

Consejería de Trabajo y Política Social

4833 Convenio Colectivo de trabajo para Manipulado y Envasado de Fruta Fresca y Hortalizas. Expediente 16/2001.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de trabajo para Manipulado y Envasado de Fruta Fresca y Hortalizas (código de convenio número 3000985), de ámbito sector, suscrito por la Comisión Mixta de Interpretación del referido convenio, con fecha 12-4-2001 y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 19 de abril de 2001, 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, así como por las disposiciones de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección General de Trabajo

ACUERDA

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

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

Murcia a 20 de abril de 2001.—El Director General de Trabajo. Por delegación de firma (Resol. 20-9-99), el Subdirector General de Trabajo, **José R. Pascual del Riquelme Viudes**.

Convenio Colectivo de Manipulado y Envasado de Fruta Fresca y Hortalizas de la Región de Murcia para el 2001/2002/2003.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

1.1 Ámbito Territorial: El presente convenio será de aplicación obligatoria en el territorio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia

1.2 Ámbito Funcional: El presente Convenio obliga a las empresas en aquellos centros de trabajo que se dediquen al manipulado y envasado de fruta fresca y hortalizas de la Región de Murcia así como a los trabajadores de éstas.

1.3 Ámbito Personal: El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los trabajadores y empresas incluidos en el ámbito funcional con excepción de las relaciones laborales de carácter especial incluidas en el artículo 2 del Estatuto de Los Trabajadores.

ARTÍCULO 2.- VIGENCIA Y DURACIÓN

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma por La Comisión Negociadora del mismo. No obstante, los efectos económicos, serán de aplicación desde el 1 de enero del 2001

La duración será de tres años, es decir, desde el día 01/01/2001 hasta el 31/12/2003.

ARTÍCULO 3. - DENUNCIA Y PRÓRROGA:

El presente Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes que lo conciertan con 30 días, como mínimo, de antelación a la fecha de su vencimiento. Caso de no ser denunciado, el articulado se considerará prorrogado por un año, a excepción de la tabla salarial, que se vera incrementada en el mismo porcentaje que resulte el IPC nacional al 31 de Diciembre y su abono se hará durante el mes siguiente al conocimiento de dicho índice, es decir, en el mes de Febrero.

ARTÍCULO 4.- CONDICIONES DE APLICACIÓN

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

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan establecidas las empresas al entrar en vigor éste Convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado.

Con carácter supletorio y en lo no previsto en éste Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la Legislación vigente.

ARTÍCULO 5.- CONCURRENCIA DE CONVENIOS

El presente Convenio Colectivo, mientras se encuentre vigente, no podrá verse afectado por lo dispuesto en otro Convenio de distinto ámbito, salvo que, mediante acuerdo entre la Asociación Empresarial y Las Organizaciones Sindicales firmantes así lo establezcan.

ARTÍCULO 6.- COMISIÓN PARITARIA

Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Paritaria mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en Convenio en relación a las controversias y conflictos de carácter colectivo que le sean sometidos.

La Comisión estará compuesta por seis miembros representantes de los trabajadores en total en igual proporción para cada una de las centrales sindicales firmantes del Convenio y seis de las organizaciones empresariales, miembros todos de la Comisión Negociadora.

La Comisión estará asesorada por los técnicos que ambas partes soliciten.

Relación de integrantes de dicha Comisión Paritaria, es la que figura en el anexo 3 del convenio.

Las convocatorias de las reuniones de la Comisión Mixta se harán mediante escrito de cualquiera de las artes dirigido a la otra, viniendo obligada a reunirse en el plazo de 7 días a partir de la convocatoria.

En la convocatoria, se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación.

En todo caso, la Comisión se reunirá al término de cada año o durante el mes de Enero del siguiente año para actualizar las tablas salariales y establecer el calendario laboral.

Los acuerdos que se alcancen en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro.

Las partes se obligan a someter a la Comisión todas las cuestiones de interés general que susciten con carácter previo a cualquier acción judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos colectivos.

En todo caso, deberá negociarse bajo el principio de buena fe.

Son funciones de la Comisión Mixta, entre otras:

Interpretar las normas establecidas en este Convenio.

Vigilar el cumplimiento del mismo.

Negociar las revisiones salariales durante los años de vigencia.

Reunirse en el caso de que el Salario Mínimo Interprofesional afecte a alguna categoría profesional de este Convenio, con el fin de acomodarla en su caso a la cuantía del mismo.

En materia de seguridad y salud Laboral, la Comisión procurará el mejor cumplimiento de las disposiciones legales al respecto, para lo cual podrá proponer las actuaciones o estudios que considere pertinentes.

En materia de Formación Continua, la presente comisión podrá realizar los análisis de necesidades de formación, los estudios de proyecto de formación conjuntos, en cuyo caso también podrá realizarse el seguimiento de dichas actividades conjuntas. Pudiendo proponer ante los órganos competentes las actuaciones o proyectos que puedan ser de interés común y que se consideren de importancia en esta materia para el sector.

Negociar con la Administración el establecimiento de un modelo de contrato de trabajo para los trabajadores fijos discontinuos y eventuales.

Cualesquiera otras funciones que pudieran establecerse.

CAPÍTULO II EMPLEO Y CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 7.- CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES POR SU PERMANENCIA.

