

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Universidades y Empleo

12832 Resolución de 16 de agosto de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio y tablas salariales 2013, 2014 y 2015; denominación, Empresas Cosecheras y Productoras del Tomate.

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.

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 y Tablas Salariales 2013, 2014 y 2015; número de expediente, 30/01/0116/2013; referencia, 201344110036; denominación, Empresas Cosecheras y Productoras del Tomate; código de convenio, 30000675011991; ámbito, Sector; suscrito con fecha 31/07/2013, por la Comisión Negociadora.

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

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia 16 de agosto de 2013.—El Director General de Trabajo, Fernando José Vélez Álvarez.

Convenio Colectivo para las Empresas Cosecheras y Productoras de Tomate, Lechuga y otros productos agrícolas y sus Trabajadores de la Región de Murcia

Capítulo I

Artículo 1. - Ámbito territorial y funcional.

El presente Convenio obliga a las Empresas de la Región de Murcia que desarrollan actividades agrícolas referidas a los trabajos propios de las plantaciones y recolecciones de tomate y lechuga como actividad principal y de otros productos agrícolas, que aquellas pudieran cosechar.

Se reconoce el carácter sectorial del Convenio Colectivo y que la actividad productiva es estacional, por su propia naturaleza.

Artículo 2. - Ámbito personal.

El presente Convenio afecta a las empresas y trabajadores agrícolas dedicados a las actividades recogidas en el artículo anterior, sin que el mismo afecte a otros sectores productivos ajenos al previsto en el ámbito territorial y

funcional (empresas cosecheras de tomate, lechuga, brócoli y melón, con carácter prioritario y otros productos agrícolas complementarios), por entenderse que la normativa regulada en el presente Convenio no puede hacerse extensiva a otros sectores agrícolas de la Región de Murcia, por tratarse de actividades totalmente diferentes y con regulaciones laborales distintas a las aquí establecidas. Entre las empresas afectadas por el ámbito personal y con carácter mayoritario se encuentran las asociadas a PROEXPORT, siempre y cuando reúnan los requisitos y condiciones establecidos en este y en el anterior artículo.

Así mismo, se establece la posibilidad de la negociación colectiva al ámbito de la empresa, exclusivamente en aquellas materias no consensuadas en el presente Convenio Sectorial.

Artículo 3. - Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, si bien sus efectos económicos serán desde el 1 de Julio de 2013, y con las salvedades que constan en los arts. 25 y 29.

La duración será de cinco años, desde el 1 de enero de 2011 a 31 de diciembre de 2015.

Artículo 4. - Denuncia y prórroga.

El Convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización y se seguirá aplicando todo su contenido hasta que se suscriba un nuevo Convenio y como máximo hasta un año después de la fecha de la denuncia.

No obstante lo anterior, el presente Convenio podrá ser denunciado con tres meses de antelación a su vencimiento. La representación que realice la denuncia lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá ser por escrito, la legitimación que ostenta, los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación. Dicha comunicación será simultánea al acto de denuncia y se enviará copia a la autoridad laboral correspondiente.

Una vez denunciado el Convenio, en el plazo máximo de quince días a partir de la comunicación, se procederá a constituir la Comisión Negociadora. La parte receptora de la comunicación, deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes fijarán un calendario y un plan de negociación. El plazo máximo para la negociación será de un año desde la fecha de denuncia del Convenio anterior.

Una vez finalizado el plazo de negociación, las partes en el plazo de quince días determinarán los artículos y puntos sobre los que han alcanzado un acuerdo, los cuales se prorrogarán hasta tanto se firme un nuevo Convenio. Aquellos puntos o artículos que no se alcance un acuerdo, perderán su vigencia, si bien se remitirán al ORCL, de Murcia para su mediación, mediación que no tendrá el carácter de arbitraje obligatorio, en ningún caso.

Artículo 5. - Condiciones más beneficiosas y derechos supletorios.

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

b. No tendrá carácter supletorio en cuanto a su aplicación, el Convenio Colectivo Agrícola, Forestal y Pecuario de la Región de Murcia.

Capítulo II

Artículo 6. - Clasificación de los trabajadores según su permanencia en la Empresa.

A) Trabajador fijo. Es el que es contratado para prestar sus servicios con carácter indefinido, y en funciones que no dependan de circunstancias que por su propia naturaleza pudieran interrumpir la prestación de servicio continuado.

B) Fijo discontinuo. Es aquel que habitualmente es llamado al trabajo para la realización de faenas propias de la Empresa, pero que actúa de forma cíclica e intermitente, en razón de la estacionalidad propia de la actividad agrícola de las empresas cosecheras de tomate y otros productos agrícolas que por su propia naturaleza es cíclica e intermitente y con las condiciones y peculiaridades que establece el Anexo II del Convenio.

C) Trabajador interino. Son trabajadores interinos los que ingresen en la empresa expresamente para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo y a trabajadores con contrato reducido y por la duración de la jornada reducida, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

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

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

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

D) Trabajador 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.

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. 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.

Al objeto de establecer las garantías necesarias para que no se produzcan situaciones arbitrarias y no deseadas por las partes, se acuerda que cada uno de los contratos eventuales que se realicen, tengan una duración máxima de tres meses, sin que ello sea óbice para que se puedan suscribir diferentes contratos hasta una duración total de 9 meses en el periodo de un año.

Adicionalmente se establece que la duración máxima de la suspensión contractual a que se refieren los párrafos anteriores a cada uno de los contratos que se realicen no podrá exceder de diez jornadas. Si excediera la suspensión del contrato de las diez jornadas citadas, el contrato se considerará extinguido y la Empresa podrá optar entre abonar, en concepto de daños y perjuicios por la extinción no imputable al trabajador, una cantidad equivalente a los salarios dejados de percibir hasta la fecha de finalización del contrato, o bien a darle ocupación en otro contrato posterior por el número de las jornadas dejadas de trabajar, que excedan de las diez jornadas.

Para la formalización de contratos de esta naturaleza, será preciso que todos los fijos discontinuos hayan sido llamados a su puesto a partir del inicio de la campaña, y además, no operará dicha suspensión en el caso de que en el centro de trabajo presten servicios en dichas jornadas ETT.

La suscripción de este contrato con las condiciones pactadas se vincula inexorablemente a los derechos reconocidos en el art. 7, 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.

E) Contratos para la formación y el aprendizaje: La duración mínima de estos contratos será de seis meses y la máxima de tres años. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de la prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Artículo 7. - 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 con las condiciones establecidas en el presente artículo.

Independientemente de los derechos adquiridos, o en trámite de adquisición de la fijeza discontinua por parte de los trabajadores eventuales prevista en anteriores Convenios, los trabajadores que ostenten esta condición y se contraten por las Empresas a partir de la firma del presente Convenio, adquirirán la condición de fijo discontinuo:

- Los trabajadores eventuales que presten servicios durante tres campañas consecutivas, con independencia del número de jornadas efectivas en cada campaña y siempre que al menos trabajen 30 jornadas en cada una de esas campañas.

