

volverían a negociar un nuevo Convenio o bien reconsiderar el contenido de este Convenio en su totalidad.

En todo caso y mientras se negociase el nuevo acuerdo sobre el convenio colectivo, quedaría prorrogado el convenio anterior.

Artículo 35.º Legislación supletoria.

En todo lo no previsto en este Convenio será de aplicación el estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales de aplicación y Ordenanza laboral.

Artículo 36.º Partes contratantes.

El presente Convenio ha sido concertado entre el delegado de Empresa y la Dirección de ésta, debidamente facultados.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2002.

CATEGORIA	SALARIO BASE
	MENSUAL
Encargado general	1.305,81
Oficial administrativo	1.060,85
Encargado planta	1.116,34
Oficial 1ª extrusión	852,92
Oficial 2ª extrusión	729,64
Oficial 1ª envasado	852,92
Oficial 2ª envasado	729,64
Peón	709,10

ANEXO II

TABLA SALARIAL 2003

CATEGORÍA	SALARIO BASE
	MENSUAL
Encargado general	1.365,91
Oficial Administrativo	1.120,95
Encargado Planta	1.176,44
Oficial 1ª Extrusión	913,02
Oficial 2ª Extrusión	789,74
Oficial 1ª Envasado	913,02
Oficial 2ª Envasado	789,74
Peón	769,20

Consejería de Trabajo y Política Social

4778 Convenio Colectivo de Trabajo para Manipulado y Exportación de Frutos Secos y Descascarado de Almendra. Exp. 8/03.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Manipulado y Exportación de Frutos Secos y Descascarado de Almendra, (Código de Convenio número 3000725), de ámbito Sector, suscrito por la Comisión

Negociadora del mismo, con fecha 17-1-2003, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24-3-1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General de Trabajo,

Resuelve

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

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

Murcia a 1 de abril de 2002.—El Director General de Trabajo por delegación de firma (Resol. 20-9-99).—El Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna.**

Convenio Colectivo para Manipulado y Exportación de Frutos Secos de la Región de Murcia

Artículo 1.º Ambito territorial.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todo el territorio de la Región de Murcia.

Artículo 2.º Ámbito funcional.

Este Convenio es de aplicación a todas las empresas reguladas por la Reglamentación Nacional de Trabajo de las industrias de Manipulado y Exportación de Frutos Secos, aprobada por Orden Ministerial de 18 de junio de 1949 (B.O.E. de 26 de junio) y dedicadas a la actividad de descascarillado, clasificación, repelado y demás manipulaciones de almendras, avellanas, pasas, higos, algarrobas, castañas, bellotas, piñones, nueces, cacahuetes, cáscaras de naranja y cualquier otro producto clasificado como fruto seco, así como la extracción de caldos de los mismos.

Artículo 3.º Ámbito Personal.

De conformidad con el artículo anterior, este Convenio afecta a todo el personal que preste sus servicios en las empresas mencionadas en el mismo.

Artículo 4.º Ámbito temporal.

La entrada en vigor del presente Convenio será el día 1 de julio de 2002 y su duración será hasta el 30 de junio de 2003.

En el periodo comprendido entre el 1-7-02 al 30-6-03 se aplicaran los salarios que figuran en la tabla salarial anexa. En la que esta incluido el incremento salarial pactado del 3,75%.

Se establece una cláusula de revisión salarial para la vigencia del convenio de el I P C real interanual regional mas 0,75%, en el periodo de 1-7-02 al 30-6-03. Esta revisión operará siempre que la suma del IPC regional interanual más 0.75% supere el incremento negociado del 3,75%.

En caso de no denunciarse el presente Convenio con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento, por alguna de las partes contratantes, se prorrogará automáticamente de año en año la tabla salarial, según el índice de precios al consumo del I.N.E. durante los doce meses anteriores.

Artículo 5.º Jornada laboral.

La jornada laboral será de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual, equivalente a 1.818 horas anuales de trabajo efectivo. Los trabajadores que tengan asignada jornada continua tendrán derecho a un descanso de media hora, computándose como de trabajo efectivo.

Artículo 6.º Horario de trabajo.

La fijación del horario de trabajo se hará por la empresa oídos los representantes de los trabajadores. Si este horario hubiese de modificarse durante el tiempo de su vigencia tal modificación se hará de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Artículo 7. Vacaciones.

Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales. Al menos 15 días se disfrutarán en el periodo comprendido desde el 1 de junio al 30 de septiembre. La retribución será de salario base más antigüedad.

