

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación y Empleo

16472 Resolución de 18 de octubre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio; n.º de expediente, 30/01/0001/2011; referencia, 201144110012; denominación, empresas cosecheras y productoras del tomate; código de convenio, 30000675011991; (código anterior, 3000675); ámbito, Sector.

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

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente, 30/01/0001/2011; referencia, 201144110012; denominación, empresas cosecheras y productoras del tomate; código de convenio, 30000675011991; (código de convenio anterior 3000675); de ámbito, Sector; suscrito con fecha 24/06/2011, por la Comisión Negociadora y la subsanación efectuada.

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

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

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

Convenio colectivo 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 pueda afectar 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.

Artículo 3. - Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2009, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, su duración será desde el 1 de enero de 2009 a 31 de diciembre de 2010.

Artículo 4. - Denuncia y prórroga.

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

Artículo 5. - Condiciones más beneficiosas y derechos supletorios.

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.

En las materias no desarrolladas en el presente Convenio, será de aplicación lo establecido en el Laudo Arbitral de fecha 6 de Octubre de 2000 (sustituto de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo), por el que se establecen las condiciones de trabajo para el sector agrario.

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

Es preceptivo que el contrato de interinidad se redacte por escrito, siendo imprescindible que conste en el mismo las circunstancias personales y

profesionales, tanto del sustituto como del sustituido y en especial las causas de sustitución y las de terminación del contrato.

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 siete meses como máximo en un periodo de un año y se formalizará siempre por escrito.

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

Si por las siguientes causas que a continuación se indican, ajenas todas ellas a la voluntad de las partes, fuera imposible la prestación de servicios en alguno o varios días dentro del periodo de vigencia pactado como de duración del contrato, éste se considerará suspendido de acuerdo con lo establecido en el art. 45. a) y b) del E.T., quedando exoneradas las partes de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el art. 10 del presente Convenio.

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

a) Circunstancias climatológicas que afecten a la producción y recolección de los frutos a que se refiere el artículo 2.º del Convenio. Tales causas son: lluvias, vientos, heladas, pedriscos, calores y fríos que anticipen, impidan o retrasen la maduración de los frutos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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 a continuación:

A) Transcurridos los siete meses de duración del contrato o contratos eventuales, la Empresa podrá cesar al trabajador por terminación de aquellos, o darle ocupación efectiva, en cuyo caso adquiriría el trabajador la condición de fijo discontinuo.

De acuerdo 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 y en cuantía de 8 días por salario por año de servicio o la proporción correspondiente.

B) También adquirirá la condición de fijo discontinuo el trabajador que con independencia de la duración de su contrato o contratos eventuales, haya trabajado de forma efectiva en la Empresa un mínimo de 150 jornadas reales y se encuentre en activo.

C) A los efectos previstos en los párrafos A) y B) del presente artículo, no se computarán los siete meses de contrato o los 150 días de trabajo efectivo, si durante la prestación de servicios el trabajador hubiera cesado voluntariamente en la Empresa, sólo se reanudará el cómputo a efectos de adquisición de la fijeza discontinua a partir de la siguiente contratación, si se produjera.

D) Los trabajadores eventuales que presten, o hayan prestado servicios en las empresas o centros de trabajo durante tres años consecutivos, y ello con independencia del número de días de prestación de servicios, adquirirán la fijeza discontinua al término del tercer año.

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

F) Aquellos trabajadores que por aplicación de Convenios anteriores, estuvieran en trámite de adquisición de la condición de fijo discontinuo, adquirirán la misma si a la fecha 31 de octubre de 2010 estuviera el trabajador vinculado a la Empresa, hubiera prestado servicios efectivos durante 150 jornadas o hubiera superado la contratación de siete meses.

NOTA.- Se entiende como vinculación a los efectos de la letra F) del presente artículo el haber prestado servicios para la Empresa durante el año 2010.

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.

Artículo 9. - Jornada intensiva.

Para la realización de todos los trabajos agrícolas y con la excepción de labores administrativas, conductores y maquinaria agrícola, 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 lo 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 podrá 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.

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 medico de cabecera y este le de la baja por IT, se abonará el importe de dos horas por la previa consulta del medico 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.

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.

Artículo 15. - Horas extraordinarias y festivas.

