

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación y Empleo

16225 Resolución de 18 de octubre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo de convenio de Recolectores de Cítricos.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, dado el tiempo transcurrido desde la fecha inicial de presentación.

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente, 30/01/0001/2011; referencia, 201144110014; denominación, Recolectores de Cítricos; código de convenio, 30001665011992; (código de convenio anterior 3001665); de ámbito, Sector; suscrito con fecha 08/07/2011, por la Comisión Negociadora y la subsanación efectuada.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación del acuerdo y la subsanación efectuada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 18 de octubre de 2011.—El Director General de Trabajo, Fernando J. Vélez Álvarez.

Convenio Colectivo de Recolectores de Cítricos de la Región de Murcia

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

El presente convenio se aplicará en todo el territorio de la Región de Murcia y obligará al conjunto de empresas de cualquier naturaleza dedicadas a la recolección de cítricos. Así como a todos los productores que se dediquen a esta actividad laboral específica, comprendiéndose en la misma tanto las operaciones de cogida como las de recogida de cítricos.

Artículo 2.- Vigencia y denuncia.

La vigencia total del presente Convenio se iniciará el 1 de enero de 2009 a 31 de diciembre de 2011.

Habida cuenta la difícil situación económica por la que ha atravesado el sector y conscientes los interlocutores sociales de la misma, se ha acordado que durante los años 2009 y 2010 no se establezca incremento salarial de ningún tipo y con respecto al año 2011, el incremento salarial que se pacta lo es a partir

de 1 de mayo de ese año y hasta el 31 de diciembre de 2011, consistente dicho incremento salarial en la aplicación de un 4% sobre los salarios vigentes en 2008.

Quiere ello decir que no existe ningún tipo de atrasos salariales ni aplicación económica del presente convenio para el periodo comprendido entre 1 de enero de 2009 a 30 de abril de 2011.

La denuncia del Convenio será automática, sin necesidad de que la efectúe ninguna de las partes, viniendo prorrogado en todos sus términos y artículos, incluida la tabla de salarios, hasta la firma del siguiente.

En todo caso la denuncia expresa antes del vencimiento del convenio por cualquiera de las representaciones, social o empresarial, dejaría sin efecto el párrafo anterior, a los solos efectos de denuncia automática, viniendo obligadas por tanto a constituir la comisión negociadora y negociar el convenio vencido.

Iniciándose la vigencia de los efectos económicos del presente convenio el 1 de mayo de 2011, una vez se publique el mismo en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, las empresas vienen obligadas al pago de los atrasos correspondientes a los incrementos pactados, exclusivamente desde la fecha anteriormente indicada.

Artículo 3.- Condiciones más beneficiosas.-

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.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado, pudiéndose absorber las mejoras de este convenio en dichos pactos si estos rebasan lo acordado en este convenio.

Con carácter supletorio y en lo no previsto por este convenio será de aplicación lo dispuesto en la legislación laboral general.

Capítulo II. Jornada, descanso y licencias

Artículo 4.- Jornada Laboral.

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo y anual de 1.816 horas de trabajo efectivo.

De mutuo acuerdo se podrá establecer la semana de cinco días en las fechas en que el tiempo lo permita y no sean épocas de recolección. En caso de desacuerdo, resolverá la Autoridad Laboral. No obstante en los meses de Julio y Agosto la jornada será continuada.

Artículo 5.- Inclemencias del tiempo.

Las horas perdidas por los trabajadores fijos afectados por el convenio, por lluvias u otros fenómenos atmosféricos, serán abonadas íntegramente por la empresa sin que dichas horas deban ser recuperadas. Igualmente sucederá con los trabajadores fijos discontinuos y eventuales a quienes se les abonará íntegramente el salario si, llamados al trabajo, e iniciado el mismo, 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, o en caso de inactividad, pero permaneciendo en la Empresa, estas horas tampoco serían recuperadas.

Se entenderá como iniciado el trabajo, la confluencia del trabajador al tajo, lugar de reunión o cuando se haya iniciado el traslado por cuenta de la empresa.

Artículo 6.- Horas extras.-

Caso de ser imprescindible la realización de horas extras, la empresa comunicará a los representantes de los trabajadores y delegados sindicales, caso de existir éstos, los motivos de tal necesidad, la imposibilidad de realizar nuevas contrataciones, el periodo durante el cual se realizarán las horas extras, así como el número aproximado de las mismas que se prevean. Siempre que sea posible, esta comunicación se realizará con carácter previo y en cualquier caso se cumplimentará lo antes posible.

Las horas extras figurarán como tales en el recibo oficial de salarios.

Se respetarán los pactos sobre importe de horas extras que existan en las empresas. En ausencia de pacto escrito, a nivel individual o colectivo, las horas extras se abonarán con un incremento del 30% sobre el valor de la hora normal.