El trabajador conocerá con dos meses de antelación la fecha del disfrute de las mismas.

Artículo 8. Contrato de trabajo.

Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, especificándose las condiciones de trabajo. De los contratos se facilitará una copia al trabajador en el momento de la firma del mismo que deberá realizarse en presencia de un representante sindical si así lo solicita el trabajador.

Artículo 9. Licencias.

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

- a) Por matrimonio del trabajador, 15 días.
- b) Por alumbramiento de la esposa, 2 días ampliables a 5 si acaeciese gravedad o hubiese desplazamiento fuera de la localidad donde reside el trabajador.
- c) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, padres, hijos y hermanos, 3 días naturales que podrán ampliarse a 5 días naturales también en el supuesto que hubiese desplazamiento fuera de la localidad.
- d) Por traslado de vivienda, 2 días, siempre que haya traslado de ajuar doméstico.
- f) Un día en caso de matrimonio de hijos.

g) Por el tiempo necesario para asistir a los exámenes de carácter académico y oficial.

h) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica, acreditándolo con justificante del médico en el que conste la hora de ingreso y salida del consultorio.

i) El trabajador tiene derecho a un día de Asuntos Propios por cada 11 meses de trabajo efectivo en la empresa.

Artículo 10. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se realicen se incrementarán con el 75% sobre el salario de la hora ordinaria, sien el valor de la hora ordinaria el resultado de dividir el salario anual del trabajador entre las 1.827 horas de trabajo anual.

Artículo 11. Personal de temporada, equiparación de salarios.

El personal temporero y el personal fijo discontinuo tendrán derecho a una prestación suplementaria del 15% sobre la tabla salarial del presente Convenio.

Se crea un plus personal, denominado Complemento de Fijo, para los trabajadores fijos del sector, al objeto de proceder a la equiparación salarial entre los trabajadores fijos con los fijos discontinuos y eventuales en un plazo de 7 años, a razón de un 3% del salario base para el primer año de vigencia, un 5% para el 2.º año, el 7% para el 3.º, 9% para el 4.º, 11% para el 5.º, 13% para el 6.º, y el 15% para el 7.º año.

Artículo 12. Servicio militar.

El personal no fijo discontinuo, durante el servicio militar, percibirá las pagas extraordinarias de Navidad y verano.

Artículo 13. Ayuda por fallecimiento.

Para los causahabientes del personal fijo de plantilla de las empresas afectadas, que fallezca, se establece una ayuda consistente en el abono de una mensualidad de salario base más antigüedad, siempre que haya permanecido en la empresa cinco años en la fecha del óbito. En cuanto a los causahabientes de los trabajadores fijos discontinuos se establece la misma ayuda con análogos requisitos, computándose el tiempo de permanencia previo en función de los días realmente trabajados en la empresa que se agruparán en fracciones de 365 días.

Artículo 14. Complemento de Incapacidad Temporal.-

En caso de accidente de trabajo o enfermedad común que requiera intervención quirúrgica y/u hospitalización, a partir del día 15 contado desde la iniciación de la Incapacidad Temporal, las empresas abonarán a los trabajadores que se encuentren en dicha situación un 25% de la base de cotización que haya servido para determinar la cuantía de la prestación que corresponda. En caso de enfermedad común y accidente no laboral, las empresas abonarán a los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal por estas contingencias y a

partir del día veinte desde su iniciación el 25% de la base de cotización que haya servido para calcular la cuantía de la prestación. Todas estas prestaciones durarán en tanto esté en activo el contrato de trabajo.

Artículo 15. Plus de Toxicidad.

Aquellos trabajadores cuyo puesto de trabajo sea declarado afecto de riesgo evidente de toxicidad por el Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene del Ministerio de Trabajo, percibirán un plus del 20% de su salario base más antigüedad, en tanto permanezcan en dicho puesto.

Artículo 16. Salario Base.

El salario base es el especificado en el anexo salariales del presente Convenio para cada uno de los niveles y categorías reseñados.

Artículo 17. Complemento Personal.

Con efectos del 1 de julio de 1995, quedó congelada la promoción económica, también llamada premio de antigüedad. Los trabajadores que en la citada fecha tuvieran reconocido uno o más trienios, consolidaron los mismos con el porcentaje sobre el salario base correspondiente, siendo abonado en lo sucesivo como complemento personal revalorizable y no absorbible.