- También accederán a esa condición de fijos discontinuos los eventuales que presten servicios como mínimo 180 jornadas de trabajo efectivo durante tres campañas consecutivas.

- Y también cuando alcancen las 180 jornadas adquirirán tal condición, aunque no lleguen a completarse las tres campañas.

Igualmente y en consonancia con los apartados anteriores, también se tendrán en cuenta las siguientes situaciones para la adquisición de la fijeza discontinua de los contratos de trabajo:

- Transcurridos los nueve meses de duración del contrato o contratos eventuales, la Empresa podrá cesar al trabajador por terminación de aquellos, de no hacerlo y darle ocupación efectiva, el trabajador adquirirá la condición de fijo discontinuo.

En relación con lo establecido en el párrafo anterior, aquellos trabajadores que no alcancen la condición de fijos discontinuos por continuidad en la prestación de servicios, y que sean cesados durante la vigencia de su contrato o contratos, o al término del mismo, percibirán la indemnización por cese prevista en el Estatuto de los Trabajadores por extinción de contrato eventual.

A los efectos antes indicados, no se computarán los nueve meses de contrato o las 180 jornadas de trabajo efectivo previstas anteriormente si durante la prestación de servicios el trabajador hubiera cesado voluntariamente en la Empresa. En este caso, sólo se reanudará el cómputo a efectos de adquisición de la fijeza discontinua a partir de la siguiente contratación, si se produjera.

En todo caso, siempre se requiere estar en activo en el momento de la adquisición de la fijeza discontinua.

Todas las plantillas de las empresas obligadas por este Convenio Colectivo, establecen que un mínimo del 63% de la misma en cómputo anual lo serán de trabajadores Fijos y Fijos Discontinuos al término del año 2014, y del 68% al 31 de diciembre de 2015. Pactándose expresamente que dicho límite no se podrá modificar en Convenio Colectivo de ámbito inferior. Las empresas de nueva creación llegarán al mínimo fijado de plantilla estable a los cuatro años del inicio de su actividad mercantil y laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en este mismo artículo para las condiciones individuales de acceso a la fijeza discontinua.

A los efectos del cálculo de los trabajadores de la plantilla, los fijos, fijos-discontinuos y aquellos con contrato de trabajo de duración superior a un año, contarán como uno. Los eventuales o contratados a través de ETT, computarán por el número de días trabajados, y, cada 200 días de trabajo o fracción, en el período de un año, contarán como uno.

Si en alguna Empresa no existieran fijos-discontinuos, el cálculo de referencia será el promedio de días efectivamente trabajados por los eventuales y personal de ETT en la campaña anterior, según el cálculo resultante anteriormente indicado. Se tomará como criterio objetivo para estas conversiones el de los trabajadores con mayor número de días trabajados en la Empresa.

Todos los contratos efectuados por las empresas afectadas por el presente Convenio se realizarán por las mismas, ya que para poder efectuar contratos a través de E.T.T., la empresa tiene que haber ocupado previamente a sus trabajadores fijos, fijos discontinuos y eventuales con contrato en vigor, de sus mismas categorías y especialidades.

Capítulo III. Jornada, licencias, descansos y desplazamientos

Artículo 8. - Jornada de trabajo

La jornada semanal que se establece en el presente Convenio es de 40 horas de trabajo efectivo, fijándose una jornada anual de referencia de 1.818 horas de trabajo efectivo.

Artículo 8-bis. Flexibilización de la jornada

Constatando lo establecido en los artículos 6 y 8 del presente Convenio Colectivo, con el objeto de evitar la consideración de horas extraordinarias y su abono como tales, siguiendo el espíritu de lo establecido en la Ley, 3/2012 de 6 de Julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral y el Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva de 25 de enero de 2012(sobre distribución irregular de la jornada) los suscriptores del presente Convenio teniendo en cuenta la peculiaridad del trabajo discontinuo, acuerdan que las empresas podrán distribuir a lo largo del año el 7,7% como máximo de la jornada de trabajo en cómputo anual, tanto por ciento que se ha aceptado por la discontinuidad y temporalidad del trabajo, motivo por el que se busca ese tanto por ciento que las partes consideran ajustado a derecho. Dicha distribución horaria deberá respetar en todos los casos los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

Por ello la Dirección de la Empresa podrá hacer uso de 140 horas anuales de distribución irregular de la jornada con un máximo diario de 9 horas.

La empresa comunicará a los Comités de Empresa si utilizará o no la jornada flexible durante la campaña.

Artículo 9. - Jornada intensiva.

Para la realización de todos los trabajos agrícolas y con la excepción de labores administrativas, conductores y maquinaria agrícola, reparaciones y preparación de terrenos para el cultivo, semilleros, riego y tratamiento y control y vigilancia, se establece jornada intensiva de 7 horas de trabajo efectivo, en el periodo comprendido entre el 15 de Mayo al 31 de Agosto de cada año, salvo que esas fechas sean modificadas de mutuo acuerdo por la Dirección de la Empresa y su respectivo Comité. Así mismo la duración de la jornada podrá ser distinta, por acuerdo entre Empresa y Comité.

Asimismo se establece como obligatorio otro período de jornada intensiva de quince días, a pactar entre el Comité de Empresa y la Dirección de ésta, en función de las circunstancias climatológicas, y que comprenderá del 1 al 15 de mayo, o del 1 al 15 de septiembre de cada año.

Con independencia de lo establecido anteriormente con carácter obligatorio, y las excepciones citadas, la Empresa y su Comité podrán establecer esas mismas fechas de disfrute de jornada intensiva o de otras distintas, para todo o parte del personal de la plantilla de los excluidos en el párrafo primero. En jornada continuada de más de seis horas, los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo de veinte minutos para bocadillo, de los cuales 10 minutos serán retribuidos por la Empresa, sin que hayan que ser recuperados, considerándose tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 10. - Inclemencias del tiempo.

A los trabajadores se les abonará íntegramente el salario, si habiendo iniciado el trabajo, hubiera de ser suspendido por lluvias u otros fenómenos atmosféricos, debiendo el trabajador permanecer en la Empresa, en local adecuado, durante la jornada laboral, para efectuar cualquier trabajo adecuado dentro de la misma.

Iniciado el trabajo, si el mismo tuviera que ser suspendido y no hubiera local de protección, el trabajador retornará a su lugar de destino, y la Empresa abonará al menos el importe de cuatro horas de retribución, aunque no se hubieran podido trabajar.

En caso de que se reanudara el trabajo y el trabajador no hubiera retornado a su lugar de destino, se abonará el importe de las horas trabajadas, más las cuatro antes indicadas, pero con el tope de ocho horas o siete en jornada intensiva.

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

Artículo 11. - Licencias.

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

A) Durante tres días en caso de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento aprobado judicialmente, ampliables hasta otros tres más cuando el trabajador tenga que realizar algún desplazamiento justificándose la necesidad del mismo.