7.1 Fijos: Son aquellos trabajadores que prestan sus servicios en la empresa de una forma continuada y permanente.

7.2 Fijos discontinuos:

Tienen la consideración de trabajadores fijos discontinuos los trabajadores contratados mediante el correspondiente contrato de fijo discontinuo, el cual tiene sustantividad propia en el sector de frutas frescas y hortalizas. Dicho contrato se realiza para el desarrollo de trabajos de ejecución intermitente o cíclica dentro del volumen normal de actividad de la empresa que no exijan la prestación de servicios durante todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con

carácter general, desarrollándose los días de prestación de servicios en uno o varios períodos de actividad estacional.

Igualmente tienen tal consideración de trabajador/a fijo/a discontinuo/a aquellos trabajadores que habiendo trabajado por primera vez en alguna de las campañas fijadas legalmente vuelvan a ser llamados al inicio o durante la siguiente campaña.

También los que tengan reconocida la condición de fijos discontinuos en la empresa.

LLAMAMIENTO AL TRABAJO DE LOS FIJOS DISCONTINUOS Y OTRAS ESTIPULACIONES

Al considerar que los trabajos fijos discontinuos no se repiten de forma cierta por variar sus fechas de inicio, duración o la intensidad de la actividad, los trabajadores cuando vaya a realizarse la actividad, serán llamados en el orden y la forma siguiente teniendo en cuenta criterios objetivos y de respeto al principio de no discriminación:

a) Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados por riguroso orden de antigüedad dentro de cada categoría según exija el volumen de actividad de cada centro de trabajo.

Excepcionalmente por acuerdo entre el Comité de Empresa o Delegados de Personal y la Empresa, se podrá fijar un sistema de llamamiento complementario con el anterior, siempre que se respete la jornada a los trabajadores con mayor antigüedad.

b) El trabajador/a fijo/a discontinuo/a podrá reclamar (en caso de incumplimiento en el llamamiento), en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de falta de llamamiento. También el trabajador/a podrá reclamar ante la jurisdicción competente los salarios de los días que indebidamente dejó de trabajar a consecuencia del no-llamamiento.

c) El llamamiento se hará según las costumbres del lugar y, en su defecto, por no ser ello posible, mediante notificación escrita y certificada en la que deberá constar el lugar de trabajo y fecha de iniciación del mismo.

d) En el caso de que el trabajador previamente citado en los términos del punto b) y c), no acuda al trabajo sin causa justificada, perderá la antigüedad para futuros llamamientos de la Empresa.

e) La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno en el orden que el trabajador/a tenga en el censo correspondiente cuando éste se encuentre en situación de incapacidad temporal, en el período de descanso por maternidad, adopción ó acogimiento, excedencia, licencia y aquellas otras con derecho a reserva del puesto de trabajo debidamente acreditadas. Una vez producida la incorporación, quedará reanudada la relación laboral.

f) Para el cómputo de la antigüedad a efectos de llamamiento o cese, se tendrá en cuenta, en primer lugar, el número de días trabajados desde 01.01.87, incluyendo a tal efecto todos los consignados por cualquier concepto en los boletines de cotización a la Seguridad Social TC1 y TC2, y subsidiariamente la fecha consignada en el libro de matrícula.

g) El trabajador fijo discontinuo que cause baja por Incapacidad Temporal (I.T.), a los solos efectos de futuros llamamientos, se le computarán como días de trabajo

aquellos en los que por su número de orden de llamamiento le hubiese correspondido trabajar en el caso de que no hubiera estado con el contrato suspendido por I.T.

para futuras campañas y a los mismos efectos, se acumularán los días trabajados durante la vigencia del presente Convenio, a los ya acreditados desde el 01/01/87, actualizándose las listas anualmente.

h) El cese de los trabajadores fijos discontinuos se producirá en el orden inverso al de la antigüedad de éstos en sus respectivas categorías o grupos profesionales, cesando en la actividad y suspendiendo sus contratos, primero los de menor antigüedad y finalmente los de mayor antigüedad.

i) Al comienzo de cada campaña, las empresas vendrán obligadas a confeccionar y publicar en censo de trabajadores fijos discontinuos por cada centro de trabajo y por categorías profesionales, y dentro de éstas por antigüedad en la empresa.

Las empresas entregarán una copia del censo al Comité de Empresa o Delegados de Personal y lo expondrá para conocimiento del personal en los tableros de anuncios durante toda la vigencia de la campaña o campañas.

Los trabajadores que se consideren perjudicados podrán alegar las apreciaciones oportunas a través del Comité de Empresa o Delegados de Personal ante la Empresa. La Empresa expondrá sus motivos al Comité como máximo dentro de los tres días siguientes a la petición. En el caso de que el trabajador se sienta perjudicado después de la exposición de motivos de la empresa, podrá ejercitar las acciones indicadas en el punto b).

En el plazo de 30 días a contar de la fecha de publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», las empresas que aún no lo hubieran efectuado vendrán obligadas a exponer una lista de los trabajadores fijos discontinuos en la que figurará la antigüedad de éstos a efectos de llamamiento y cese, en la forma indicada en éste apartado de «LLAMAMIENTO AL TRABAJO DE LOS FIJOS DISCONTINUOS Y OTRAS ESTIPULACIONES»

j) Los trabajadores que, de acuerdo con los procedimientos previstos en el Convenio y en la Ley, asciendan a una categoría o grupo profesional superior, tendrán derecho de reserva de su número de orden de antigüedad para su llamamiento en la anterior lista de categoría profesional al objeto de no perjudicar la promoción de los fijos discontinuos en las empresas, percibiendo en todo caso el salario que corresponda a la categoría profesional que ostente en cada momento.

k) Las empresas facilitarán a cada trabajador al término de cada período de prestación de servicios, un certificado acreditativo de los días efectivamente trabajados durante el mismo.

l) Las estipulaciones anteriores, tanto en el llamamiento como en éste apartado de «Otras estipulaciones ...» afectarán por igual a todos los trabajadores fijos discontinuos de las Empresas acogidas al presente Convenio, con independencia de la fecha de ingreso en las mismas o de la adquisición de la condición de fijo discontinuo.