Las horas trabajadas a partir de las 40 h. semanales tendrán la consideración de extraordinarias abonándose con el incremento legalmente establecido, así como las trabajadas en domingo o festivo, bien sea fiesta nacional o local.

Se mantendrán los pactos y condiciones que con respecto a horas extras estén establecidos en las empresas en la fecha del inicio de la vigencia del presente Convenio. Estos Pactos que lo serán siempre por escrito, estarán a disposición de los sindicatos firmantes. Si estos lo solicitan y la empresa no los entrega en un plazo de quince días, se entenderá que no existe pacto al respecto.

En aquellas empresas donde no exista pacto sobre el valor de las horas extraordinarias, se establece que las mismas se abonen con un incremento del 30% sobre el valor de la hora normal para las realizadas en domingos y festivos.

Este mismo incremento se abonaría para las horas realizadas en sábados, una vez completada la jornada semanal de 40 horas.

Las horas correspondientes a los días festivos entre semana se descontarán del cómputo semanal, a los efectos previstos en el párrafo anterior.

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 tres 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.

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.

Tal y como acordaron las partes durante la negociación colectiva en la reunión celebrada el 17 de junio de 2011 (Acta num. 15), por la situación económica por la que atraviesa el sector y que es reconocida por los interlocutores sociales, las mismas consideran prorrogados en todos sus aspectos el convenio colectivo anterior, cuya vigencia expiró el 31 de diciembre de 2008, aprobado por resolución de la D.G. de Trabajo de Murcia de 18.12.2007 y publicado en el BORM de 23.1.2008, por lo que se observará una identidad total entre el presente convenio y el anterior.

Al considerar prorrogado el anterior convenio no se han generado atrasos salariales para ningún trabajador afectado por el mismo durante los años 2009 y 2010, salvo en lo referente al día 31 de diciembre de 2010, fecha en que las partes acuerdan incrementar las tablas de salarios del convenio de 2008 en un 2,3%.

La vigencia por tanto del presente convenio, tal y como consta en el artículo 3, es de 1 de enero de 2009 a 31 de diciembre de 2010, si bien los incrementos económicos de todo ese periodo de vigencia, sólo vienen referidos al citado día 31 de diciembre de 2010, fecha ésta que han elegido las partes para que el incremento pactado y consensuado sirva de referencia en la negociación del convenio de 2011 y siguientes.

Se acompaña como Anexo III la tabla de retribuciones del presente convenio, vigente a partir del 31 de diciembre de 2010.

Los atrasos derivados de la aplicación del convenio, es decir los de 31.12.2010 y la aplicación de éstos salarios durante los meses de 2011 previos a la publicación de aquel en el BORM, se abonarán durante el mes de julio de 2011.

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.

Artículo 22. - Momento de pago y mora.

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

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

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.

Los trabajadores fijos percibirán en concepto de antigüedad en el día 5 de enero, la cantidad que a continuación se especifica:



Antigüedad Días Salario Mínimo Interprofesional.

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

Los trabajadores fijos discontinuos comenzarán a devengar este plus a partir de su reconocimiento como tal, por la firma de su contrato de trabajo de esta condición, con el entendimiento que cada año de prestación de trabajo para los fijos, a los fijos discontinuos les equivale a la prestación de servicios por un período de tiempo anual igual o superior a 180 días de trabajo efectivo.

Los trabajos efectuados por los trabajadores fijos discontinuos con anterioridad al 1.1.91, no se tendrán en cuenta para el cómputo, devengo y percibo de este plus de antigüedad.

Los trabajadores fijos que tuvieran contrato de trabajo de tal condición suscrito con anterioridad a la fecha de 1 de junio de 1997, se les congelará el tramo temporal correspondiente a los años de antigüedad que consta en la tabla indicada al principio, en el momento que alcancen el tramo que están en trámite de adquisición. También se congelará el número de días de S.M.I que les correspondiera percibir por aquella. En todo caso, se garantiza a los trabajadores fijos que accederán como máximo al sexto tramo de antigüedad previsto en la tabla anterior, es decir el correspondiente a 21 días de S.M.I., siempre y cuando lógicamente mantengan la vinculación laboral ininterrumpida en la empresa. Al acceder a ese tramo se congelará en la forma anteriormente indicada en el principio de este apartado.

Los trabajadores fijos contratados a partir del 1 de junio de 1997, sólo podrán adquirir el primer tramo de antigüedad, y cuando lo consoliden, se congelará el número de días de S.M.I. a percibir.