La realización de horas extras será siempre de carácter voluntario para el trabajador.

Artículo 7.- Vacaciones

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

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 queden cubiertas las necesidades mínimas. El trabajador que ingrese en la empresa en el transcurso del año, tendrá derecho en ese año, al disfrute de la parte proporcional de vacaciones. Los trabajadores que cesen por cualquier causa, tendrán derecho a una compensación en metálico equivalente a la parte proporcional de los días no disfrutados. Estas partes proporcionales se calcularán a razón de 2,5 días por mes o fracción; 0,65 días por semana o fracción.

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

Los trabajadores fijos discontinuos, como consecuencia de las peculiaridades y naturaleza de la prestación de servicios, en las que no se pueden prever el número de días que van a prestar servicios en el año; el número de días a que tendrán derecho a disfrutar de vacaciones, será proporcional a los días trabajados en el año natural anterior, con la simple regla de tres que a 273 días de trabajo efectivo corresponden 30 días de vacaciones naturales y a menor días, lógicamente la proporción correspondiente.

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

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

Artículo 8.- Licencias.

I.- El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se exponen:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Durante tres días en los casos de muerte del cónyuge, padres, hijos y hermanos de cualquier de los cónyuges, o enfermedad grave de los mismos. Dicho periodo se ampliará hasta tres días más cuando se necesiten realizar desplazamientos que lo justifiquen.

C) Durante dos días por nacimiento de hijo. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, la licencia será de cuatro días.

D) Durante dos días en caso de traslado de vivienda.

E) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes oficiales, previa justificación.

F) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica, justificándolo con posterioridad y siempre que esa consulta no se pueda realizar en horas fuera de trabajo.

G) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

II.- Licencia no retribuida.- Los trabajadores dispondrán del derecho a dos consultas semestrales por el tiempo imprescindible y no remunerado, para su asesoramiento en información laboral dentro de la jornada de trabajo. A tales efectos deberán comunicarlo con la posible antelación a la empresa y acreditándolo posteriormente y todo ello con independencia de las licencias establecidas en el E.T. y la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

Capítulo III. Condiciones económicas**Artículo 9.- 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 de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales, en el salario reflejado en el Anexo I, para todo el periodo comprendido entre el 1 de mayo de 2011 al 31 de diciembre de 2011, quedan incluidas en el día u hora las partes proporcionales de las retribuciones de los domingos, festivos, vacaciones, pagas extraordinarias, así como la paga de beneficios.

Artículo 10.- Salario base.

El salario base de los trabajadores afectados por el presente convenio, es el especificado en la Tabla Salarial anexa para cada uno de los niveles y categorías.

Artículo 11.- Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias consistentes en 30 días de salario base del presente convenio, para los trabajadores fijos. Dichas pagas se abonarán los días 22 de Junio y 22 de Diciembre de cada año. Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales tienen dichas pagas prorrateadas en el salario diario.

Artículo 12.- Participación en beneficios.

Se fija una paga de beneficios para todos los trabajadores fijos, sea cual sea su categoría, pagadera el día 12 de octubre y por importe de 227,48. Euros, solamente referida al año.

Ambas partes ratifican que en la tabla de salarios anexa, referidas a los trabajadores fijos discontinuos y eventuales, está incluida la parte proporcional de beneficios.

Artículo 13.- Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas entre las 22 y las 6 horas, tendrán un incremento del 25% sobre el salario base.

Artículo 14.- Momento de pago y mora.

Las empresas vendrán obligadas a hacer efectiva la retribución mensual antes del día 3 del mes siguiente al vencimiento trabajado, y de igual forma las de vencimiento superior al mes, se abonarán en los días fijados en este convenio.

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 a tal efecto establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15.- Antigüedad.

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

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

Se respetará cualquier antigüedad superior que pudiera venir cobrando algún trabajador fijo.

La presente paga se abonará el 15 de Mayo de cada año.

Los trabajadores fijos discontinuos comenzarán a devengar este plus a partir de su reconocimiento como tales, respetando en todo caso a efectos de antigüedad los días trabajados como eventuales en los tres años anteriores.

A los efectos de cómputo de antigüedad de los fijos discontinuos y eventuales (estos últimos en base a lo establecido en el párrafo anterior) se entenderá que cada 200 días de trabajo efectivos equivalen a un año de antigüedad

Los trabajos efectuados por los trabajadores fijos discontinuos con anterioridad al 1.1.92, no se tendrán en cuenta para el cómputo, devengo y percibo de este plus de antigüedad.

NOTA.- El salario mínimo interprofesional para el año 2011 es de 21,38 euros/día.

Artículo 16.- Clasificación según la permanencia.