7.3 Eventuales: Son aquellos que son contratados como tales para efectuar trabajos específicos y aislados que no sean normales y permanentes en la empresa.

7.4 Interinos: Son aquellos trabajadores que son admitidos para sustituir al de plantilla, por su ausencia motivada justificadamente.

ARTÍCULO 8.- CONTRATOS DE TRABAJO.

Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales serán contratados por escrito, teniendo la obligación la empresa de hacerlo por triplicado y entregar, después de haberlo firmado y visado por la oficina de empleo, una copia al trabajador, debiendo figurar en el contrato que se suscribe con el personal fijo discontinuo, la antigüedad inicial de éste en la empresa, así como las condiciones para las que haya sido contratado.

El criterio a utilizar para cubrir las vacantes que se den en el seno de la empresa, cuando dichas vacantes correspondan a puestos de trabajo especializados, será el de antigüedad dentro de la especialización.

ARTÍCULO 9.- FORMA DEL CONTRATO Y COPIA BÁSICA

La empresa facilitará, siempre que el trabajador lo requiera, copia del contrato antes de su formalización. Igualmente la empresa deberá informar al trabajador/a sobre los elementos esenciales del contrato y condiciones de éste.

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 10.- PERIODO DE PRUEBA

La duración máxima del periodo de prueba para los técnicos titulados será de 6 meses, especialistas 2 meses y para el resto de trabajadores de 15 días.

Las situaciones de Incapacidad Temporal, por accidente de trabajo, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, podrán interrumpir el cómputo del mismo.

Transcurrido el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 11.- MOVILIDAD FUNCIONAL (Polivalencia)

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Cuando el trabajador/a realice funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías profesionales equivalentes por un período superior a 6 meses, podrá reclamar el ascenso sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente a partir del momento en que se realicen dichas funciones.

Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho en todo caso a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

CAPÍTULO IV. JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

ARTÍCULO 12.- JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

La jornada laboral para todos los trabajadores queda establecida en 40 horas semanales de lunes a sábado. El número máximo de horas ordinarias de trabajo diario será de 8.

El horario de trabajo diario será establecido y acordado por escrito en cada una de las empresas con la aprobación de los representantes de los trabajadores al comienzo de la campaña/s en el correspondiente calendario laboral.

En todo caso, y en ausencia de acuerdo en los términos del párrafo anterior, el horario para la realización de la jornada ordinaria estará comprendido dentro del siguiente abanico:

De lunes a viernes: Entre las 8 y las 20:30 horas.
Sábado: de 8 a 14 horas.

En jornada de cinco o más horas consecutivas, los trabajadores tendrán derecho a un descanso obligatorio de 15 minutos retribuidos para bocadillo, tanto si la jornada es de mañana como de tarde.

Las Empresas podrán pactar con los representantes de los trabajadores la realización de jornada intensiva cuando ambas partes lo estimen oportuno y siempre respetando el número total de horas ordinarias anuales de trabajo efectivo.

Los trabajadores fijos discontinuos, y eventuales, en los días que sean llamados al trabajo, tienen garantizado, como mínimo, cuatro horas de trabajo efectivo, salvo fuerza mayor, entendiéndose por tales causas con carácter genérico las siguientes:

- Desperfecto o avería grave y repentina en la maquinaria e instalaciones que impidan la realización del trabajo, o la falta de energía eléctrica sobrevenida.
- Cuando por circunstancias meteorológicas (lluvia, granizo, etc) se constate a ciencia cierta que dichas causas han provocado la interrupción de la jornada de trabajo por falta de materia prima.

Igualmente si el trabajador, a instancias de la empresa, permanece en el centro de trabajo, ésta estará obligada a abonar las horas de parada hasta que se reanude la jornada.

Anualmente y siempre durante el primer trimestre de cada año se elaborará por la empresa y los representantes de los

trabajadores el calendario laboral, ajustándose al cómputo semanal y anual de horas y teniendo en cuenta las fiestas oficiales que se establezcan por ley y aquellas que se pacten en convenio, vacaciones, etc debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

El número de horas efectivas de trabajo durante la vigencia de este convenio será de 1.800 horas año.

El día 26 de diciembre, las Empresas afectadas por el presente Convenio, concederán descanso retribuido a todos los trabajadores, sin que dicho descanso sea recuperable. En el caso de que dicho día coincida con día festivo se disfrutará el día inmediatamente posterior al día o días festivos.

ARTÍCULO 13. HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extras las que excedan de las nueve diarias o 40 semanales. O cómputo anual acordado entre comité y empresa. Y se abonarán según la cuantía fijada en la tabla anexa.

Dadas las características de este sector, donde no se puede prever la maduración rápida del fruto, la demanda del mercado de un producto básico, la climatología y otros factores ajenos a la voluntad de la empresa, ambas partes consideran que las posibles horas extras que pudieran existir en esta actividad tienen el carácter de estructurales a todos los efectos legales.