Con relación a los trabajadores fijos discontinuos se establecen las siguientes condiciones en lo referente a la adquisición del complemento de antigüedad:

a) Los trabajadores fijos discontinuos que no tuvieran contrato de trabajo de tal condición suscrito con anterioridad a la fecha de 1 de junio de 1997, podrán adquirir exclusivamente el primer tramo temporal de la antigüedad que consta en la tabla y una vez que lo hubieran consolidado, quedará congelado el número de días de Salario Mínimo Interprofesional que les corresponda percibir.

Para la adquisición de este primer y único tramo de antigüedad, tendrán que prestar servicios de forma efectiva en la Empresa durante 540 días, a la fecha del reconocimiento efectivo del tramo temporal, y en el entendimiento que el devengo de ese primer tramo de antigüedad coincidirá con el término del tercer año natural de prestación de servicios.

b) Los trabajadores fijos discontinuos que tengan reconocida tal condición con anterioridad a la fecha de 1 de junio de 1997 y estén en trámite de adquisición de cualquier tramo temporal de la antigüedad, podrán consolidar como máximo hasta el sexto tramo temporal de la misma, es decir, el correspondiente a 21 días de Salario Mínimo Interprofesional, si bien cuando adquieran éste último, se congelará el número de los días de S.M.I. del tramo.

Para el devengo del primer tramo de la antigüedad será preciso haber prestado servicios de forma efectiva al menos durante 540 días previos al hecho causante, y para el resto de tramos, prestar trabajo de forma efectiva durante 180 días dentro del año natural de que se trate.

A efectos del pago del complemento de antigüedad, y siempre que el trabajador esté vinculado a la empresa y en activo en la fecha del pago, el mismo se abonará con independencia del número de días trabajados en el año inmediatamente anterior, salvo que la no prestación efectiva de 180 días en el citado período, sea imputable al trabajador, en cuyo caso el abono será proporcional al número de días trabajados.

No son imputables al trabajador, a los efectos previstos anteriormente, las ausencias por incapacidad temporal y las licencias retribuidas.

Si el trabajador cesara en la empresa y se desvinculara temporal o definitivamente de la misma, o suspendiera su contrato de trabajo, sólo percibirá la parte proporcional a 180 días o más trabajados en el año natural al que se corresponda el devengo.

El Salario Mínimo Interprofesional a tener en cuenta para el abono de ésta paga, será el establecido para el 5 de enero en que ha de realizarse dicho abono, pudiendo en todo caso abonarse dicha paga durante ese mes.

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 19,00 euros 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 este.

CAPÍTULO VII

Artículo 34. - Comisión Paritaria.

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

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

Son funciones de la Comisión Paritaria Mixta:

A) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

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

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

Artículo 35. - Formación profesional.

Las partes firmante del Convenio, se comprometen a impulsar la elaboración, tanto de planes sectoriales de formación profesional de trabajadores en activo del sector del campo, como de actividades formativas a nivel de empresa. Para ello instarán a empresas y representantes de los trabajadores a formalizar los documentos de adhesión correspondientes al acuerdo nacional de formación continua, propugnando con ello la elevación del nivel de formación de los trabajadores del sector.

Asimismo, las partes se adhieren al acuerdo estatal sectorial de formación continua.

Artículo 36. - 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, publicado en el B.O.R.M., de 1 de marzo de 1997, y que vincularán a la totalidad de los centros de trabajo y trabajadores en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo. Para ello, ambas partes acuerdan firmar un acta de adhesión al citado Acuerdo, remitiéndola al Organismo correspondiente.

Artículo 37. - Cláusula de No aplicación del Régimen Salarial.

El incremento salarial pactado en el presente Convenio, podrá aplicarse en todo o en parte, únicamente en el caso de Empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación. Sólo se considerará

dañada esa estabilidad económica, cuando la aplicación del incremento, pueda causar daños irreparables en la economía de la Empresa, según las previsiones.

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

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

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

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

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

El arbitro designado, bien directamente o por insaculación entre tres, dispondrá de un plazo de quince días para dictar laudo sobre el descuelgue o no de la Empresa, sobre la aplicación del régimen salarial del Convenio, y ello una vez examinada la documentación aportada por las partes y las alegaciones que se puedan presentar.