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

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

Las licencias contempladas en los apartados A), B) y C), se concederán por dos días para los familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

D) Durante dos días para el supuesto de intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise de reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite

hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días. Esta licencia no podrá ser utilizada por más de un miembro de la unidad familiar al mismo tiempo.

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

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

G) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica de especialistas, justificándolo con posterioridad y siempre que esa consulta no se pueda realizar en horas de no trabajo. Asimismo, en el supuesto que el médico especialista remita nuevamente al médico de cabecera y este le de la baja por IT, se abonará el importe de dos horas por la previa consulta del médico de cabecera.

H) Por un día por traslado del domicilio habitual, ampliable a otro día más si se trata de localidad distinta a la del centro de trabajo.

I) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

J) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen.

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la duración de aquella.

Para la concesión de las licencias, el trabajador tiene que estar en activo en la fecha de la solicitud y hecho causante.

Licencias no retribuidas

K) Se amplían las licencias previstas en los apartados A), B) y C) del presente artículo en cinco días más, para los trabajadores que tengan que desplazarse fuera de España para atender las circunstancias previstas en los anteriores apartados. Estos cinco días se entienden como de licencia no retribuida.

L) Los trabajadores tendrán derecho a una licencia no retribuida de cinco días naturales, consecutivos o no, dentro del año natural que se concederá siempre que se preavise con al menos 48 horas de antelación. Esta licencia se denomina de "asuntos propios" y la empresa las concederá por orden cronológico de peticiones y siempre que no afecte a más del 8% de la plantilla de los trabajadores, dentro de cada especialidad. Dicho tope del 8% no operará en caso de que ésta licencia se acumule a la establecida en los apartados a) b) y c) de este artículo.

Esta licencia no retribuida se ampliará hasta a diez días cuando el trabajador, para hacer uso de la misma, tenga que desplazarse fuera de España, lo que será debidamente acreditado ante la Empresa.

La licencia establecida en el apartado L) de este artículo podrá disfrutarse conjunta o separadamente de las vacaciones (en la duración que le corresponda a cada trabajador) establecidas en el artículo 13 del presente Convenio con las condiciones pactadas.

Artículo 12. - Domicilio del trabajador.

En cualquier caso, se considerara como domicilio para notificaciones el conocido por la empresa y que consta en el contrato de trabajo. Cualquier cambio de domicilio deberá ser comunicado de forma fehaciente a la empresa. Todos los trabajadores tienen la obligación de mantener actualizada en todo momento la información en la Empresa sobre su paradero a efectos de llamamiento, o cualquier otra notificación.

Artículo 13. - 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 lo que determine la jurisdicción laboral.

En todo caso, se procurará que los períodos 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 no fijos continuos llevan prorrateado el importe de las vacaciones en su salario diario. Los trabajadores no fijos continuos, 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 los doce meses anteriores a la fecha de la solicitud de aquellas. En el entendimiento que a 273 días o 1818 horas efectivos de trabajo corresponderían 30 días de vacaciones.

En caso de no existir acuerdo sobre las fechas de disfrute de las vacaciones, 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 solo 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., excedencias y licencias.

Artículo 14. – Excedencia voluntaria, por maternidad y cuidado de familiares.

Excedencia voluntaria.- 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 de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la cuya que hubiera o se produjera en la Empresa.

La solicitud de reingreso se producirá con quince días de antelación a la fecha de la terminación de la situación de excedencia y de no efectuar la reincorporación en un plazo de tres días, se entiende que se desiste de la reincorporación, que en todo caso está supeditada a lo establecido en el párrafo anterior.

El cómputo de la antigüedad quedará interrumpido durante la vigencia de la excedencia voluntaria contemplada en el presente apartado.

Tras la solicitud de la excedencia, si la empresa no contesta por escrito en 7 días, esta se entenderá concedida.

Excedencia por maternidad.- 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 éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso desde la fecha de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, 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 apartado, 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.

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, en el acuerdo a que llegue con el empresario.

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 del artículo 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 reducción 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 si 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 4. de este Artículo, para su resolución.

Artículo 15. - Horas extraordinarias y festivas.

Las horas trabajadas a partir de las 40 h. semanales, o 1.818 h. anuales tendrán la consideración de extraordinarias, así como las trabajadas en domingo o festivo, bien sea fiesta nacional o local.

También tendrán la consideración de horas extras aquellas que superen el número de horas de distribución irregular anuales establecidas en el artículo 8 bis. En función de esto, se establecen dos situaciones y valores para las horas extraordinarias, entre las que podrá optar y elegir la dirección de la empresa, que son:

a) Disposición por la empresa de 140 horas anuales al valor de la hora ordinaria, a partir de las cuales el valor de la hora extraordinaria será de 7,90 €/hora.

En cualquier caso, la Dirección de la Empresa y los Comités de Empresa podrán acordar reducir el valor de las Horas Extras a cambio de reducir el número de horas de distribución irregular de la jornada ordinaria, no afectando este cambio o reducción a las festivas ni las realizadas en domingos. Dicho acuerdo deberá ser remitido a la Comisión Paritaria y el valor mínimo, en cualquier caso, será de 7,10 €/hora.

b) El valor de la hora extraordinaria cuando las empresas no hagan uso de la flexibilización horaria establecida en la Reforma Laboral, será el de 7.50 €/hora.

Las horas de trabajo realizadas en domingos y festivos se abonarán al precio de 8 €/hora. La prestación de servicios por parte de los trabajadores será de carácter voluntario.

Los distintos valores establecidos para las horas extraordinarias en el presente artículo se mantendrán inalterables durante toda la vigencia del presente Convenio.

Artículo 16. - Desplazamientos.

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

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

A partir de la publicación en el BORM del presente Convenio no se abonará cantidad alguna de kilometraje por desplazamientos, cuando así se establezca en las cláusulas del contrato para los trabajadores que se contraten "ex novo", y en los que el punto de partida al lugar de trabajo o punto de reunión no supere la distancia fijada en el párrafo anterior. Si el trabajador cambiara de domicilio esto no supondría obligación para la empresa de facilitar transporte ni abono de kilometraje.

Los trabajadores que vinieran percibiendo el importe del kilometraje pactado en anteriores Convenios, mantendrán esa cuantía como condición más beneficiosa o derecho adquirido, siempre que sigan efectuando los desplazamientos en la forma en que los venían realizando y no hayan cambiado de localidad.

Capítulo IV. Condiciones económicas

Artículo 17. - Retribuciones.

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

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

La vigencia del presente Convenio es de 1 de Enero de 2011 a 31 de Diciembre de 2015, si bien los incrementos económicos de todo ese periodo de vigencia sólo vienen referidos al día 1 de Julio de 2013, fecha ésta elegida por las partes para que el incremento pactado y consensuado sirva de referencia.

Se acompaña el Anexo III con las Tablas de Retribuciones de 2013, 2014 y 2015.

Artículo 18. - Salario base.