ARTÍCULO 14. VACACIONES

El periodo de vacaciones anuales retribuidas para todos los trabajadores será de 30 días naturales y no será sustituible por compensación económica. Los trabajadores a tiempo parcial, eventuales y los fijos discontinuos, los cuales por las características de su trabajo cíclico e intermitente, llevan prorrateado el importe de esos treinta días de vacaciones en el salario-hora correspondiente al salario base y en su caso antigüedad que figura en la tabla anexa, así como todos los conceptos retributivos.

En el supuesto de que no se llegue al año de antigüedad en la empresa, el trabajador tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente a los días cotizados.

Dentro del calendario laboral (a desarrollar por Empresa y Comité) se indicarán claramente los periodos de vacaciones y la forma de llevarlas a cabo. Teniendo el trabajador derecho a conocer las fechas de sus vacaciones dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

CAPÍTULO V. INTERRUPCIONES NO PERIÓDICAS DE LA PRESTACIÓN LABORAL

ARTÍCULO 15- LICENCIAS

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

- Quince días naturales por matrimonio.
- Dos días laborables en los casos de nacimiento de hijo, enfermedades infecto-contagiosas de hijo/a menor de

edad, o enfermedad, accidente y/o hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando el trabajador, con tal motivo, necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días naturales.

- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora continuada de ausencia del trabajo para tal fin.

- Un día por traslado del domicilio habitual.

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

- Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, disminuidos físicos o psíquicos, familiares enfermos, accidentados o de edad avanzada hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

- Por el tiempo necesario para que el trabajador, por motivos de salud, asista a consulta del médico de cabecera ó especialista, debiendo aportar justificante de su asistencia.

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

- Por el tiempo indispensable para la realización de los exámenes, como consecuencia de estar matriculado en centros oficiales, por razones de cursar estudios o carreras profesionales. El trabajador deberá justificar la presentación a dichos exámenes, así como un aprovechamiento razonable de los mismos, que evite una utilización fraudulenta de esta licencia.

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

En todo caso, es requisito indispensable, para que los trabajadores fijos discontinuos tengan derecho a la concesión de las licencias contempladas anteriormente, estar en activo o en alta en la fecha en que se produzcan los hechos que motiven la licencia. En la licencia por matrimonio, se exigirá además el haber trabajado con anterioridad a esa fecha un mínimo de 10 días naturales en el mes anterior.

CAPÍTULO VI SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 16. EXCEDENCIAS

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, habida cuenta de la dificultad de los fijos discontinuos, para alcanzar el mínimo de un año de antigüedad para disfrutar de la excedencia voluntaria, dicho año se computara desde el inicio de la relación laboral con la empresa, y el mínimo periodo de excedencia voluntaria será de 6 meses. No pudiendo utilizar esta modalidad para trabajar en la misma actividad en otra empresa.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/89 de 3 de marzo:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por

adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre o la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año a partir de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, será computable a efectos de antigüedad. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y a partir del tercer año de excedencia, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

CAPÍTULO VI SALARIOS

ARTÍCULO 17- POLÍTICA SALARIAL y RETRIBUCIONES

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

ARTÍCULO 18.- RETRIBUCIONES

Salario Base:

El salario base que percibirán los trabajadores acogidos a este Convenio es el que figura en el anexo salarial. Para los trabajadores fijos discontinuos y eventuales, se fija un salario diario y por hora que también se especifica por conceptos en el anexo y en el que se incluyen las partes proporcionales de los 30 días de vacaciones, las partes proporcionales de las dos pagas extras y las partes proporcionales de los días festivos.

En el anexo I del convenio figura la tabla salarial aplicable para el año 2001, primer año de vigencia del mismo.

Para el segundo año de vigencia, se efectuará una revisión salarial consistente en el IPC Nacional real del año natural anterior incrementado en el 0,7.

Para el tercer año de vigencia del convenio se efectuará una revisión salarial, consistente en el IPC Nacional real del año natural anterior incrementado en el 0,7.

Al importe salarial así determinado se le sumará el porcentaje pactado por la supresión del concepto antigüedad.

Plus personal de Antigüedad consolidada:

Los trabajadores que a 31 de Diciembre del año 2000 vinieran percibiendo alguna cantidad en concepto de antigüedad, la consolidarán en el mismo importe, de forma invariable y por tiempo indefinido como complemento retributivo «ad personam» y hasta la extinción de su contrato. Dicho complemento se reflejará en la nómina a partir de ahora con la denominación de «antigüedad consolidada».

El trabajador que a la citada fecha no cobrara cantidad alguna por el concepto de antigüedad, no generará derecho alguno, al dejar de existir el concepto antigüedad que ha sido compensado en incremento salarial, en los términos que se fijan en el párrafo siguiente. No existiendo pues más derechos que los reconocidos en el párrafo anterior.

En compensación por la desaparición del concepto general de antigüedad, todos los trabajadores del sector, verán incrementada la tabla salarial del convenio en:

- Un 2% para el año 2001.
- Un 2% para el año 2002.
- Un 2% para el año 2003.
- Un 1% para el año 2004.

Gratificaciones Extraordinarias:

Se abonarán a todos los trabajadores acogidos al presente Convenio, dos pagas extras de treinta días de salario base, más antigüedad si procede.