A) Personal fijo. Es el que se contrata para prestar sus servicios con carácter indefinido.

B) Personal fijo discontinuo. Tendrán la consideración de trabajadores fijos discontinuos, quienes sean contratados para trabajos de ejecución intermitente o cíclica por las empresas del sector cítrico, con actividades de temporada o campaña como cualquier actividad de trabajo normal o permanente de la empresa, pero que no exija la prestación de servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general.

En el Anexo III del presente convenio se establecen las normas especiales que afectan al personal de esta clasificación.

C) Personal interino.

Es el que se contrata con carácter temporal para sustituir a un trabajador fijo o fijo discontinuo por ausencias como enfermedad, licencia, excedencia forzosa o por desempeño de cargos políticos, sindicales o análogos.

D) Personal eventual.

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

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

En el supuesto previsto en el art. 8.2. del E.T., si los contratos no tienen una duración superior a cuatro semanas, no será necesaria su formalización por escrito, bastando la simple comunicación a los organismos oficiales correspondientes y a la representación legal de los trabajadores, salvo que se trate de contrato a tiempo parcial, en cuyo caso sí sería necesaria su formalización escrita.

Si por las siguientes causas que a continuación se indican, ajenas todas ellas a la voluntad de las partes, fuera imposible la prestación de servicios en alguno o varios días dentro del periodo de vigencia pactado como de duración del contrato, éste se considerará suspendido de acuerdo con lo establecido en el art. 45.a) y b) del E.T., quedando exoneradas las partes de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el art. 5 del presente Convenio, sobre inclemencias del tiempo.

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

a) Circunstancias climatológicas que afecten a la producción y recolección de los frutos a que se refiere el artículo 1.º del Convenio. Tales causas son: lluvias,

vientos, heladas, pedriscos, calores y fríos que anticipen, impidan o retrasen la maduración de los frutos. También cualquier otra circunstancia de fuerza mayor.

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 a tal 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. 17 del Convenio sobre Estabilidad en el Empleo y acceso a la fijeza discontinua de los trabajadores Eventuales, lo que supone en doctrina del T.S. los llamados "actos de disposición condicionada", pues la dejación de ciertos derechos por parte del trabajador se asume a cambio de las condiciones de acceso a la fijeza discontinua, con lo que se consigue el propósito de estabilidad en el empleo y la adquisición de tal fijeza discontinua que vincula de forma cierta al trabajador con la empresa de forma indefinida.

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

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

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

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

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

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

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

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

7.- Cuando la suspensión de los contratos vulnere la preferencia de los eventuales de tal condición sobre los no preferentes; y dentro de los eventuales preferentes cuando no se cumplan las reglas de preferencia, todo ello sin perjuicio en lo establecido en el art. 5 del presente convenio y del sistema de llamamiento rotatorio también establecido en el mismo.

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

Artículo 17.- Acceso a la fijeza discontinua

Siendo propósito de las partes suscriptoras del presente convenio el fomento de la estabilidad en el empleo, las empresas afectadas por el mismo se obligan a la conversión de trabajadores eventuales en fijos discontinuos en la forma y condiciones que a continuación se indica, que es transcripción del anterior convenio y que se mantiene:

A partir de 1 de junio de 2002, los trabajadores eventuales que hayan prestado o presten servicio para las empresas, durante 3 años consecutivos, y ello con independencia del número de días de prestación de servicios, adquirirán la condición de fijos discontinuos en el periodo de un mes a partir de la publicación del presente convenio colectivo en el B.O.R.M.

También adquirirán la condición de fijos discontinuos los trabajadores que en periodo de un año consecutivo hayan estado vinculados a la Empresa, y que hayan mantenido contrato con la misma y hayan acudido al trabajo en todos los llamamientos que haya efectuado la empresa, y con un mínimo de 150 días de trabajo efectivo en dicho año.

Adquirirán la fijeza con las condiciones antes expuestas al mes siguiente de la publicación en el BORM del convenio.

Se entenderá que se ha vulnerado el llamamiento al trabajo hecho por la Empresa, cuando el trabajador, bien por su propia voluntad, o por causa no imputable a la empresa (salvo supuestos de suspensión de contrato) no haya acudido al llamamiento efectuado por aquella. En este supuesto, el acceso a la fijeza discontinua se producirá a la campaña siguiente a aquella en que el trabajador eventual haya acudido a todos los llamamientos efectuados por la Empresa.

El trabajador eventual que alcance el 65% de la media de los días trabajados por los fijos discontinuos, adquirirá la fijeza discontinua al término de la campaña.

A tal fin el trabajador facilitará su domicilio a efectos de llamamiento y la empresa deberá efectuar el mismo según la costumbre del lugar, y en su defecto, mediante notificación escrita o telegrama, y el trabajador, si a pesar de éste requerimiento, no acude al trabajo, perderá la posibilidad de adquirir la fijeza discontinua y comenzará de nuevo el cómputo de meses antes dicho, para la adquisición de la fijeza discontinua.