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

Artículo 19. - Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias consistentes en 30 días del salario base del presente convenio. Dichas pagas habrán de abonarse los días 22 de julio y 22 de diciembre.

Artículo 20. - Paga de beneficios.

Se establece una paga de beneficios para todos los trabajadores fijos, sea cual sea su categoría profesional, pagadera el 12 de octubre y en cuantía de 248,33 euros, para los dos años de vigencia del convenio. Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales llevan prorrateado el importe de esta paga en su salario diario.

Artículo 21. - Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas entre las 22 y las 6 h. tendrán un incremento del 25% sobre el salario base, y ello con independencia de su posible consideración además de horas extraordinarias, salvo que la nocturnidad sea consustancial a su puesto de trabajo.

Artículo 22. - Momento de pago y mora.

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

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

Artículo 23. - Dietas.

Cuando la empresa traslade al trabajador accidentalmente a efectuar trabajos que impliquen el pernoctar en localidad distinta a la de su residencia, además del sueldo o jornal que el trabajador perciba y 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 sólo media dieta.

Artículo 24. - Recibo de salarios.

Las empresas estarán obligadas a la entrega del recibo oficial de salarios, acreditativos de los pagos efectuados, no podrán ser de tiempo superior a un mes.

En los recibos de salarios se hará constar como días trabajados todos los días de presencia del trabajador en la Empresa, con independencia del número de horas de trabajo realizadas.

Artículo 25. - Antigüedad.

A partir del 1 de Agosto de 2013, desaparece el complemento de antigüedad recogido en anteriores Convenios Colectivos tanto en lo referente al devengo como a la percepción del mismo.

Aquellos trabajadores que como consecuencia de la aplicación de anteriores Convenios Colectivos vinieran percibiendo determinadas cuantías económicas por el concepto de Antigüedad, mantendrán el mismo como "garantía ad personam" y como Complemento de Fidelización a la empresa, y dicha cuantía, tendrá un incremento del 1,25% para el año 2014 y de 1,50% para el año 2015.

Con la misma transitoriedad extintiva del derecho a la antigüedad que se indica en el párrafo anterior, aquellos trabajadores que con antelación a la firma del presente Convenio estuvieran en trámite de adquisición del primer tramo de antigüedad, lo consolidarán en la forma y condiciones establecidas en el Convenio Colectivo vencido, si bien una vez se produzca la adquisición el trabajador percibirá la cantidad que en ese momento le correspondiera como garantía "ad personam" y como Complemento de Fidelización.

Artículo 26. - Finiquito

El documento por el cual el trabajador declara extinguida voluntariamente su relación laboral con la empresa deberá ser de igual modelo o formato para todas las empresas afectadas por el presente Convenio. Dicho modelo será establecido por la Comisión Paritaria que se establezca en este Convenio. El trabajador podrá asesorarse a su firma, de delegado de personal o Comité de Empresa.

Artículo 27. - Incentivos.

Se podrán establecer sistemas de incentivos a la producción, siempre que se respete el salario hora establecido en el convenio, acordándolo con los Comités de Empresa y en su defecto con los trabajadores afectados, siendo voluntaria su aceptación, por parte de los trabajadores. Siempre se garantizará el pago de ocho horas, o siete si se trata de jornada intensiva.

Cuando se acuerde la retribución por incentivos, los mismos se plasmarán expresamente en las nóminas u hojas de retribución de los trabajadores.

Capítulo V. Condiciones sociales

Artículo 28. - Ropa de trabajo.

Para las labores que a continuación se especifican: fumigación, tractoristas, mecánicos, saca y distribución de estiércol, las empresas suministrarán la ropa de trabajo necesaria. El uso de dichas prendas será obligatorio para el trabajador, siendo responsable del cuidado y conservación de las mismas y de exclusivo uso en el centro de trabajo. En ningún caso, el costo de dichas prendas recaerá en el trabajador. En cualquier caso se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 29. - Póliza de seguros.

Las empresas abonarán la suma de 20 Euros a partir del 1 de enero de 2014 a cada trabajador por la suscripción de pólizas de seguros que cubran el riesgo de muerte o invalidez permanente, 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 fijos y fijos discontinuos.

También se pacta que la póliza pueda ser colectiva, pero viniendo obligados los trabajadores a presentar la misma suscrita a la empresa con relación de trabajadores beneficiarios, y esta abonará la cantidad pactada en función del número de aquéllos.

Artículo 30. - Revisión médica.

Las empresas están obligadas a realizar a sus trabajadores reconocimientos médicos específicos de puesto de trabajo. Estos se efectuarán en los plazos y forma que establezcan los servicios de prevención de riesgos laborales de las Empresas, concertados o propios, o en su defecto en los que establezca la legislación de aplicación.

Artículo 31. - 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.

Capítulo VI. Derechos sindicales

Artículo 32. - Acumulación de horas sindicales.

Los representantes legales de los trabajadores podrán crear una bolsa de horas sindicales con el 100% de sus horas sindicales. Cualquier representante de los trabajadores del mismo sindicato podrá disfrutar de las horas acumuladas para funciones propias de su representación. El cómputo de horas será mensual y la comunicación de cesión de horas para dicha bolsa se realizara a la empresa por una sola vez durante cada mandato. La comunicación para la utilización de estas horas sindicales se efectuara a la empresa en la forma legalmente establecida.

Artículo 33. - Delegados y secciones 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, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representados, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

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

- de 250 a 750 trabajadores..... 1
- de 751 a 2000 trabajadores..... 2
- de 2.001 a 5.000 trabajadores... 3
- de 5.000 en adelante..... 4

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por ciento de los votos estarán representadas por un sólo 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 su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos 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.

Capítulo VII**Artículo 34. - Comisión Paritaria.**

Se establece una Comisión Paritaria, compuesta por ocho miembros, de los cuales cuatro corresponderán a las organizaciones sindicales y otros cuatro a las organizaciones empresariales, cuyas funciones y competencias serán las siguientes:

1. Conocimiento y resolución de cuantas cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio le sean sometidas.

2. El desarrollo de las funciones de adaptación o, en su caso, modificación del Convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la Comisión Paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque

no hayan sido firmantes del Convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en el Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3. Conocimiento de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio, disponiendo la Comisión Paritaria de un plazo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los sistemas no judiciales de solución de conflictos correspondientes.

4. Conocimiento de los acuerdos alcanzados durante el periodo de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio.

5. Emitir resolución, sobre las consultas planteadas relativas a la actividad de un determinado subsector o empresa y su vinculación, o no, con el ámbito funcional del presente Convenio.

Para garantizar la rapidez y efectividad de la Comisión Paritaria y la salvaguarda de los derechos afectados, se establecen los siguientes procedimientos y plazos de actuación de la misma:

- La correspondiente información, comunicación y/o solicitud de intervención de la Comisión Paritaria se enviará por escrito y a efectos de notificaciones y convocatorias a la sede patronal, Proexport, Ronda de Levante, 1 Entlo. 30008, Murcia.