El abono de dichas pagas extras se hará:

- El 15 de julio (paga extra de verano)
- El 22 de diciembre (paga extra de navidad)

Como se indica en el Salario Base, las dos pagas extras se encuentran prorrateadas en el salario diario y salario-hora para los trabajadores fijos discontinuos y eventuales.

Plus de Nocturnidad:

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. Los trabajadores que efectúan el trabajo entre esa franja horaria cobrarán un plus nocturno consistente en el 25% sobre el salario base, con independencia de las horas extraordinarias que se realicen.

Plus de Asistencia:

Los trabajadores, en concepto de Plus de Asistencia, percibirán las siguientes cantidades que a continuación se especifican, por día de asistencia al trabajo.

- . En jornada de 4 o menos horas al día, 100 ptas día.
- . En jornada de más de 4 horas al día 125 ptas. día.

Para que las empresas hagan efectivo dicho plus, el trabajador no deberá faltar ningún día de trabajo efectivo de llamamiento a la semana, con excepción de la asistencia al médico debidamente acreditada y ausencias debidamente acreditadas, que suponga que el trabajador/a no acuda ése día al trabajo, en éste caso solamente se pagará el plus de asistencia los días reales de trabajo efectivo.

Como complemento del apartado anterior los comités de empresa, delegados de personal y empresa podrán desarrollar los aspectos y circunstancias que se consideren como ausencias justificables además de las señaladas.

Cuando el trabajador hubiere completado las 40 horas semanales ordinarias de su jornada si hubiera faltado un día al trabajo sólo podrá descontarse el de ausencia a efectos de esta prima.

Para el segundo y tercer año este plus se incrementará en 25 ptas. cada uno de los dos años.

Dado que se trata de un artículo nuevo, la Comisión paritaria del Convenio se reunirá en el plazo de seis meses desde la firma del mismo para tratar en exclusiva de este artículo y comprobar su correcto funcionamiento, pudiendo adoptar en su caso los acuerdos que procedan para corregir los desequilibrios o defectos que se hubieran podido observar en la aplicación práctica del mismo.

CAPÍTULO VII. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 19.- PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a la establecido en el presente Convenio.

Todos los trabajadores sujetos a éste Convenio tendrán igualdad de condiciones para cubrir los puestos vacantes o de nueva creación, así como a cambiar a una categoría ó grupo profesional superior teniendo en cuenta la antigüedad, méritos, formación, conocimientos, experiencia, titulación, etc. del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

La promoción o ascensos del personal directivo se efectuará por libre designación de la empresa.

La promoción o ascenso del personal técnico se cubrirá libremente en razón a los títulos correspondientes, a la competencia profesional y a las dotes de organización y mando que precisen los designados para cubrir el puesto vacante ó de nueva creación.

La promoción o ascenso del personal administrativo serán cubiertas en primer lugar por personal de la empresa capacitado por titulación y experiencia ó ajeno a ella, libremente designado por ésta.

En referencia al personal obrero, la promoción o ascenso se cubrirán en primer lugar por personal de la empresa con capacitación profesional adecuada al puesto de trabajo a cubrir, y en segundo lugar por antigüedad, dentro de cada categoría profesional, por el personal de categoría inmediata inferior. En todo caso será una comisión paritaria constituida entre parte del comité y la empresa quien determine los criterios de capacitación profesional que se estimen adecuados.

ARTÍCULO 20- FORMACION PROFESIONAL EN LAS EMPRESAS

El trabajador/a tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Así mismo tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación

profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

ARTÍCULO 21- FORMACIÓN CONTINUA

Las partes firmantes del presente Convenio consideran primordial que la formación continua en las empresas se convierta en un instrumento necesario para garantizar la cualificación y profesionalidad de los trabajadores. Por ello, las partes se comprometen durante la vigencia del presente Convenio a introducir los mecanismos y procedimientos necesarios para que dicha formación redunde en beneficio de los trabajadores y en consecuencia en las empresas.

En referencia a los Permisos Individuales de formación (PIF), para la consecución de un título de carácter oficial enmarcados en los acuerdos ya citados sobre formación continua (FORCEM) se establecerán porcentajes de afectación de las plantillas que determine claramente el número mínimo de trabajadores, categorías y grupos profesionales que podrán disfrutar del PIF simultáneamente.

Será de aplicación lo establecido anteriormente, indicando expresamente que se garantice la formación de éstos permisos a los trabajadores no cualificados, sin perjuicio de estudios de más nivel

En definitiva, se establecerán los procedimientos de concesión de los PIF.

CAPÍTULO VIII DERECHOS COLECTIVOS

Son los reconocidos en el título II del E.T. y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en los cuales se establecen los derechos de los Representantes de los Trabajadores.

ARTÍCULO 22.- COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

Los Delegados de Personal y los Comités de Empresa tendrán las siguientes competencias:

Recibir la copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito (a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación). Igualmente recibir la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieron lugar

Ser informados por la empresa de la iniciación de un expediente de regulación de empleo.

Asesorar a los trabajadores cuando así lo soliciten en la firma de los contratos laborales y finiquitos.

Intervenir en la negociación colectiva cuando sean nombrados miembros de la Comisión Negociadora por los trabajadores o sus sindicatos.

Ser informados de las medidas adoptadas en material de medioambiental.

Disponer del crédito de horas establecido en el ET, con arreglo a las siguientes normas:

- Podrán utilizarlas mediante previo aviso a la empresa con toda la antelación que le sea posible y justificando su destino al finalizar el disfrute de las horas sindicales.