El trabajador se obliga a notificar los cambios de domicilio a los efectos antes indicados.

Artículo 18.- Desplazamientos.

La jornada laboral empieza y finaliza en el tajo para las faenas agrícolas.

La empresa abonará la cantidad de 3,75 euros por trabajador y día cuando el desplazamiento supere los 15 kilómetros de recorrido de ida y vuelta desde el punto de partida (entendiéndose como tal el almacén o punto de reunión

habitual), como gasto de locomoción, cualquiera que fuera el medio de locomoción del trabajador, y desde 1.5.2011 a 31.12.2011.

Este gasto de locomoción, no procederá cuando la empresa sustituya la cantidad convenida, poniendo a disposición de sus trabajadores vehículos idóneos para el desplazamiento al lugar de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores. Se mantendrán los pactos y acuerdos existentes entre empresas y sus trabajadores al respecto.

Artículo 19.- Dietas.

Cuando la empresa traslada 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 los gastos de traslado, deberá abonársele una dieta diaria equivalente a su salario por una jornada de trabajo. En los días de salida y regreso devengarán idénticas dietas, y caso de regresar al lugar de residencia en el día en que el trabajador se desplace devengarán solo media dieta, de la señalada en este apartado.

Artículo 20.- Finiquito.

El documento por el cual se declara extinguida la relación laboral con la empresa contendrá desglosados los conceptos de salarios devengados y no percibidos, pagas extras, beneficios, vacaciones, antigüedad, indemnización si procede y demás conceptos salariales o extrasalariales que constan en el presente convenio, teniendo en cuenta al efecto que los trabajadores fijos discontinuos y eventuales perciben en su salario los conceptos antes indicados.

Artículo 21.- Recibo de salarios.

La Empresa se obliga a entregar a los trabajadores la preceptiva nómina u hoja de salarios con detalle de las jornadas trabajadas

Capítulo IV. Condiciones sociales

Artículo 22.- Prendas de trabajo.

La Empresa facilitará las prendas de trabajo y equipos de protección individual que establezca al efecto y para este trabajo la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En todo caso la Empresa y sus trabajadores acordarán cuales son las prendas más adecuadas.

Artículo 23.- Póliza de seguro.

Las empresas abonarán la suma de 18,20 Euros durante el periodo comprendido entre 1.5.2011 a 31.12.2011 y a cada trabajador por la suscripción de una póliza de seguros que cubra el riesgo de muerte o invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, derivada de accidente tanto laboral como no laboral, cuya suscripción será de exclusiva cuenta del trabajador, siendo indispensable para el pago de la cantidad antes indicada el justificar debidamente ante la empresa la formalización de la póliza.

Esta cláusula afecta a los trabajadores que a la suscripción de póliza tuvieran cubiertos 75 días de trabajo efectivo en la Empresa. A los solos efectos de este cómputo se entenderá como trabajo efectivo la incapacidad temporal y excedencias forzosas.

Artículo 24.- Premio de jubilación.

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

<u>Antigüedad</u>	<u>Días salario Mínimo Interprofesional</u>
10 años	31 días
11 años	34 días
12 años	37 días
13 años	40 días
14 años	43 días
15 años	47 días
16 años	49 días
17 años	51 días
18 años	52 días
19 años	55 días
20 años	58 días
21 años	60 días
22 años	62 días
23 años	64 días
24 años	66 días
25 años	68 días

Los trabajadores fijos discontinuos comenzarán a devengar este plus a partir del 1.1.92 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 de los fijos discontinuos, será de aplicación el art. 15 del presente Convenio.

Se establece la jubilación obligatoria a los 65 años, vinculándose esta medida al contenido del art. 17 del presente Convenio, sobre transformación de contratos temporales en indefinidos fijos discontinuos y ello de acuerdo con lo establecido en la Ley 14/2005, de 1 de Julio. En todo caso, con respecto a la edad de los 65 años las partes indican que de prorrogarse la misma por normas legislativas de obligado cumplimiento se estará a la edad máxima de jubilación que las mismas determinen.

A los efectos antes indicados, el trabajador afectado por la jubilación deberá tener cubierto el periodo mínimo de cotización para percibir la pensión correspondiente a la jubilación, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derechos a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Artículo 25.- Salud laboral.

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

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

Las empresas se obligan a efectuar reconocimientos médicos a sus trabajadores en la forma y plazo que se determinen por los servicios de prevención de las mismas.

Artículo 26.- Trabajo a incentivos en las labores de corte y recolección de cítricos.