- Recibida dicha información, comunicación y/o solicitud de intervención dirigida a la Comisión Paritaria, ésta se remitirá al resto de organizaciones firmantes del Convenio, en un plazo no superior a quince días, debiendo contener una propuesta de fechas para su tratamiento. No obstante, se establece un plazo máximo de intervención de la Comisión Paritaria de un mes a contar desde que se recibió la petición de intervención. Dichos plazos de comunicación e intervención se establecen con la salvedad de lo previsto en el apartado tercero de las funciones y competencias de la Comisión Paritaria.

- Si una vez reunida la Comisión Paritaria, se mantuvieran las discrepancias en el seno de dicha Comisión o, cumplido dicho término, la Comisión Paritaria no se hubiese reunido, las partes se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos correspondientes.

Se entenderá válidamente constituida la Comisión, cuando asista la mayoría de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones con asistencia de asesores.

Para que tenga validez un acuerdo en el seno de la Comisión, se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada representación. De cada reunión se levantará acta, que será firmada al menos por un representante de cada organización.

6.- Igualmente, y como función específica a desarrollar durante la vigencia del Convenio, es decir hasta el 31 de diciembre de 2015, la Comisión Paritaria se encargará de adaptar el sistema de clasificación profesional al funcionamiento actual de las empresas, introduciendo claridad en la nueva clasificación, la cual estará basada en grupos profesionales, tal y como establece la Disposición Adicional 9.ª de la Ley 3/2012, que no se ha podido efectuar durante la negociación del presente Convenio.

Artículo 35. - Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes 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, y que vinculará a la totalidad de los centros de trabajo y trabajadores en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Artículo 36. - Cláusula de No aplicación del Régimen Salarial.

Las condiciones laborales de posible inaplicación temporal son:

- a) Jornada de Trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de la Ley 3/2012.

Causas para la inaplicación

Las causas que justifican la inaplicación temporal en la empresa de alguna de las condiciones laborales pactadas en el convenio sectorial –incluido régimen salarial o cualquiera de las condiciones laborales enumeradas en el párrafo anterior- debe ser determinada por el mismo, que podrá completar, entre otras, la disminución persistente del nivel de ingresos; o cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse afectadas negativamente por la aplicación de aquellas condiciones económicas, siempre y cuando se justifique la inaplicación por su afectación al mantenimiento del empleo.

Para la concreción de tales causas, los negociadores podrán tomar como referencia parámetros que permitan objetivar la justificación, como son, entre otros, la disminución de resultados, de ventas o de productividad en el último ejercicio o en los doce últimos meses.

Siendo recomendable que se defina asimismo, con carácter previo, las partes no sólo el concepto sino también el referente cuantitativo –porcentual o el que se estime oportuno- que determina que se active la inaplicación.

Acuerdo de la representación legal de los trabajadores

La inaplicación sólo se podrá efectuar por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un Convenio Colectivo de empresa. En ausencia de la representación legal de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y los representativos en el sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

Cuando el periodo de consulta finalice con acuerdo, el mismo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cuyo plazo será fijado en el Convenio Sectorial, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las

partes recurrirán al Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia, según Decreto 33/2013 de 12 de Abril, publicado en el BORM el 16 de Abril de 2013, para resolver las controversias aunque si tampoco se consiguiera alcanzar un acuerdo en ese organismo por vía de mediación (no de arbitraje que es vinculante) la empresa procedería a aplicar las condiciones de inaplicación del convenio en los términos que estuviera propuesto y los representantes legales de los trabajadores podrían impugnarlos por vía de conflicto colectivo de acuerdo con lo establecido en el art. 91 del E.T.

Documentación

La documentación a entregar por la empresa será la necesaria para que la representación legal de los trabajadores pueda tener un conocimiento fidedigno de las causas alegadas para la inaplicación.

Duración temporal de la inaplicación

Dado el carácter excepcional de esta medida, la duración no podrá ser superior al periodo de vigencia de Convenio inaplicado ni a tres años.

Contenido del acuerdo de inaplicación

La inaplicación del Convenio Colectivo en modo alguno debe producir un vacío de regulación respecto a las condiciones laborales cuya inaplicación se acuerde, por lo que el acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la regulación sustitutoria de la contenida en el Convenio Colectivo inaplicado. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones inaplicadas no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Artículo 37. - Alojamiento para trabajadores de temporada inmigrantes.

Se estará a lo acordado a este respecto por la Mesa Provincial Agrícola, de Murcia, de fecha 03 de febrero de 2006.

Artículo 38. - Medidas de protección contra la violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el E.T., a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así se determine legalmente, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Artículo 39. - Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación.

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

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.

Disposiciones adicionales

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

Segunda. Los salarios pactados que son que se detallan en las tablas del Anexo III para la vigencia del presente Convenio son los que a continuación se indican:

- Del 1 de Enero de 2011 al 30 de Junio de 2013 los salarios quedan congelados y no hay incrementos.

- Del 1 de Julio de 2013 al 31 de Diciembre de 2013, se pacta un incremento del 1,5% sobre los salarios vigentes a 31 de Diciembre de 2010.

- Del 1 de Enero de 2014 al 31 de Diciembre de 2014, se pacta un incremento del 1,25% sobre los salarios vigentes a 31 de Diciembre de 2013.

- Del 1 de Enero de 2015 al 31 de Diciembre de 2015, se pacta un incremento del 1,5% sobre los salarios vigentes a 31 de Diciembre de 2014.

Disposición transitoria.- Aún cuando la disposición adicional 9.^a de la Ley 3/2012 estableció la necesidad de incardinar las categorías profesionales que figuraban en los Convenios Colectivos dentro de los llamados Grupos Profesionales, para mayor claridad de aquellas y a efectos de la movilidad funcional y organizativa dentro de la empresa, las partes suscriptoras de este convenio, conscientes de la dificultad que supone el encuadramiento de las categorías dentro de los grupos profesionales, delegan en la Comisión Paritaria del Convenio para que durante toda la vigencia de éste, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2015, establezcan los grupos profesionales para el presente Convenio Colectivo.

Anexo I. 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. 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.
5. 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.
6. La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes excepto las de puntualidad e inasistencia.
7. La falta de respeto en materia grave a los compañeros o mandos de la empresa.
8. La voluntaria disminución en el rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado.
9. El empleo del tiempo, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
- 10.- No comunicar a la empresa el cambio de domicilio del trabajador. Si esa falta de comunicación impidiera la posibilidad de efectuar el llamamiento al trabajo se considerará como falta muy grave.

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 período 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 desempeñan funciones de mando.
7. El acoso sexual, laboral y mobing.
8. 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.
9. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
10. El incumplimiento constatado de las normas de Prevención de Riesgos Laborales, Calidad y Seguridad Alimentaria implantadas en la Empresa.
11. 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 los representantes legales de los trabajadores, en el cual serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o los restantes delegados de personal y Secciones Sindicales.

G) Ejecución de las sanciones.