Artículo 18. Gratificaciones Extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, una en Navidad, consistente en 30 días de salario base más antigüedad o Complemento personal y de Complemento de Fijo o Temporero, y otra de verano, también consistente en 30 días de salario base más antigüedad o Complemento personal y de Complemento de Fijo o Temporero. A los fijos discontinuos y temporeros les corresponden las mencionadas pagas pero en la parte proporcional al tiempo de los servicios prestados.

Artículo 19. Beneficios.

Se establece una paga de beneficios de 30 días de salario base más antigüedad o complemento personal y Complemento de Fijo o Temporero para los trabajadores fijos de plantilla que se hará efectiva el 15 de marzo. Esta paga se ampliará también a los fijos discontinuos en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 20. Clasificación de los trabajadores según permanencia en la empresa.

Por razones de permanencia en el servicio de la empresa, los trabajadores se clasificarán en fijos, fijos discontinuos y temporales. Son fijos discontinuos o de campaña, los contratados para una campaña de producción.

Los trabajadores fijos discontinuos deberán ser llamados cuando la empresa, en uso de su facultad discrecional de gestión del negocio, decida iniciar su actividad por orden de antigüedad, en cada especialidad, y cesaran en el trabajo en orden inverso al de su llamamiento, por finalización de campaña, etc.

La campaña del sector de manipulado y exportación de frutos secos y descascarado de almendra será del 1 de julio al 30 de junio.

Para el llamamiento al trabajo por orden de antigüedad, los trabajadores fijos discontinuos que asciendan de categoría mantendrán su número de orden en la categoría anterior.

En el plazo de 15 días a contar desde la fecha de publicación de este convenio en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», las empresas vendrán obligadas a exponer unas listas de los trabajadores fijos discontinuos, en las que figurará la antigüedad inicial de éstos a efectos de llamamiento. Copia de estas listas se entregará al delegado de personal.

La empresa facilitará al trabajador que lo solicite y al término de cada campaña un certificado acreditativo de los días efectivamente trabajados durante la misma.

El trabajador fijo discontinuo no podrá superar o igualar la jornada máxima a tiempo completo anual establecida para los trabajadores fijos continuos de 1818 horas anuales de trabajo efectivo.

Con relación a lo establecido en el párrafo anterior, no se incluirán a efectos de superación o equiparación de jornada, los períodos de suspensión de trabajo en que pudiera encontrar el trabajador fijo discontinuo por cualquiera de las causas previstas legalmente, ni las vacaciones establecidas en el artículo 7, salvo los supuestos de accidentes de trabajo, y sólo por el número de días que le hubiera correspondido trabajar en razón de la lista de llamamientos.

Contrato eventual por circunstancias de la producción

Los contratos eventuales por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, tendrán una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Será de aplicación lo contenido en el artículo 15.1B) del Real Decreto legislativo 1/1995 de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Contrato de obra o servicio determinado

Se podrá concertar para realizar trabajos, tareas o prestación de servicios que no tengan el carácter de permanente y/o habitual en la empresa. Los trabajos o tareas con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa que se podrán realizar mediante este contrato se determinan seguidamente:

Construcción, ampliación, rehabilitación y reparación de obra en general

Montaje, puesta en marcha y reparación de:

Maquinaria y equipos, instalaciones, elementos de transporte.

Actividades relativas a procesos organizativos, industriales, comerciales, administrativos y de servicios, tales como:

Investigación y desarrollo, nuevo producto o servicio, publicidad, apertura de nuevos mercados o zonas de distribución.

Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos.

Contratos para la formación

El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años, que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 2 años.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación (2 años), el trabajador/a no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

La retribución del trabajador/a contratado para la formación será, por el primer año 7.338 € y para el segundo año 8.254 €.

Contrato en prácticas

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión del título universitario o de Formación profesional de Grado medio o Superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los 4 años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años. Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación.

El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes.

La retribución del trabajador será como mínimo, del 75% y 85% durante el primer y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

Contrato de interinidad.

Este contrato tiene como objeto sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva.

Su duración será mientras subsista la reincorporación del trabajador sustituido a la reserva de su puesto de trabajo, o a la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto de trabajo.

Contrato a tiempo parcial

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial, cuando se haya acordado la prestación de servicio durante un número de horas al día, a la semana, al mes, o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparado.

A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada completa prevista en el presente Convenio Colectivo.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada.

El contrato a tiempo parcial, se entenderá celebrado por tiempo indefinido, cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos, dentro del volumen normal de actividad en la empresa.