Para el trabajo a incentivos las partes suscriptoras del presente Convenio, acuerdan establecer unos rendimientos mínimos de trabajo con respecto a labores de corte y recolección de cítricos fijándose unas cantidades mínimas por

caja recolectada. A este respecto y en relación con el corte de limón se acepta como rendimiento mínimo el de 35 cajas de 20 Kg., aproximadamente cada una, cortadas a tijera en jornada de 6 horas y 40 minutos, denominándose este tipo de recogida "para exportación", siendo el rendimiento mínimo el de 44 cajas de 20 kg en la misma jornada cuando se trate de corte a tirón, denominándose este otro tipo de recogida "para industria". A partir de ese número de cajas recolectadas se pactarán incentivos a nivel de empresa. En ningún caso el valor caja podrá ser inferior al establecido en las tablas de incentivos.

Caso que el trabajador opte por no trabajar a incentivos, la jornada diaria de trabajo será de 6 horas y 40 minutos.

En el caso de que se haya trabajado por incentivos, poniendo la normal diligencia en la recolección, el trabajador tendrá derecho a percibir como mínimo el importe de las horas realmente trabajadas correspondientes a su categoría profesional.

No se establecen mínimos de cajas recolectadas en los meses de septiembre, octubre y noviembre de cada año, en que las partes entienden hay falta de materia prima, y en todo caso el trabajador en esos meses percibirá el salario de convenio por jornada trabajada u hora de trabajo, sin que se pueda exigir ningún tipo de rendimiento en esos meses.

La recolección de la fruta se realizará correctamente, sin dañarla, de modo que no se perjudique su posterior comercialización, siendo necesaria una especial atención por parte del trabajador en el corte para la exportación, que deberá efectuarse de acuerdo con lo recogido en el párrafo 1.º

No hará falta el alicatado cuando exista acuerdo entre empresa y trabajador sobre la forma en que se efectúe el corte.

Con respecto al resto de variedades de productos cítricos objeto de recolección, en el Anexo I, se transcriben las tablas de rendimientos establecidas para los distintos periodos temporales de vigencia del convenio, con indicación del número de cajas a recolectar por jornada de trabajo de 6 horas y 40 minutos, y el importe de los incentivos que a partir de la superación del mínimo establecido de cajas, las empresas deberán abonar a sus trabajadores por caja recolectada. El importe de los incentivos, que se establece en los Anexos, se considera mínimo, pudiendo empresas y trabajadores pactar otro diferente.

Las tablas de rendimiento que se transcriben en el Anexo II, no serán de aplicación como queda indicado al principio de éste artículo, en los meses de septiembre, octubre y noviembre de cada año, en que por falta de materia prima no se exigirá el mínimo de rendimiento pactado y se estará al resto del articulado.

Capítulo V

Artículo 27.- Derechos sindicales.

Con independencia de las facultades y garantías reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores a los Comités de Empresa y los Delegados de Personal, en las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos, 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% de los votos en la elección al Comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores: 1

De 751 a 2000 trabajadores: 2

De 2001 a 5000 trabajadores: 3

De 5000 en adelante: 4

A efectos del cálculo del número de trabajadores se computará en los trabajos eventuales 1 trabajador por cada 200 jornadas reales trabajadas.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% 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 pueda establecer:

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

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

3.- Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a sus sindicatos en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos últimos.

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

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

Capítulo VI

Artículo 28.- Comisión Mixta de arbitraje.

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

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

Son funciones de la Comisión Paritaria Mixta:

a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

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

D) Resolver las cuestiones que se planteen en la misma por las empresas sobre la cláusula de no aplicación del régimen salarial en la forma prevista en el apartado siguiente.

Artículo 29.- Solución extrajudicial de conflictos colectivos.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Región de Murcia y su reglamento de aplicación, que vincularán a la totalidad de los centros de trabajo afectados por este convenio colectivo.

Artículo 30.- Cláusula de no aplicación del régimen salarial.

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

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

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

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

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

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

El árbitro designado, bien directamente o por insaculación entre tres, dispondrá de un plazo de quince días para dictar laudo sobre el descuelgue o no de la empresa, sobre la aplicación del régimen salarial convenio y ello una vez

examinada la documentación aportada por las partes y las alegaciones que se puedan presentar.

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

Artículo 31.- Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación:

Igualdad en el trabajo

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 ó políticas, afiliación ó no a un sindicato, etc.

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

No Discriminación

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

No Discriminación por razón de sexo

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.

Objetivos de la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo

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.