- Utilizarlas, no sólo en diálogo con la empresa, sino además en todas aquellas actividades de gestión que le sean propias por su representación.

- Las horas sindicales que se realicen dentro de la jornada de trabajo se considerarán a todos los efectos como trabajo efectivo. En todo caso, las horas sindicales que se utilicen en las reuniones convocadas expresamente por la Empresa, no computarán como utilización a efectos de la suma total del crédito horario, computándose a todos los efectos como trabajo efectivo.

- Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, podrán acumular las horas sindicales con un preaviso a la empresa de 15 días, siempre y cuando dicha acumulación no perjudique el normal funcionamiento de la empresa por el puesto de trabajo que desempeñe la persona en quien se acumulen dicha cesión se realice sobre otro trabajador de la misma central sindical, y las horas cedidas se refieran al mes en curso. No podrán cederse horas de imposible utilización por su titular, en el período que se pretende ceder.

Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

A) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

B) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones y de trabajos considerados como habituales en la empresa a otros centros de trabajo ajenos o no a ésta.

C) Planes de Formación profesional y continua en la empresa.

D) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

E) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Recibir información escrita, que será facilitada trimestralmente, al menos, sobre:

- La evolución general del sector económico al que pertenece la empresa.

- La situación de la producción y su programa, así como las ventas de la entidad.

- La evolución probable del empleo en la empresa

- Previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial -fijos discontinuos.

- Las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas.

- Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.

- Los índices de siniestralidad y sus causas.

- Los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

Recibir información escrita, que será facilitada mensualmente, sobre:

- Las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, incluyendo el cómputo de tales horas día a día y totalizadas mensualmente.

- Las horas nocturnas realizadas por los trabajadores, incluyendo el cómputo de tales horas día a día y totalizadas mensualmente.

- Los boletines de cotización a la Seguridad Social (TC/1 y TC/2)

Recibir información escrita, que será facilitada anualmente, al menos, sobre:

- El balance, la cuenta de resultados, y la memoria económica y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

ARTÍCULO 23.- DERECHOS SINDICALES

Los miembros de Comité de Empresa de cada central sindical, podrán acumular mensualmente entre sí las horas sindicales que legalmente les correspondan. Para que dicha acumulación sea efectiva, será necesario comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de seis días al final del mes.

Los Comités de Empresa dispondrán del correspondiente tablón de anuncios para el ejercicio propio de difusión sindical y laboral, tales como insertar comunicaciones, etc. por parte de los miembros del Comité, delegado sindical y de sus sindicatos correspondientes. Igualmente dispondrán de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Cada una de las Centrales Sindicales representadas en el Comité de Empresa, podrán nombrar un Delegado Sindical entre sus afiliados en las empresas que cuenten con al menos 250 trabajadores. El número de delegados sindicales por cada Sección Sindical de los sindicatos representados en el Comité de Empresa, se verá incrementado a dos si la empresa supera los 500 trabajadores.

El Delegado Sindical, en el supuesto de que no forme parte del Comité de Empresa, tendrá las mismas garantías y competencias establecidas para los miembros del Comité de Empresa.

Los sindicatos podrán remitir información a todas las empresas que consideren oportuno dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, a fin de que ésta sea distribuida y en todo caso, sin que el ejercicio de tal práctica interrumpa el desarrollo del proceso productivo y previa comunicación al empresario.

En lo no dispuesto en el presente artículo, será de aplicación lo establecido en el ET y la Ley de Libertad Sindical.

CAPÍTULO IV BENEFICIOS SOCIALES

ARTÍCULO 24.- INDEMNIZACIÓN POR MUERTE O INVALIDEZ

Póliza de Seguro para indemnización por muerte e invalidez permanente:

Las empresas contratarán una póliza de seguro para todos los trabajadores fijos y fijos discontinuos con las siguientes cuantías de indemnizaciones:

Dos millones de pesetas en caso de muerte, gran invalidez, invalidez permanente absoluta o invalidez permanente total para su profesión habitual derivada de accidente o enfermedad profesional.

Una mensualidad en caso de muerte natural.

El comité de Empresa recibirá con carácter anual, copia del justificante del pago de la prima de seguro por parte de la empresa.

CAPÍTULO X SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 25.- ROPA DE TRABAJO

Las empresas proporcionarán a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada para la realización de las funciones que tienen encomendadas, todo ello de acuerdo con la normativa sanitaria correspondiente.

En ningún caso, el costo de la ropa de trabajo podrá recaer en los trabajadores.

El uso de dichas prendas será obligatorio para el trabajador, siendo responsable del cuidado y conservación de la misma.

ARTÍCULO 26.- POLÍTICA PREVENTIVA

El 8 de noviembre de 1995 se publicó la LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. Dicha ley obliga a la constitución de Comités de Seguridad y Salud que estarán formados por los Delegados de Prevención por un lado y la Empresa de otro. Igualmente el empresario está obligado a hacer un estudio inicial sobre evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo de la empresa. Asimismo deberá realizar un Plan de Prevención.

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.

En consecuencia se creará una Comisión Sectorial de Seguridad y Salud laboral como órgano de representación de las empresas y los delegados de prevención así como de los Servicios de Prevención en la cual se establecerán las líneas generales para la aplicación de dicha política preventiva, su organización y la asignación de los medios necesarios.

Dicha comisión se reunirá cada vez que lo solicite al menos una de las partes implicadas ó como mínimo una vez cada trimestre.