Todas las sanciones podrán ser ejecutivas desde el momento en que se notifiquen al trabajador sancionado, sin perjuicio de su derecho a interponer reclamación contra las mismas ante la jurisdicción laboral, lo cual no supondrá la suspensión de su aplicación, y sin perjuicio de que el cumplimiento de las mismas se aplique una vez sean firmes.

H) Prescripción.

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

Anexo II. De los trabajadores fijos discontinuos de las empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores de la Región de Murcia

Exposición de motivos y normas generales de obligado cumplimiento.

1.º- Definición.-Los trabajadores fijos discontinuos aparecen definidos en el apartado B, del art. 6, del Capítulo II del presente convenio.

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

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

Se reconoce que con anterioridad al 1 de enero de 1991, no existía la figura del trabajador fijo de carácter discontinuo en las empresas a que se refiere el presente Convenio. De acuerdo con lo anteriormente expuesto, los trabajadores que se consideraron fijos discontinuos, a partir del 1 de enero de 1991, no tenían reconocimiento alguno de antigüedad a ningún efecto, salvo en el supuesto de que por parte de la empresa fueran despedidos, y declarada la improcedencia del mismo, los días de prestación de servicios a la empresa efectuados antes con carácter eventual o temporero, sin interrupciones imputables al trabajador, se computarían a efectos de la determinación de la posible indemnización, pero con la distinción clara de que tales días solo supondrían consideración económica en cuanto a la citada indemnización, no a otros efectos tales como cómputo de días para desempleo, paga de antigüedad, etc... En el art. 7 del presente Convenio, se clarifica el acceso a la condición de fijo discontinuo del trabajador eventual.

2.º- Campañas o ciclos productivos.

Ante la imposibilidad de una determinación concreta y precisa de las campañas o ciclos productivos en este tipo de actividad, debido en primer lugar a la existencia de diversos productos objeto de la explotación, que si bien preferentemente puede tratarse del tomate, solapadamente se pueden hacer otros cultivos de otros productos agrícolas, distintos de los cultivos agrícolas

tradicionales, y en segundo lugar a la posibilidad de que los trabajadores fijos discontinuos puedan prestar sus servicios en cualquiera de las actividades agrícolas, puesto que a la terminación de una plantación puede seguir otra u otro cultivo, ambas partes entienden que tan solo existirá una campaña o ciclo productivo que comenzaría entre el 15 de julio y el 31 de agosto.

El momento de referencia de inicio de campaña a efectos del llamamiento previsto en el art. 1. b) del R. Decreto Ley 15/ 98, de 26 de noviembre, será la del momento de la preparación de la tierra, encañado y demás faenas iniciales, que normalmente coincidirá con las fechas indicadas en el párrafo anterior.

3.º Del llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos.

A) Declaración de Principios.

Las partes suscriptoras del presente Convenio, conscientes de los problemas que puede producir dentro de esta actividad el llamamiento al trabajo, expresamente regulan las condiciones especiales de la convocatoria al mismo, en base a las facultades que concede a las mismas dentro de la negociación colectiva, el art. 15.8 del Estatuto de los Trabajadores que se especifica en el párrafo siguiente.

Es admitido por las partes que el sistema de trabajo actual en las empresas se presta por trabajadores que acuden agrupados en diferentes medios de locomoción, 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 adscritos 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 el trabajo por parte de los productores. Queda claro que es norma general que los trabajadores estén adscritos a un conjunto diverso de fincas o explotaciones dentro de la misma empresa, y con carácter muy específico por darse esta circunstancia en alguna o algunas empresas, que la adscripción se efectúa exclusivamente a una finca que aparece perfectamente delimitada, tanto geográfica como administrativamente, y donde realmente existe un centro de trabajo independiente, con posible especificación de listas de trabajadores adscritos a la finca, o libros de matrícula diferentes para cada una de las fincas, aún cuando dicho libro responda al mismo patronal, pero quede claro que se trata de una finca o centro de trabajo diferente.

C) Del Llamamiento en General.

De acuerdo con lo establecido en los dos párrafos anteriores, resulta claro y así se acepta por las partes, de que no puede producirse el llamamiento y cese por riguroso orden de antigüedad de los trabajadores fijos discontinuos de las empresas, salvo las peculiaridades recogidas en el apartado D) de este artículo.

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 agrícolas, su llamamiento podrá hacerse gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar, dentro del período de inicio de la campaña o ciclo productivo que comprende desde el 15 de julio al 31 de agosto, 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. 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.

Aun cuando se reconoce por las partes que el trabajador fijo discontinuo no podrá superar o igualar la jornada máxima a tiempo completo anual establecida para los trabajadores fijos continuos establecida en 1818 h./año, por las propias peculiaridades de la actividad, 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 el trabajador fijo discontinuo adquiriría la condición de fijo de plantilla, porque estas circunstancias podrían sobrevenir en otra campaña o ciclo productivo.

D) Del Llamamiento en Particular.

Partiendo del sistema de llamamiento establecido en la letra a) del apartado 3.º del presente Anexo y del establecido en la letra c) de aquel, por las peculiaridades existentes en el acceso a la fijeza discontinua de los trabajadores afectados por el presente Convenio, y como garantía "ad personam" de los que adquirieron tal condición, se establece con carácter general, que el sistema de llamamiento al trabajo se efectúe de forma rotatoria durante toda la campaña; ahora bien, en el caso de que al inicio de ésta no hubiera actividad suficiente en la empresa o centro de trabajo para todos los trabajadores fijos discontinuos de la plantilla, se llamará al trabajo con prioridad a los fijos discontinuos que adquirieron tal condición a efectos de llamamiento el 1.1.91, quienes se distribuirán el trabajo de forma rotatoria y procurando igualar el número de días de trabajo entre ellos, sin que pueda haber una diferencia entre ellos superior de diez días al año. Si existiera tal diferencia se compensará en la campaña siguiente en mayor número de días de trabajo a los afectados.

A continuación se producirá el llamamiento en la misma forma y condiciones que anteriormente, a los fijos discontinuos que tengan reconocida tal condición al 01.01.2000, quienes no tendrán una diferencia de días de trabajo entre ellos superior a diez días, con las matizaciones establecidas para los del párrafo anterior.

Posteriormente, si procediera, se efectuará el llamamiento de los reconocidos como tales a partir del 31.12.2005, quienes en su trabajo rotativo no tendrán una diferencia de días de trabajo entre ellos superior a 10 al año, sin que se tenga en cuenta lógicamente los días trabajados por los otros fijos discontinuos a que se refieren los párrafos anteriores.

Posteriormente, si procediera, se efectuará el llamamiento de los reconocidos como tales a partir del 31.12.2010, quienes en su trabajo rotativo no tendrán una diferencia de días de trabajo entre ellos superior a 10 al año, sin que se tenga en cuenta lógicamente los días trabajados por los otros fijos discontinuos a que se refieren los párrafos anteriores.