Deberá figurar en el contrato de trabajo el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes, o al año contratadas y su distribución. También deberá figurar la determinación de los días en que el trabajador deberá prestar servicios.

En lo no previsto en este artículo, será de aplicación lo indicado en el artículo 12 de E.T.

Contrato para el fomento de la contratación indefinida

Será de aplicación lo dispuesto en la Ley 12/2001, de 9 de julio, BOE 10-VII-2001, disposición adicional 1.^a

Forma de contrato y copia básica

Las empresas entregaran al trabajador «previa petición» una copia del contrato o finiquito, antes de su firma, para consultar o examinar.

El empresario entregará a los representantes de los trabajadores, Copia Básica de todos los contratos, a excepción de los contratos de relación laboral especial

de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación. La copia básica contendrá los datos del contrato a excepción del DNI, domicilio, estado civil y cualquier otro que pudiera afectar a la intimidad personal.

Artículo 21. Dietas.

En cuanto a las dietas se estará a los gastos a justificar y con cargo a la empresa (comida, habitación y gastos de locomoción).

Artículo 22. Jubilación.

A los trabajadores fijos de plantilla, con una antigüedad en la empresa de doce años, se les abonará por una sola vez, en el momento de la jubilación que le sea reconocida por la Seguridad Social, una gratificación según el siguiente cuadro:

A los 60 años	440 €
A los 61 años	380 €
A los 62 años	320 €
A los 63 años	260 €
A los 64 años	200 €

A los trabajadores fijos discontinuos se les abonará la misma ayuda cuando reúnan análogos requisitos que los trabajadores fijos de plantilla, computándose el tiempo de permanencia en la empresa en función de los días realmente trabajados que se agruparán en fracciones de 365 días.

Artículo 23. Prevención de Riesgos.

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgo y accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores, de formación de los trabajadores y especialmente de sus representantes.

Principios de la acción preventiva

1. Normativa aplicable

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud laboral, será de aplicación la Ley 31/95 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral.

Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley y en las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo tienen el carácter de derecho necesario mínimo indisponible siendo por tanto de plena aplicación.

2. Principios generales

La evolución inicial de riesgos, como punto de partida para planificar la prevención, deberá considerarse como riesgos laborales una serie de factores que van a

condicionar sin duda el estado de salud de los trabajadores, los cuales podemos decir que son:

- Las condiciones de seguridad
- El medio ambiente físico (en el que se encuentran los contaminantes de naturaleza física).
- Los contaminantes químicos y biológicos.
- La carga de trabajo física y mental.
- La organización de trabajo (factores que tienen que ver con la concepción del trabajo, las tareas y los procesos, los ritmos, los procedimientos, etc.).

Las empresas estarán obligadas a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, y específicamente a:

1. Prevenir los riesgos laborales, adoptando cuantas medidas sean necesarias, las cuales deberán ser adaptadas y perfeccionadas, sin que su coste pueda recaer en modo alguno sobre los trabajadores, en base a los siguientes principios:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en relación con los puestos de trabajo, elección de equipos, métodos de producción y evitando el trabajo monótono y repetitivo.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo.
- Planificar la prevención, integrando en ella la técnica, la organización del trabajo, condiciones de trabajo, relaciones sociales y factores ambientales.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

2. Evaluar los riesgos que no hubieran podido evitarse, a través de:

- Una evaluación inicial teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los riesgos derivados del trabajo, la elección de los equipos de trabajo y la exposición a sustancias o agentes peligrosos.
- La actualización de la evaluación inicial cuando cambien las condiciones de trabajo o cuando se produzca algún accidente de trabajo o enfermedad profesional
- La realización de controles periódicos de las condiciones y actividades laborales.

La evaluación inicial de riesgos es un proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para tomar una decisión apropiada sobre la adopción de medidas preventivas adecuadas.

Esta evaluación consistirá en la realización de las mediaciones, análisis o ensayos necesarios, atendiendo a los criterios técnicos de los organismos especializados (instituto nacional de seguridad e higiene en el

trabajo, normas UNE, etc.) de forma que el procedimiento utilizado proporcione confianza sobre su resultado.

3. INTEGRAR las actuaciones de prevención en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de las mismas.

Planificación de la Prevención

Como resultado de la evaluación inicial de riesgos, se establecerá la estructura de un plan de prevención, que facilite la articulación de la planificación de la prevención de los riesgos laborales en las empresas. Para ello, deberán acordarse y especificarse las siguientes actuaciones:

A) El diagnóstico de la situación, mediante el estudio de las condiciones de trabajo que nos ha portado la evaluación inicial de riesgos.

