partes suscriptoras del Convenio, se comprometen a llevar a cabo la política operativa en la prevención de riesgos laborales, adoptando las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgo y accidente en las empresas, fomentando la información a los trabajadores, formándoles de una manera correcta y eficaz, y de manera especial a los representantes de éstos.

En consecuencia, se creará una comisión dentro de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, al objeto de llevar un mayor control de la prevención de riesgos laborales en cada una de las empresas afectadas por el Convenio, pudiendo ésta colaborar con las empresas en la organización y asignación de los medios necesarios para un correcto cumplimiento de la ley.

Dicha comisión se reunirá cada vez que una de las partes lo solicite, y como mínimo una vez cada trimestre para evaluar el grado de cumplimiento de la referida Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 42.- 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 la publicación de las tablas salariales de los distintos años de vigencia del Convenio en el B.O.R.M. De no existir representantes de los trabajadores, la empresa formulará directamente la petición a la Comisión Paritaria, acompañando en todo caso la siguiente documentación:

- a) Memoria justificativa de la solicitud.
- 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 proponer el acuerdo en el plazo de 15 días que deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio para adquirir eficacia plena, una vez que ésta lo apruebe, si se constatan por la Comisión Paritaria la concurrencia de las circunstancias antes expuestas.

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 lograra 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 árbitro 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, salvo que existan defectos de forma o que causen indefensión a cualquiera de las partes.

Artículo 43.- Formación.

El sector de cítricos se encuentra cada día ante retos y mercados más exigentes ya que los incrementos en los costos de producción son cada vez más altos y crecen a mayor velocidad por la realidad cambiante y la globalización del mismo, lo que hace necesario que las partes suscriptoras del Convenio, centren sus esfuerzos en buscar la mejora continua en los puestos de trabajo, por lo que se debe trasladar desde el ámbito del Convenio la necesidad de fomentar la formación la formación y hacer los

esfuerzos necesarios para la optimización de los puestos de trabajo y las personas que los desarrollan a través de los planes de formación, para con ello alcanzar un status de profesionalidad y competitividad adecuado.

Consideran las partes firmantes del presente Convenio que las empresas tienen que buscar planteamientos de formación integrales, diseñar las metodologías que detecten las necesidades de formación específica de cada empresa y sus trabajadores y de ser posible aplicarlas.

En todo caso, parece correcto indicar que las empresas deberían buscar compromisos concretos para la mejora de la formación de sus trabajadores y cuerpos directivos por los siguientes motivos:

- Evitar que el sector quede descolgado de los beneficios de la formación, que las empresas a través de sus cotizaciones, ya pagan.
- Mejorar la cualificación de los trabajadores.
- Elevar el nivel cultural del capital humano de las empresas de cara a favorecer la capacidad de comprensión del medio profesional en el que se encuentran.
- Se debe sensibilizar al sector en general sobre esta materia con objeto de eliminar las dificultades de la puesta en marcha de los planes de formación adecuados.
- Orientar a empresas y trabajadores sobre las posibilidades de realización de cursos de formación.

Artículo 44.-- 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 vía jurisdiccional laboral.

Disposición adicional primera

Habiéndose publicado en el B.O.E. de 17.2.99 el acuerdo de sustitución de la Reglamentación Nacional de Trabajo del Manipulado y Envasado para el Comercio y Exportación de Agrios (Resolución de 28.1.99 de la Dirección General de Trabajo), las partes acuerdan su aplicación en aquellos puntos no contemplados ni regulados en el presente Convenio, y ello por su valor de derecho supletorio y en especial, el capítulo referido a Régimen Disciplinario, que se transcribe por su aplicación a las empresas y trabajadores afectados por el Convenio.

Régimen disciplinario.

Definición de faltas laborales.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados, por las empresas, por las faltas laborales que cometan, de acuerdo con el procedimiento, y conforme a la graduación de faltas y sanciones, que se determinan en este título.

2. Se consideran faltas laborales las acciones u omisiones del trabajador que supongan el desconocimiento o incumplimiento de las obligaciones, de cualquier índole, que vengan impuestas por las disposiciones laborales en vigor y, en especial, por el presente acuerdo.

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

Se consideran faltas leves:

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

2. No notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador acredite la imposibilidad de realizar este aviso.

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

Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

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

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

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

4. Contribuir a simular la presencia de otro trabajador en la empresa, firmando o fichando por él a la entrada o a la salida del trabajo.

5. La imprudencia en el desempeño del trabajo, si la misma conlleva riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales.

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

7. El incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, establecidas por la empresa en aplicación de la legalidad vigente, siempre y cuando no ocasionen perjuicios a la Empresa o terceros, en cuyo caso sería considerada como muy grave.

8. Ausentarse sin permiso o causa justificada del puesto de trabajo.

9. La reincidencia en la comisión de faltas leves -excepto las de puntualidad e inasistencia aunque sean de distinta naturaleza, en un período de seis meses, siempre que hayan sido sancionadas.

Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

1. Más de ocho faltas de puntualidad, no justificadas, en un período de seis meses.

2. La inasistencia al trabajo, no justificada, durante tres o más días en el período de un mes.

3. La indisciplina o desobediencia en materia grave o si constituye una conducta continuada.

4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a los compañeros de trabajo.

5. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

6. Ocasionar accidentes graves, por negligencia o imprudencia inexcusables, con daños para las personas o para las cosas.

7. La disminución, continuada y voluntaria, en el rendimiento del trabajo, normal o pactado.

8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

9. El acoso sexual, especialmente cuando vaya acompañado de abuso de posición prevalente por ser

efectuado por un/una superior/a a persona subordinada laboralmente.

10. El acoso laboral y mobbing

11. La reincidencia en la comisión de falta grave, aunque no sea de la misma naturaleza, dentro de los seis meses de haberse sancionado la primera falta grave.

12.- 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:

a. Amonestación por escrito.

b. Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

3. Por faltas muy graves:

a. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

b. Despido.

Procedimiento.

1. Las sanciones por las faltas leves podrán ser comunicadas al trabajador de forma verbal.

2. Las sanciones por las faltas graves y muy graves deberán ser comunicadas al trabajador por escrito, haciendo constar en el mismo la fecha desde la que surtirá efecto la sanción y los hechos que la motivan.

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

4. Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas graves y muy graves, a los representantes legales de los trabajadores y delegados sindicales, en el cual serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o los restantes delegados de personal y la Sección Sindical correspondiente.

Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días, y las faltas 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 cometido la falta.

Disposición adicional segunda.

El presente Convenio se considera un todo orgánico e indivisible y ha sido negociado en base al principio de la buena fe contractual, de acuerdo con las características del sector al que se aplica y las peculiaridades del mismo.

Disposición adicional tercera

La Comisión Paritaria del Convenio, y en su defecto la Comisión Negociadora del mismo, se reunirá durante la vigencia del Convenio y de cara a la negociación del próximo, al objeto de estudiar en profundidad la posibilidad de adoptar determinaciones neutras en las distintas categorías profesionales que se recogen en el presente Convenio.

FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES**FRUTOS CÍTRICOS****ANTIGÜEDAD 2 QUINQUENIOS**Vigencia desde 01-01-08 a 30-09-08

CATEGORIAS	Salario base	Ad personam	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra
Encargado de carpintería	28,30	5,27	34,09	67,66	8,46	12,30
Encargado/a de Sección	28,30	5,27	34,09	67,66	8,46	12,30
Carpintero montador de primera	27,11	5,05	32,66	64,82	8,10	11,78
Carpintero montador de segunda	26,75	4,98	32,22	63,95	7,99	11,63
Peón Máquinas	26,75	4,98	32,22	63,95	7,99	11,61
Cargador, descargador, apilador, etc.	25,28	4,68	30,42	60,38	7,55	10,96
Encajadora, marcadora, triadora, etc.	23,78	4,41	28,63	56,82	7,10	10,29

En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, sábados, domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "total salario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.

FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES**FRUTOS CÍTRICOS****ANTIGÜEDAD 2 QUINQUENIOS**Vigencia desde 01-10-08 a 31-12-08

CATEGORIAS	Salario base	Ad personam	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra
Encargado de carpintería	28,62	5,33	34,48	68,43	8,55	12,30
Encargado/a de Sección	28,62	5,33	34,48	68,43	8,55	12,30
Carpintero montador de primera	27,43	5,11	33,04	65,58	8,20	11,78
Carpintero montador de segunda	27,07	5,03	32,60	64,70	8,09	11,63
Peón Máquinas	27,07	5,03	32,60	64,70	8,09	11,61
Cargador, descargador, apilador, etc.	25,56	4,74	30,77	61,07	7,63	10,96
Encajadora, marcadora, triadora, etc.	24,05	4,46	28,95	57,46	7,18	10,29

En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, sábados, domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "total salario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.

FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES**FRUTOS CÍTRICOS****ANTIGÜEDAD 2 QUINQUENIOS**Vigencia desde 01-01-09 a 31-12-09

CATEGORIAS	Salario base	Ad personam	Partes proporcionales	SALARIO DIARIO	Salario hora	Hora Extra
Encargado de carpintería	29,89	5,57	36,01	71,47	8,93	12,79
Encargado/a de Sección	29,89	5,57	36,01	71,47	8,93	12,79
Carpintero montador de primera	28,66	5,34	34,53	68,53	8,57	12,25
Carpintero montador de segunda	28,30	5,26	34,08	67,64	8,46	12,09
Peón Máquinas	28,30	5,26	34,08	67,64	8,46	12,07
Cargador, descargador, apilador, etc.	26,71	4,95	32,15	63,81	7,98	11,39
Encajadora, marcadora, triadora, etc.	25,13	4,66	30,25	60,04	7,51	10,70

En estos salarios se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, sábados, domingos, festivos, vacaciones y 10% de beneficios.

El descuento de Seguridad Social se calculará sobre el "total salario" o "salario hora", aplicando el 6,35% para trabajadores fijos discontinuos y el 6,40% para trabajadores eventuales.

Al importe de "hora extraordinaria" hay que deducir la seguridad social según sean por fuerza mayor u otras horas extraordinarias.