Cuando ya la campaña esté en plena actividad, se llamará a todos los fijos discontinuos, con independencia de la fecha de su reconocimiento como tales, y a los eventuales, y todos prestarán sus servicios en la forma establecida en el presente convenio, es decir con el sistema de rotación entre todos. Cuando se prevea que disminuirá la actividad dentro de la campaña, lógicamente serán cesados primeramente los eventuales. El resto de fijos discontinuos, cualquiera que sea su antigüedad, se repartirá el trabajo a efectuar y el mismo se hará de forma rotatoria y en las condiciones establecidas en el presente Convenio, y en todo caso, siguiendo lo establecido en el apartado E) del presente Anexo II.

Todos los trabajadores fijos discontinuos con antigüedad inicial a efectos de llamamiento de 1.1.91, no podrán tener menos días de trabajo en la campaña que los que hayan adquirido tal condición con posterioridad, salvo que sea por causa imputable a ellos, y esto por cuanto se ha dicho, al inicio de la campaña tendrán preferencia en ser llamados sobre los más modernos.

A los efectos del presente artículo, se considerará como la fecha de inicio de la campaña, la comprendida entre el 15 de julio al 30 de agosto de cada año. La empresa se obliga en ese período de tiempo, que se marca como de inicio de campaña, a iniciar la actividad en la misma, salvo supuestos de causa de fuerza mayor debidamente constatada y acordada con los Comités de Empresa o Delegados de Personal, o en su defecto, determinada por la Autoridad Laboral competente, a petición de la Empresa. La no iniciación de la campaña y el no llamamiento de los primeros fijos discontinuos, salvo la circunstancia antes indicada, que conllevaría simplemente a un retraso en el inicio de la actividad, se consideraría como de inicio del cómputo para poder demandar por despido los fijos discontinuos.

Lógicamente, en el tema de los llamamientos se tendrán en cuenta las especialidades y categorías profesionales de los trabajadores de las empresas, lo cuales serán llamados y turnados dentro de sus respectivas especialidades.

La Empresa y los Comités de Empresa o delegados de personal, velarán por la forma de adquisición de la condición de fijo discontinuo, y el reparto del trabajo, en las condiciones establecidas en el Convenio.

Aún cuando la empresa puede contratar directamente y sin el cumplimiento de estos requisitos a cualquier trabajador de cualquier categoría profesional de las establecidas en el convenio, cuando se trata de la contratación de peones, deberá exponer al Comité de Empresa o delegados de personal las circunstancias que motivan tal contratación.

E) De la Disminución de la Actividad para los Trabajadores Fijos Discontinuos.

El cese de estos trabajadores dentro de su centro de trabajo, se hará de forma gradual y de acuerdo con el decrecimiento de la actividad agrícola y de forma rotatoria por grupos de trabajadores y en todo caso teniendo en cuenta las categorías o especialidades.

Se entiende por grupos de trabajadores los procedentes de una o varias zonas geográficas determinadas, o los que se desplazan al trabajo agrupados en el mismo medio de locomoción, como por ejemplo autobús, o los que concurren al trabajo en su propio medio de locomoción. De esta manera se procurara que todos lo trabajadores fijos discontinuos, presten servicio en la empresa un número parecido o igual de días dentro de cada campaña o ciclo productivo.

Al haberse distinguido en el presente Anexo a unos trabajadores fijos discontinuos que al inicio de la campaña o ciclo productivo tienen preferencia para la prestación de servicios sobre otros trabajadores fijos discontinuos, y aún cuando el criterio general admitido por las partes es de que el trabajo sea rotatorio por un criterio de solidaridad, la creación de nuevos fijos discontinuos, puede poner en peligro el inicial principio de estabilidad máxima de empleo, que se conculcaría con un reparto desproporcionado de trabajo, que limitaría su distribución en jornadas de prestación de servicios, ya que si la empresa trabaja determinados días y hasta ahora ha podido ofrecer los mismos a sus fijos discontinuos para la realización de tal trabajo, la creación, de nuevos trabajadores con esta condición rompería el equilibrio, porque el mismo número de días de trabajo se prestaría por más trabajadores, lo que a la larga supondría una disminución en la oferta de trabajo a aquellos trabajadores con fijeza discontinua anterior al 01.01.2000.

Con este planteamiento y sin hacer dejación del principio general de rotación, en base al cual se interpretará cualquier duda que se plantee con respecto al llamamiento, las partes suscriptoras del Convenio, convienen dar mayor preferencia y estabilidad en el empleo a los fijos discontinuos antes mencionados que adquirieron tal condición antes del 31.12.99, en el sentido de que si se produjera una disminución tal de la actividad que supusiera que los días de prestación de servicios en el período de un mes, pudiera ser inferior a quince días de trabajo efectivo, en este caso se produciría el cese de los fijos discontinuos contratados a partir de 31.12.2005, y el resto lógicamente prestarían servicios de forma rotatoria entre ellos, aun cuando la actividad siga disminuyendo. Cuando se produzca nuevamente un incremento de la actividad, volverán a ser llamados al trabajo los fijos discontinuos de nueva creación, para rotar con los anteriores.

A continuación y con los mismos efectos establecidos en el párrafo anterior, se acuerda dar mayor preferencia y estabilidad en el empleo a los Fijos Discontinuos que adquirieron tal condición antes del 31.12.2005, en el sentido de que si se produjera una disminución tal de la actividad que supusiera que los días de prestación de servicios en el período de un mes, pudiera ser inferior a quince días de trabajo efectivo, se produciría el cese de los fijos discontinuos contratados a partir de 01.01.2010, y si sigue disminuyendo la actividad ya se procederá al cese de los que adquirieran la condición de fijos discontinuos en el año 2005.

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

mayor o cualquier causa que impida la prestación de servicios en dichos días determinados.

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

G) Excepcionalmente y solo a propuesta de la empresa y pactándolo con los comités de empresa y en su defecto con los trabajadores, se podrá establecer un sistema de llamamiento por antigüedad dentro de cada categoría y especialidad, en determinados centros de trabajo, en cuyo caso se establecerán especialidades dentro de cada categoría de las establecidas en el convenio colectivo, sin que en ningún caso se pueda alterar el llamamiento rotatorio previsto en este anexo II para labores agrícolas.