B) La definición de objetivos generales y específicos.

C) Los programas de actuación en función de los riesgos detectados.

D) El plan de formación para el sector.

E) La asignación de medios materiales y humanos.

F) La asignación de tareas.

G) Los programas de seguimiento y evaluación.

Dichas actuaciones darán lugar a la implantación y desarrollo de los planes preventivos en todos los centros de trabajo sujetos a este acuerdo, de una manera rápida y coordinada a través de la comisión sectorial de seguridad y salud laboral.

Con tal fin se acuerda lo siguiente.

· Se adoptará un plan de formación para todos los trabajadores y en especial para los delegados de prevención y delegados de personal.

· En cumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales y en aplicación de la Ley 31/1995 y del R.D. 39/1997, en todos los centros de trabajo se integrará la actividad preventiva en el conjunto de sus actividades y decisiones en que este se preste, incluidos todos los niveles de la empresa.

· La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por estos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en todas las decisiones que adopten.

· Se establece así que la seguridad es intrínseca e inherente a todas las modalidades de trabajo, por lo que las responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales están asignadas de forma directa a las funciones de cada puesto de trabajo.

· Por ello, sin merma de la responsabilidad general de la empresa, el responsable de un área de trabajo también lo es de la adopción de las medidas de prevención de riesgos precisas para que el trabajo se realice con las debidas condiciones de seguridad y salud

en dicho área. Igualmente dará las instrucciones necesarias a los trabajadores.

· Se realizará un plan formativo urgente para todos los trabajadores de nueva contratación sobre el Mapa de Riesgos laborales y el plan Preventivo de las empresas.

Artículo 24. Condiciones económicas y derecho supletorio.

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

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan establecidos los trabajadores al entrar en vigor este Convenio.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Frutos Secos y demás disposiciones legales aplicables.

Las condiciones más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores podrán ser compensadas o absorbidas por las mejoras establecidas en este Convenio.

Artículo 25. Indemnización por muerte o invalidez.

Las empresas afectadas por este Convenio abonarán la cantidad de 8,60 € por cada trabajador y año, por la suscripción de una póliza de seguro para cubrir el riesgo de muerte, invalidez permanente total e invalidez permanente absoluta, cuya contratación será de exclusiva cuenta del trabajador, siendo indispensable para el pago de la cantidad mencionada, justificar ante la empresa la formalización de la póliza, bien directamente o a través de la compañía de seguros. La póliza podrá ser individual o colectiva, pero viniendo obligados los trabajadores a presentar la misma suscrita a la empresa con la relación de los trabajadores beneficiarios y la empresa abonará la cantidad pactada en función del número de aquellos.

Para el segundo año de vigencia la cantidad aportada por las empresas por cada uno de los trabajadores se incrementará en el mismo porcentaje de aumento del incremento salarial.

Artículo 26. Acción sindical y Derechos Sindicales.

Referente a la acción sindical se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Los representantes sindicales dispondrán de un tablón de anuncios, exclusivamente para información sindical.

La empresa facilitará la celebración de Elecciones Sindicales.

Artículo 27.-Formación continua.

Las partes firmantes de este convenio, asumen íntegramente el II Acuerdo Nacional de Formación Continua y otros concordantes firmados en su día por las

Centrales Sindicales, Asociaciones de Empresarios y en su caso el Gobierno de la Nación y se comprometen a dar un tratamiento específico y preferente a esta materia en base a los siguientes motivos:

A) Evitar que este sector quede descolgado de los beneficios de la Formación Continua, rentabilizando la cuota del 0,7% que estas empresas y sus trabajadores pagan para la misma.

B) Mejorar la competitividad de las empresas y favorecer se adaptación y la de sus trabajadores al cambiante mercado que nos encontramos.

C) Mejorar las competencias y cualificaciones de los trabajadores de cara a la posible convalidación de experiencias laborales y conocimientos teóricos por títulos y/o certificados de profesionalidad, ante la puesta en marcha del Instituto Nacional de las Cualificaciones según lo previsto en el Acuerdo de Bases sobre la Política de Formación Profesional.

D) Elevar el nivel cultural de todo el «capital humano» de las empresas de cara a favorecer la capacidad de dialogo y la comprensión del medio laboral y social

Por lo expuesto, se acuerda que la Comisión Paritaria prevista en el presente Convenio, asuma las competencias en materia de Formación Continua, quedando facultada para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias, conducentes a la aplicación del presente acuerdo; bien en reuniones ordinarias, o convocadas al efecto por cualquiera de las partes firmantes.