ARTÍCULO.- 27 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 Evaluación Inicial de Riesgos, como punto de partida para planificar la prevención, deberá considerar 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:

1. Las condiciones de seguridad
2. El medio ambiente físico (en el que se encuentran los contaminantes de naturaleza física)
3. Los contaminantes químicos y biológicos
4. La carga de trabajo física y mental y
5. 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 obligados 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:

- a) Evitar los riesgos
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) 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.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo.
- g) Planificar la prevención, integrando en ella la técnica, la organización del trabajo, condiciones de trabajo, relaciones sociales y factores ambientales.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

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

a) 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.

Tener en cuenta que la EVALUACIÓN INICIAL DE RIESGOS, exige que se tengan en consideración los riesgos conocidos y apreciados.

b) La actualización de la evaluación inicial de riesgos cuando cambien las condiciones de trabajo o cuando se produzca algún accidente de trabajo o enfermedad profesional.

c) 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 mediciones, 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 la misma.

ARTÍCULO.- 28 PLANIFICACIÓN DE LA PREVENCIÓN

Como resultado de la Evaluación Inicial de Riesgos, se establecerá la estructura de un Plan de Prevención para el Sector, 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:

1. El diagnóstico de la situación, mediante el estudio de las condiciones de trabajo que nos ha aportado la Evaluación Inicial de Riesgos.
2. La definición de Objetivos Generales y Específicos
3. Los programas de actuación en función de los riesgos detectados
4. El plan de formación para el Sector
5. La asignación de medios materiales y humanos
6. La asignación de tareas
7. Los programas de Seguimiento y la evaluación final.

Dichas actuaciones darán lugar a la implantación y desarrollo de los Planes Preventivos en todos los centros de trabajo sujetos a éste 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 RD 39/1997, en todos los centros de trabajo se integrará la actividad preventiva en el conjunto de sus actividades y decisiones en que éste 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 éstos 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 que dependan de él, y de controlar su cumplimiento.

ARTÍCULO.- 29 OTRAS OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO

1. Obligaciones del empresario en materia de equipos de trabajo:

Se entiende por equipo de trabajo cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

Los empresarios deben asegurarse de que los equipos de trabajo sean adecuados y garanticen la seguridad y salud de los trabajadores que los utilicen.

2. Obligaciones del empresario de proporcionar los equipos de protección individual:

Se entiende por equipo de protección individual, cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de los riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin. (ejemplos, cascos para la protección de la cabeza, protectores auditivos, cinturones de seguridad contra el riesgo de caída, etc.)

Deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar por medio de técnicas de protección colectiva o mediante la adecuada organización del trabajo.

3. Obligaciones del empresario hacia la información a los trabajadores:

Los empresarios están obligados a proporcionar a los trabajadores, a través de sus representantes, toda la información necesaria en relación con:

1. Los riesgos existentes

2. Las medidas de prevención y las medidas de emergencia, sin perjuicio de informar de forma individual y directa a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo.

4. Obligaciones del empresario en dar formación a los trabajadores:

Los empresarios deben garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

Esta formación deberá impartirse al comienzo de la contratación y cuando se produzcan cambios en las funciones o en los equipos de trabajo, debiendo repetirse periódicamente, si fuera necesario, a través de las propias empresas o concertándola con servicios ajenos, y deberá realizarse dentro de la jornada de trabajo.

5. Obligaciones del empresario en la adopción de medidas de emergencia:

Los empresarios están obligados a analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma.

Para ello deberá designar al personal encargado de poner en práctica éstas medidas, que deberá ser suficiente en número y tener la formación y el material adecuado, así como organizar las relaciones necesarias con servicios externos.

6. Obligaciones del empresario en la vigilancia de la salud de los trabajadores:

Los empresarios están obligados a vigilar periódicamente el estado de salud de sus trabajadores en función a los riesgos inherentes al trabajo, por medio de RECONOCIMIENTOS MÉDICOS o pruebas que causen las menores molestias a los trabajadores y que sean proporcionales al riesgo, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de la información.

7. Obligaciones de los empresarios documentales:

Los empresarios están obligados a elaborar y conservar a disposición de la Autoridad Laboral la siguiente documentación:

1. Evaluaciones de riesgos

2. Medidas y material de protección y prevención

3. Resultados de los controles periódicos de las condiciones de trabajo.

4. Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores.

5. Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (además de notificación de los mismos).

8. Obligaciones del empresario respecto a los trabajadores temporales y trabajadores cedidos por ETT's:

Los empresarios están obligados, respecto a dichos trabajadores, a garantizar el mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que a los restantes trabajadores de la empresa.

En cuanto a las obligaciones de las ETT's y las empresas usuarias (donde los trabajadores cedidos prestan sus servicios) se pueden sistematizar en las siguientes:

La ETT está obligada a facilitar información a los trabajadores con carácter previo al inicio de la actividad, acerca de los riesgos a que pueden estar expuestos, cualificaciones requeridas y medidas de prevención. Además deberá vigilar periódicamente el estado de salud de sus trabajadores.

La empresa Usuaria es responsable de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, y de las condiciones de ejecución del trabajo.

Asimismo, la empresa usuaria está obligada a informar a sus delegados de prevención o Servicios de Prevención, así como a los representantes de sus trabajadores, de la incorporación de los empleados cedidos por la ETT.