Artículo 32.- Comisión de control y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

Al objeto de que exista una real uniformidad en todas las empresas del sector a la hora de la aplicación del presente convenio, en lo referente a la exigibilidad de cajas a recolectar y precio de las mismas, y evitar situaciones de desequilibrio o de diferencia de trato para con los trabajadores por posible inaplicación del convenio, las partes suscriptoras del mismo acuerdan crear una Comisión de control y vigilancia del presente convenio colectivo, compuesta por tres representantes legales de la Asociación de Empresarios Hortofrutícolas por un lado y tres representantes designados por los sindicatos CC.OO. y U.G.T. respectivamente.

A estos efectos, si por parte de la representación sindical se detectara el incumplimiento grave del convenio en los temas indicados al principio de este artículo, se pondrá en conocimiento de la Asociación de Empresarios Hortofrutícolas de Murcia, para que en plazo de 15 días ponga en conocimiento de la empresa presuntamente infractora los motivos de la denuncia efectuada por la representación sindical, para que en ese plazo se subsane la irregularidad cometida, lo que se comprobará por la representación de los trabajadores. En el caso de que no se corrija o subsane tal incumplimiento se pondrá en conocimiento a la Inspección Provincial de Trabajo la irregularidad detectada en escrito suscrito por todas las partes, para que este Organismo resuelva en consecuencia.

Con el objeto de cumplir con lo pactado en este artículo, para que los trabajadores puedan llevar un control de sus incentivos, las empresas exhibirán para acreditar el control y en su caso entregarán, a los que así se lo soliciten, copia de los partes de trabajo donde se reflejen las cajas recolectadas. La entrega de dichos justificantes, se hará junto con la nómina que se abone, bien sea quincenal o mensualmente.

Anexo I**Tablas de salarios**

TABLA DE SALARIOS VIGENTE DESDE 01-05-11 AL 31-12-11

TRABAJADORES FIJOS	Euros/Día.
Capataz o Jefe de Campo	33,78
Encargado de Cuadrilla	29,63
Recolector	27,03
TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS Y EVENTUALES	
Salario Día (Jornada 6 horas y 40 minutos)	Euros/Día.
Capataz o Jefe de Campo	53,48
Encargado de Cuadrilla	47,02
Recolector	42,96
Salario Hora	Euros/Hora
Capataz o Jefe de Campo	8,03
Encargado de Cuadrilla	7,06
Recolector	6,45
RETRIBUCIÓN ANUAL	Euros/año
Capataz o Jefe de Campo	14.582,48
Encargado de Cuadrilla	12.820,96
Recolector	11.713,20

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

Anexo II**Tablas de trabajo a incentivos**

TABLA DE TRABAJO A INCENTIVOS VIGENTE DESDE 01-05-11 AL 31-12-11

Variedades	Cajas/Día	Incentivos Euros/Caja
Limón para exportación.	35	1,23
Limón para la industria	44	0,98
Satsuma, clausellina, okitsu y hasimoto.	29	1,48
Clemenules, ovoidal, marisol, fortuna, arrufatina, orogrande, tomatera y clemenpons.	27	1,59
Clementina fina, hernandina, oronules y esbal.	25	1,72
Navel, navelina, newhall y lane-late.	47	0,91
Salustiana, sanguinelli, verna y minneola.	44	0,98
Clemenvilla, ellendale, ortanique y satsuma kara.	30	1,43
Valencia y navel-late.	46	0,93
Pomelo.	(*)	(*)

(*) A determinar por la Comisión Paritaria del Convenio tanto el número de cajas como el importe y en su defecto por la empresa y los representantes legales de los trabajadores en la misma.

Anexo III**De los trabajadores fijos discontinuos de las empresas recolectoras de cítricos de la Región de Murcia**

1.- CONCEPTO.- Los trabajadores fijos discontinuos aparecen definidos en el apartado B) del art. 16, del Capítulo III del presente Convenio Colectivo.

También se consideran como tales los trabajadores contratados con tal condición, de acuerdo con las normas de contratación establecidas legalmente.

También serán fijos discontinuos los trabajadores eventuales que adquieran su condición en la forma establecida en el art. 17 del presente convenio colectivo.

Se entiende la inexistencia de interrupciones imputables al trabajador cuando éste haya acudido a todos los llamamientos efectuados por la Empresa, salvo que en esos momentos tuviera el contrato de trabajo suspendido.

El trabajador fijo discontinuo prestará sus servicios en las labores propias de la recolección de cítricos además de aquellos que constituyan la actividad normal y permanente de la empresa, dentro de la campaña o periodo cíclico de producción, pero que no exija la prestación de servicios todos los días que tengan las consideraciones naturales por la propia actividad intermitente de que se trata.

Dicha prestación, por su propia naturaleza, dependerá del estado de los terrenos, grado de maduración de los productos, demanda de pedidos, circunstancias climatológicas, etc...