Se acuerda que entre otras, serán objetivos de dicha comisión:

E) Sensibilizar al sector sobre esta materia de cara a eliminar los obstáculos, prejuicios y dinámicas erróneas, que dificultan la puesta es marcha de planes específicos para el sector y /o la participación de empresas y trabajadores en las acciones formativas que promueven las centrales sindicales y asociaciones empresariales.

F) Detectar las necesidades formativas específicas de empresas y trabajadores, intentando compatibilizar la oferta y demanda de acciones formativas, así como las necesidades de las empresas con las preferencias y aspiraciones de los trabajadores.

G) Orientar a las empresas y trabajadores sobre las posibilidades de realizar cursos, así como sobre todo lo relacionado con la convalidación de certificados de profesionalidad y / o acreditación de competencias profesionales.

H) Promover la conveniencia de consultar a esta comisión todas las dudas que sobre esta materia pudiesen surgir.

La Comisión paritaria tendrá como funciones:

Fomentar la formación de los trabajadores de su ámbito, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Informar, orientar y promover los planes agrupados en el ámbito de la Región de Murcia.

Hacer estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresas y trabajadores del sector en la Región de Murcia.

Además de las funciones propias de la Comisión, relacionadas anteriormente, ésta impulsará las siguientes cuestiones:

A) Promover el desarrollo personal y profesional.

B) Contribuir a la eficacia económica mejorando la eficacia de las empresas.

C) Adaptarse a los cambios tecnológicos.

D) Contribuir a la formación profesional.

Artículo 28. Comisión Mixta de Interpretación.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión mixta, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del Convenio, que estará compuesta de forma paritaria por tres representantes de los sindicatos firmantes que serán trabajadores del sector y también pertenecerán al sector los representantes de la parte empresarial.

Son funciones de la comisión mixta:

1.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

2.- Interpretación del Convenio.

3.- Conciliación facultativa en problemas colectivos.

4.- Arbitraje facultativo en los problemas o cuestiones derivadas de este Convenio.

Las resoluciones o acuerdos de la Comisión Mixta serán vinculantes para las partes, sin perjuicio de las acciones que puedan utilizarse ante las jurisdicciones y Administración Laboral.

Cualquiera de las partes que la integran podrá convocar reuniones con un plazo de antelación de siete días, previo escrito al presidente, de las deliberaciones de este Convenio, una vez al mes.

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO PARA MANIPULADO Y EXPORTACION DE FRUTOS SECOS DE LA REGION DE MURCIA

VIGENCIA DEL 01-07-2002 AL 30-06-2003-

NIVEL CATEGORIAS	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS FIJOS 7%	SALARIO AÑO
1 TITULADO G. SUPERIOR	1.003,38	70,24	16.104,30
2 TITULADO G. MEDIO	946,07	66,22	15.184,42
3 OFICIAL ADMINISTRATIVO	860,07	60,20	13.804,05
4 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	637,66	44,64	10.234,50
5 CAPATAZ Y ENCARGADO	22,25	1,56	10.833,55
6 OFICIAL 1ª VIAJANTE, CONDUCTOR	21,88	1,53	10.651,55
7 SIRVIENTE DE MAQUINAS, CAJILLERO	21,20	1,48	10.319,40
8 SUBALTERNO, FAENERA, PEON	20,44	1,43	9.950,85

TABLA SALARIAL FIJOS DISCONTINUOS

NIVEL CATEGORIAS	SALARIO BASE (DÍA)	SALARIO AÑO
5 CAPATAZ Y ENCARGADO	33,99	12.406,35
6 OFICIAL 1ª VIAJANTE CONDUCTOR	33,46	12.212,90
7 SIRVIENTE DE MAQUINAS, CAJILLERO	32,40	11.826,00
8 SUBALTERNO, FAENERA, PEON	31,22	11.395,30

NOTA: En la tabla salarial para Fijos discontinuos se encuentran comprendidas las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, paga de beneficios y vacaciones, así como el complemento del 15% previsto en el artículo 11 del convenio.

También, y durante la vigencia del contrato de trabajo de los Fijos discontinuos, tendrán derecho a percibir el salario base diario los sábados, domingos y festivos.

Los trabajadores fijos tienen un complemento personal de un 7% más sobre lo reflejado en la tabla de salarios en la columna de salario base, y que aparece en la columna de complemento de fijos