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

Artículo 38. - 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 39. - 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 40. - Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación.

Igualdad en el trabajo

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

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

No Discriminación

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

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo y las Empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión 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

No Discriminación por razón de sexo

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

Objetivos de la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo

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

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

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

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

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

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se constituirá una Comisión al efecto en el ámbito de éste Convenio.

La composición de ésta comisión será paritaria y estará compuesta por las partes firmantes del mismo.

Disposiciones adicionales.

Primera. – El presente convenio se considerará prorrogado en su articulado y sus anexos, hasta tanto en cuanto se suscriba por la correspondiente Comisión Negociadora el que lo sustituya, y publique en el B.O.R.M.

Segunda. - La Comisión Paritaria del Convenio, durante la vigencia del mismo, definirá las categorías profesionales, determinando las funciones de cada una de dichas categorías.

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. Contribuir a simular la presencia de otro trabajador en la empresa, firmando o fichando por él a la entrada o a la salida del trabajo.
5. La imprudencia en el desempeño del trabajo si la misma conlleva riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales.

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

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

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

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

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

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

D). Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

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

2. La indisciplina o desobediencia.

3. La reiteración de falta grave dentro del 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. 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.

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, con la redacción dada por la Ley 35/2010 de 17 de septiembre y 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 31.12.99, 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 del resto de los fijos discontinuos, es decir, los reconocidos como tales a partir del 1.1.2000, quienes en su trabajo rotativo no tendrán una diferencia de días de trabajo entre ellos superior a 12 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 numero 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 31.12.1999.

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 1.1.2000, 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.

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.

5.º-De la Cotización.

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

6.-De la Situación Legal de Desempleo.

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

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

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

c) Por las demás causas previstas en la legislación vigente.

7.-Documentación a efectos de Desempleo.

Las empresas vendrán obligadas a facilitar mensualmente a la Dirección Provincial del INEM o a la oficina de dicha entidad Gestora de la localidad donde esté ubicada aquella, relación de los trabajadores fijos discontinuos que hayan cesados por causas no imputables a aquellos en el mes anterior, con indicación del número de días que estuvieron cesados, así como cuando se produzca el cese

colectivo con indicación del número de trabajadores afectados y el período de duración del cese.

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

8.-Unidad del Convenio.

En el supuesto de que la autoridad laboral o los Tribunales de Justicia, en el ejercicio de las funciones que le son propias, declarara la nulidad de alguno de los artículos o pactos del presente Convenio, o de sus Anexos, el Convenio Colectivo quedaría sin efecto, debiendo nuevamente ser negociado en su integridad, aplicándose mientras tanto el anterior, cuya vigencia expiró el 31.12.2008.