La ejecución del trabajo se desarrollará con las intermitencias propias de las actividades cíclicas y periódicas no continuadas. En el supuesto de que en determinada campaña o ciclo productivo no se produjera la incidencia de circunstancias que paralicen el trabajo y la actividad fuera continuada, no por ello se adquiriría la condición de fijo de plantilla, porque estas circunstancias podían sobrevenir en otra campaña o ciclo productivo.

2.- CAMPAÑAS O CICLOS PRODUCTIVOS.-

Ambas partes establecen una única campaña que se iniciaría el 1 de Diciembre de cada año y terminaría el 30 de Noviembre del año siguiente, con las intermitencias lógicas de la actividad.

3.- LLAMAMIENTOS DE LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

A) Las partes firmantes del presente convenio, conscientes de los problemas que se producen en la actividad de recolección en 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, EN párrafo 2, del núm. 8 del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

B) DE LOS CENTROS DE TRABAJO

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

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

C) DEL LLAMAMIENTO.

De acuerdo con lo establecido en los párrafos anteriores, resulta claro y así se acepta por las partes, el 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 de trabajo, a partir del inicio de la campaña o ciclo productivo, por grupos de trabajadores de distintas zonas geográficas o que puedan acudir al trabajo con sistemas de locomoción que precisen su agrupamiento.

Los trabajadores fijos discontinuos deberán ser llamados al trabajo cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados, aún cuando, y dado el carácter propio de las actividades de recolección, su llamamiento podrá hacerse gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar, dentro del periodo de inicio de la campaña o ciclo productivo que comprende desde el 1 de Diciembre de cada año y terminaría el 30 de Noviembre del año siguiente, salvo fuerza mayor debidamente constatada.

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

Producido el llamamiento bien sea de forma colectiva o rotatoria, el trabajador viene obligado a su incorporación al trabajo, 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 reincorporación, de acuerdo con la legislación vigente.

La empresa se obliga a efectuar el llamamiento según las costumbres del lugar y en la forma en que hasta la fecha se ha venido desarrollando.

D) De la disminución de la actividad para los trabajadores fijos discontinuos.

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 cómputo anual con el resto de los trabajadores

que no prestaron ese servicio, para llegar al pretendido fin de que toda la plantilla tenga un número igual o parecido de días de trabajo.

E) 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 podrá llevar consigo la imposición de sanciones previstas en el Anexo IV, de este Convenio sobre Régimen Disciplinario.

A los efectos previstos en el párrafo 1.º de este apartado, el trabajador fijo discontinuo se entenderá llamado al trabajo a diario, salvo comunicación en sentido contrario.

Con carácter excepcional, si se prolongara la situación de inactividad en la empresa y no existiera previsión de un cercano llamamiento, el trabajador podrá prestar servicios en otra empresa, previa renuncia de la prestación por desempleo que estuviera percibiendo y con comunicación a su empresa principal.

F.- DE LA COTIZACIÓN.

Las Empresas afectadas por el presente convenio, se obligan a efectuar la cotización a favor de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales, al igual que la de los fijos, de acuerdo con la legalidad vigente para el R.E.A., incluida contingencia por desempleo, por los días efectivamente trabajados y de acuerdo con las bases de cotización que con carácter general se fijen anualmente por el Ministerio de Trabajo u Organismo correspondiente.

G.- DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO.

Las partes suscriptoras del convenio entienden que la situación legal de desempleo de los trabajadores fijos discontinuos afectados por el presente convenio se producirá por las causas previstas en la legislación vigente, y teniendo en cuenta las peculiaridades de este Convenio.

Las empresas vienen obligadas a presentar mensualmente en el INEM la relación de fijos discontinuos a efectos de posibles prestaciones por desempleo, con indicación de los días de trabajo efectivo y demás circunstancias previstas en la legislación vigente

Anexo IV

Régimen disciplinario

A) Definición de faltas laborales.

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

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

B) Faltas leves. Se consideran faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.
2. No notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador acredite la imposibilidad de realizar dicha notificación.
3. Faltar al trabajo un día en el período de un mes sin causa que lo justifique.
4. La desobediencia en materia leve.

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

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

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

8. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

C) Faltas graves. Se consideran faltas graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

D) Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, compañeros o de cualquiera otra persona dentro de la dependencia de la empresa.

2. La indisciplina o desobediencia.

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

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

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

6. El abuso de autoridad ejercido por quienes des-empeñan funciones de mando.

7. El acoso sexual, y psicológico o mobbing.

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

E) Sanciones.

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

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- b) Despido disciplinario.

F) Procedimiento sancionador.

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

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

Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas graves y muy graves a dichos representantes de los trabajadores.