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

ANEXO III – TABLAS SALARIALES 2013-2014-2015

TABLA DE RETRIBUCIONES VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE JULIO DE 2013

CONVENIO COLECTIVO PARA EMPRESAS COSECHERAS Y PRODUCTORAS DE TOMATE, LECHUGA Y OTROS
PRODUCTOS AGRICOLAS Y SUS TRABAJADORES DE LA REGION DE MURCIA

TRABAJADORES	FIJOS			EVENTUALES Y F.D.	
	Euros/Día	Beneficios	Total Anual	Día con prorratas	Hora con prorratas
Especialistas y No Cualificados					
Peón	26,54	257,85	11.538,29	42,26	6,34
Guardas jurados o particulares	26,54	257,85	11.538,29	42,26	6,34
Especialistas de riego y goteo	27,20	257,85	11.819,28	43,30	6,50
Cabezalero o Jefe de Equipo	26,90	257,85	11.687,85	42,81	6,42
Tractoristas	31,14	257,85	13.491,63	49,41	7,42
Reparadores de maquinaria agrícola	34,63	257,85	14.973,64	54,84	8,23
Especialistas maquinaria agrícola	27,74	257,85	12.050,41	44,14	6,63
Especialistas agrícolas	28,55	257,85	12.394,86	45,41	6,82
Caseros	26,75	257,85	11.624,40	42,58	6,39
Capataces no titulados	32,47	257,85	14.058,15	51,49	7,73
Viveristas	26,75	257,85	11.624,40	42,58	6,39
Oficios Clásicos					
Mecánicos/conductores vehículos	33,86	257,85	14.647,32	53,65	8,06
Conductores maquinaria agrícola	31,14	257,85	13.491,63	49,41	7,42
Oficial	32,75	257,85	14.175,99	51,93	7,80
Ayudante	27,98	257,85	12.150,12	44,51	6,69
Albañiles y oficios varios	32,75	257,85	14.175,99	51,93	7,80
Especialistas en montaje de invernaderos	27,51	257,85	11.946,18	43,76	6,58
Técnicos y Administrativos					
Técnico de grado superior	1.615,18	257,85	22.870,25	83,78	12,59
Técnico de grado medio o asimilado	1.342,77	257,85	19.057,16	69,81	10,48
Técnico especialista	1.245,92	257,85	17.700,68	64,84	9,74
Capataz titulado	1.217,50	257,85	17.302,82	63,38	9,52
Oficial administrativo	1.189,99	257,85	16.917,63	61,97	9,31
Auxiliar administrativo	923,88	257,85	13.192,32	48,32	7,26
Listero	824,58	257,85	11.801,95	43,23	6,49

TABLA DE RETRIBUCIONES VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2014

CONVENIO COLECTIVO PARA EMPRESAS COSECHERAS Y PRODUCTORAS DE TOMATE, LECHUGA Y OTROS
PRODUCTOS AGRICOLAS Y SUS TRABAJADORES DE LA REGION DE MURCIA

TRABAJADORES	FIJOS			EVENTUALES Y F.D.	
	Euros/Día	Beneficios	Total Anual	Día con prorratas	Hora con prorratas
Especialistas y No Cualificados					
Peón	26,87	261,07	11.682,52	42,79	6,42
Guardas jurados o particulares	26,87	261,07	11.682,52	42,79	6,42
Especialistas de riego y goteo	27,54	261,07	11.967,02	43,84	6,58
Cabezalero o Jefe de Equipo	27,23	261,07	11.833,94	43,35	6,51
Tractoristas	31,53	261,07	13.660,28	50,03	7,51
Reparadores de maquinaria agrícola	35,06	261,07	15.160,81	55,53	8,33
Especialistas maquinaria agrícola	28,09	261,07	12.201,05	44,69	6,71
Especialistas agrícolas	28,91	261,07	12.549,79	45,98	6,91
Caseros	27,08	261,07	11.769,70	43,11	6,47
Capataces no titulados	32,88	261,07	14.233,87	52,13	7,83
Viveristas	27,08	261,07	11.769,70	43,11	6,47
Oficios Clásicos					
Mecánicos/conductores vehículos	34,28	261,07	14.830,41	54,32	8,16
Conductores maquinaria agrícola	31,53	261,07	13.660,28	50,03	7,51
Oficial	33,16	261,07	14.353,19	52,58	7,89
Ayudante	28,33	261,07	12.301,99	45,06	6,77
Albañiles y oficios varios	33,16	261,07	14.353,19	52,58	7,89
Especialistas en montaje de invernaderos	27,85	261,07	12.095,51	44,30	6,66
Técnicos y Administrativos					
Técnico de grado superior	1.635,37	261,07	23.156,13	84,83	12,74
Técnico de grado medio o asimilado	1.359,56	261,07	19.295,38	70,68	10,62
Técnico especialista	1.261,50	261,07	17.921,93	65,65	9,87
Capataz titulado	1.232,72	261,07	17.519,10	64,17	9,64
Oficial administrativo	1.204,86	261,07	17.129,10	62,74	9,42
Auxiliar administrativo	935,43	261,07	13.357,22	48,93	7,35
Listero	834,88	261,07	11.949,48	43,77	6,57

TABLA DE RETRIBUCIONES VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2015

CONVENIO COLECTIVO PARA EMPRESAS COSECHERAS Y PRODUCTORAS DE TOMATE, LECHUGA Y OTROS
PRODUCTOS AGRICOLAS Y SUS TRABAJADORES DE LA REGION DE MURCIA

TRABAJADORES	FIJOS			EVENTUALES Y F.D.	
	Euros/Día	Beneficios	Total Anual	Día con prorratas	Hora con prorratas
Especialistas y No Cualificados					
Peón	27,28	264,99	11.857,75	43,43	6,52
Guardas jurados o particulares	27,28	264,99	11.857,75	43,43	6,52
Especialistas de riego y goteo	27,96	264,99	12.146,53	44,50	6,68
Cabezalero o Jefe de Equipo	27,64	264,99	12.011,45	44,00	6,60
Tractoristas	32,00	264,99	13.865,18	50,78	7,63
Reparadores de maquinaria agrícola	35,59	264,99	15.388,22	56,36	8,46
Especialistas maquinaria agrícola	28,51	264,99	12.384,06	45,36	6,81
Especialistas agrícolas	29,34	264,99	12.738,04	46,67	7,01
Caseros	27,49	264,99	11.946,25	43,76	6,57
Capataces no titulados	33,37	264,99	14.447,38	52,92	7,95
Viveristas	27,49	264,99	11.946,25	43,76	6,57
Oficios Clásicos					
Mecánicos/conductores vehículos	34,80	264,99	15.052,87	55,14	8,28
Conductores maquinaria agrícola	32,00	264,99	13.865,18	50,78	7,63
Oficial	33,66	264,99	14.568,48	53,37	8,01
Ayudante	28,76	264,99	12.486,52	45,74	6,87
Albañiles y oficios varios	33,66	264,99	14.568,48	53,37	8,01
Especialistas en montaje de invernaderos	28,27	264,99	12.276,94	44,97	6,76
Técnicos y Administrativos					
Técnico de grado superior	1.659,90	264,99	23.503,47	86,10	12,93
Técnico de grado medio o asimilado	1.379,95	264,99	19.584,81	71,74	10,78
Técnico especialista	1.280,42	264,99	18.190,76	66,63	10,01
Capataz titulado	1.251,21	264,99	17.781,89	65,13	9,78
Oficial administrativo	1.222,93	264,99	17.386,04	63,68	9,57
Auxiliar administrativo	949,46	264,99	13.557,58	49,66	7,46
Listero	847,41	264,99	12.128,72	44,43	6,67