| Tablas de Retribuciones vigente a partir de 31 de diciembre de 2010 | | | | | |
|--|-----------|------------|-------------|-------------------|--------------------|
| Convenio Colectivo de Trabajo para Empresas Cosecheras y Productoras de Tomate, Lechuga y otros Productos Agrícolas y sus Trabajadores de la Región de Murcia. | | | | | |
| | | | | | |
| | | FIJOS | | Eventuales y F.D. | |
| | Euros/día | Beneficios | Total Anual | Día con prorratas | Hora con prorratas |
| Especialistas y no cualificados | | | | | |
| Peón | 26,15 | 254,04 | 11.367,77 | 41,64 | 6,25 |
| Guardas jurados o particulares | 26,15 | 254,04 | 11.367,77 | 41,64 | 6,25 |
| Especialistas de riego y goteo | 26,80 | 254,04 | 11.644,61 | 42,66 | 6,40 |
| Cabezalero o jefe de equipo | 26,50 | 254,04 | 11.515,12 | 42,18 | 6,33 |
| Tractoristas | 30,68 | 254,04 | 13.292,25 | 48,68 | 7,31 |
| Reparadores maquinaria agrícola | 34,12 | 254,04 | 14.752,35 | 54,03 | 8,11 |
| Especialistas maquinaria agrícola | 27,33 | 254,04 | 11.872,33 | 43,49 | 6,53 |
| Especialistas agrícolas | 28,13 | 254,04 | 12.211,68 | 44,74 | 6,72 |
| Caseros | 26,35 | 254,04 | 11.452,61 | 41,95 | 6,30 |
| Capataces no titulados | 31,99 | 254,04 | 13.850,39 | 50,73 | 7,62 |
| Viveristas | 26,35 | 254,04 | 11.452,61 | 41,95 | 6,30 |
| Oficios clásicos | | | | | |
| Mecánicos / conductores vehículos | 33,36 | 254,04 | 14.430,86 | 52,86 | 7,94 |
| Conductores maquinaria agrícola | 30,68 | 254,04 | 13.292,25 | 48,68 | 7,31 |
| Oficial | 32,27 | 254,04 | 13.966,49 | 51,16 | 7,68 |
| Ayudante | 27,57 | 254,04 | 11.970,56 | 43,85 | 6,59 |
| Albañiles y oficios varios | 32,27 | 254,04 | 13.966,49 | 51,16 | 7,68 |
| Especialistas montaje invernaderos | 27,10 | 254,04 | 11.769,64 | 43,11 | 6,48 |
| Técnicos y administrativos | | | | | |
| Técnico grado superior | 1.591,31 | 254,04 | 22.532,27 | 82,54 | 12,40 |
| Técnico grado medio o asimilado | 1.322,96 | 254,04 | 18.775,53 | 68,78 | 10,33 |
| Técnico especialista | 1.227,51 | 254,04 | 17.439,09 | 63,88 | 9,60 |
| Capataz titulado | 1.199,51 | 254,04 | 17.047,11 | 62,44 | 9,38 |
| Oficial administrativo | 1.172,40 | 254,04 | 16.667,62 | 61,05 | 9,17 |
| Auxiliar administrativo | 910,23 | 254,04 | 12.997,36 | 47,61 | 7,15 |
| Listero | 812,39 | 254,04 | 11.627,54 | 42,59 | 6,39 |

Sección Convenios Colectivos y Empresas de Trabajo Temporal

Exp. 30/01/0001/2011

Localizador de la Subsanación Numero BN42YK52

A La Consejería de Educacion, Formacion y Empleo

Dirección General de Trabajo de la Region de Murcia

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS COSECHERAS Y EXPORTADORAS DE TOMATE, LECHUGA Y OTROS PRODUCTOS AGRÍCOLAS Y SUS TRABAJADORES DE LA REGIÓN DE MURCIA

Reunidos en la sede de Proexport de Murcia, en fecha 05 de Octubre de 2011 a las 12 horas, los miembros de la Comisión Negociadora del convenio de referencia, ante este Organismo comparece y como mejor proceda, EXPONE:

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

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

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

Artículo 40 Políticas de igualdad

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

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

- El acceso al empleo
- Estabilidad en el empleo
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor
- Formación y promoción profesional
- Ambiente laboral exento de acoso sexual

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

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

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

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

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

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

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

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

El Plan debe contener cuatro partes:

- 1.- Parte primera o parte organizativa: en la que se designará un comité o comisión que se encargará más directamente de la gestión del plan. Se identificará a todas las personas y órganos que participan en el plan y deberá señalarse cuál

es su grado de participación y responsabilidad. En concreto la comisión o comité tendrá una composición paritaria (representantes de la empresa y de la plantilla) y sus funciones serán de impulso y apoyo al diagnóstico, a la negociación, y a la ejecución y seguimiento del plan. Incluso en esta parte ejecutiva se podrá negociar directamente las acciones del plan, apartándolo así de la negociación general.

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

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

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

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

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

La articulación entre objetivos y acciones se realizará en jerarquía, es decir, se definirá un objetivo y a continuación las acciones para llevarlo a cabo. En la ficha que se debe elaborar para cada acción detallando la implantación y evaluación de la misma, pueden referirse los distintos objetivos a los que sirve.

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

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

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

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

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

Por lo expuesto,

Que mediante el presente escrito, Solicitamos de esta Dirección General, tenga por admitido la presente de Acta de la Comisión Negociadora del Convenio



Colectivo para las Empresas Cosecheras y Productoras del Tomate de la Región de Murcia y se proceda a su registro y publicación en el BORM de conformidad con la legislación vigente.

Autorizando expresamente a don. Juan Antonio Montesinos Garcia, con DNI 27484620-b, para realizar los trámites correspondientes ante los Organismos oportunos para la inscripción, registro y publicación del citado Convenio Colectivo remitiendo dicho texto a la Autoridad Laboral para su correspondiente publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

En Murcia, 5 de octubre de 2011.