Acta de la Comisión Negociadora del convenio colectivo de Recolectores de Cítricos de la Región de Murcia

Reunidos en la sede de Ailimpo de Murcia, en fecha 13 de octubre de 2011 a las 17 horas, los miembros de la Comisión Negociadora del convenio de referencia, ante este Organismo comparece y como mejor proceda, EXPONE:

Que con fecha 26 de Julio de 2011, se nos ha notificado resolución por la cual se nos requiere para subsanar las anomalías observadas en la redacción del citado convenio, lo que venimos a hacer en tiempo y forma. Así la redacción de los artículos contemplados en dicha resolución quedaría de la siguiente manera:

Artículo 16.- Clasificación según la permanencia.

En lo referido a este artículo, las partes, entienden que la redacción es correcta y que desde el año 2002 en que se redactó no ha dado ningún tipo de problema ni se han planteado reclamaciones sobre el mismo. De todas formas en la próxima negociación del convenio se volverá a estudiar el tema referido a los eventuales y se procurará efectuar una redacción más acorde con la actual realidad social y legislación vigente.

Artículo 31.- Políticas de igualdad

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.

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 o 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 asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, 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.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un reglamento interno de funcionamiento.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

· Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.

· Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a trabajos de igual valor la mujer siempre tenga igual retribución.

· Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de acceso al empleo, ascensos y funciones de mayor responsabilidad. En su caso, para hacer efectiva la igualdad de oportunidades, se adoptarán medidas de acción positiva a favor de la mujer estableciendo la preferencia o reserva de puestos para las mujeres en igualdad

de condiciones de idoneidad que los varones, tanto en el acceso al empleo, como en los ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

- Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.

Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido, Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

La elaboración y aplicación de Planes de Igualdad en las empresas afectadas por este convenio colectivo se realizará en empresas con más de 250 trabajadores. El Plan a aplicar será el que previamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Dichos Planes de Igualdad contendrán unas etapas de desarrollo con unos contenidos mínimos, que deben contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones salariales, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El Plan debe contener cuatro partes:

1.- Parte primera o parte organizativa: en la que se designará un comité o comisión que se encargará más directamente de la gestión del plan. Se identificará a todas las personas y órganos que participan en el plan y deberá señalarse cuál es su grado de participación y responsabilidad. En concreto la comisión o comité tendrá una composición paritaria (representantes de la empresa y de la plantilla) y sus funciones serán de impulso y apoyo al diagnóstico, a la negociación, y a la ejecución y seguimiento del plan. Incluso en esta parte ejecutiva se podrá negociar directamente las acciones del plan, apartándolo así de la negociación general.

2.- Parte segunda o de diagnóstico: Informe del diagnóstico de la empresa en el que se exprese de manera clara y precisa los resultados de dicho diagnóstico y la manera en la que se ha realizado. El diagnóstico debe realizarse de acuerdo con criterios técnicos, por personas competentes en la materia y sus conclusiones no tienen que ser objeto de negociación, sin perjuicio de la transparencia de las mismas.

3.- Parte tercera o ejecutiva: aquí se incluyen los objetivos del plan y las medidas diseñadas para la ejecución de los objetivos. Tanto los unos como las otras son objeto de negociación pero teniendo en cuenta que la elección de los objetivos y las medidas dependerán del resultado del diagnóstico, y que entre las medidas o tipo de acciones a desarrollar se encuentran:

- Las medidas correctoras destinadas a corregir las situaciones de discriminación concretas en las condiciones de trabajo.

- Las medidas de acción positiva (en cuanto medidas de preferencia, reserva y duración que favorezcan al sexo menos representado) que deberán establecerse a través de la negociación colectiva;

- Las medidas de conciliación de la vida familiar y personal, que sí puede establecer la empresa unilateralmente.

La articulación entre objetivos y acciones se realizará en jerarquía, es decir, se definirá un objetivo y a continuación las acciones para llevarlo a cabo. En

la ficha que se debe elaborar para cada acción detallando la implantación y evaluación de la misma, pueden referirse los distintos objetivos a los que sirve.

4.- Parte cuarta: criterios y procedimientos para la evaluación del plan.

El establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación es parte del contenido obligatorio del plan de igualdad. Para establecer el sistema es necesario:

- Recursos económicos y humanos: es decir personas responsables del seguimiento y evaluación, que podrán ser los miembros de la Comisión o Comité permanente de igualdad, así como los medios técnicos y las herramientas que se seleccionen para ello.

- Establecer un procedimiento para evaluar: para ello será necesario establecer unos indicadores del cumplimiento de los objetivos alcanzados. Los indicadores se configuran según los objetivos y las acciones planteadas, y cada objetivo requerirá ser evaluado de un modo u otro.

Asimismo, e independientemente de la evaluación y control de dichos Planes en cada Empresa, la Comisión de Igualdad del CC realizará un seguimiento de los acuerdos sobre los planes de Igualdad, e informará de ello a la Comisión Paritaria del Convenio.

En Murcia, 13 de octubre de 2011.