9. Obligaciones del empresario hacia la consulta a los trabajadores:

El empresario tiene el deber de consultar a los trabajadores, con la debida antelación, de la adopción de decisiones relativas a:

a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías (cuando éstas incidan en las condiciones de seguridad y salud)

b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de esas actividades o el recurso a un Servicio de Prevención Externo.

c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

d) Los procedimientos para el cumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de información a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores mismos, así como en materia de documentación ante la Autoridad Laboral.

e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

ARTÍCULO.- 30 DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

En particular, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y específicamente a los siguientes:

1. Derechos de información, consulta y participación, en relación con los riesgos derivados de la seguridad y salud en el trabajo, las medidas y actividades de protección y prevención y la adopción de medidas de emergencia.

2. Derecho a que se les faciliten los equipos de protección individual.

3. Derecho a recibir la formación teórica y práctica adecuada en materia preventiva.

4. Derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando el propio trabajador considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud, sin que pueda sufrir perjuicio alguno por ello (salvo mala fe o negligencia grave).

5. Derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud.

6. Derecho a la protección específica de aquellos trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

7. Derecho a la protección de la maternidad, que incluye un derecho laboral de permiso retribuido para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

8. Derecho de protección específica a los menores.

9. Derecho de protección específica de los trabajadores temporales y de los contratados por ETT's

ARTÍCULO.- 31 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene. Hay que entender que también quedan comprendidas las medidas acordadas en Convenio Colectivo.

Cada trabajador debe velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

En particular, los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, están obligados a:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

3. Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.

4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención, sobre cualquier situación que a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la Autoridad Laboral competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones seguras de trabajo.

ARTÍCULO.- 32 LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

El servicio de prevención es un conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con labores de asesoramiento y asistencia para el empresario, para los trabajadores y sus representantes, y para los órganos de representación especializados.

Es obligación del empresario recurrir a uno o varios Servicios de Prevención propios o ajenos a la empresa, cuando no pueda asumir personalmente la prevención o cuando la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad preventiva en función del tamaño de la empresa, riesgos o por la peligrosidad de las actividades desarrolladas.

Las modalidades de los servicios de prevención pueden ser propias o ajenas.

El servicio de Prevención propio. El empresario debe constituirlo cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

a) Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.

b) Que tratándose de empresas entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades previstas en el anexo I del reglamento de los Servicios de Prevención

(actividades caracterizadas por la mayor gravedad del riesgo a que pueden estar expuestos los trabajadores en relación con su trabajo, por ejemplo, trabajos con exposición a agentes tóxicos, trabajos con exposición a agentes biológicos, actividades en la industria siderúrgica, etc.)

c) Que, tratándose de empresas no incluidas en apartados anteriores, así lo decida la Autoridad Laboral.

El servicio de Prevención ajeno. El empresario deberá recurrir a uno o varios Servicios de Prevención ajenos, que colaborarán entre sí cuando sea necesario, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención.

ARTÍCULO.- 33 ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN

1. Los delegados de Prevención.

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Su designación por y entre los representantes del personal con arreglo a una escala, en función del número de trabajadores. (ejemplo, de 50 a 100 trabajadores corresponden 2 delegados, entre 101 a 500 tres, etc.)

Dispondrán de un crédito horario retribuido en las mismas condiciones que los Delegados de Personal para el desarrollo propio de las tareas de prevención en la Salud Laboral.

En empresas de hasta 30 trabajadores, el delegado de prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de 31 a 49 habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

Sus competencias son:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa de prevención.
- Consulta y participación respecto a las decisiones empresariales sobre planificación y organización del trabajo y del desarrollo de actividades de protección de la salud.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Sus facultades son:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en la comprobación del cumplimiento de la normativa de prevención, pudiendo formular las observaciones que crean oportunas.
- Acceso e información a la documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.
- Recibir información de los daños ocasionados en la salud de los trabajadores.
- Recabar y recibir del empresario información que éste haya podido obtener de personas, órganos y organismos competentes en materia de seguridad y salud de los trabajadores.

- Realizar visitas a los lugares o a cualquier dependencia del centro de trabajo a efectos de ejercer labores de vigilancia y control del estado de las condiciones laborales, pudiendo, así mismo, comunicarse durante la jornada con los trabajadores, pero sin alterar el normal funcionamiento del proceso productivo.

- Recabar del empresario la adopción de medidas preventivas, pudiendo efectuar propuestas al efecto.

- Proponer la paralización de actividades en los casos de riesgo grave e inminente.

1. El Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud se constituirá en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 ó mas trabajadores y estará formado por los delegados de prevención de una parte y por el empresario en igual número de delegados de prevención, de la otra..

A través de reuniones, que tendrán un carácter trimestral o cuando lo solicite alguna de sus representaciones, podrán participar los delegados sindicales y los técnicos de seguridad de la empresa, trabajadores especialmente cualificados e, incluso, técnicos de prevención ajenos a la empresa, si lo solicitara alguna de las partes; todos ellos con voz pero sin voto.

Las competencias del Comité de Salud Laboral son:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para hacer más efectiva la prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa acciones de mejora y correctoras de las deficiencias existentes.

Las facultades del Comité de Salud Laboral son:

1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
2. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.
3. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y promover las medidas preventivas oportunas.
4. Conocer e informar la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.-

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal, tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este Convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado en su cómputo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Según lo dispuesto en la Ley 2/1991. El empresario con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los

trabajadores la denuncia o, en su caso el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas. El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

La mujer trabajadora, en caso de embarazo, cuando las condiciones del trabajo puedan afectar negativamente a la madre o al feto, según prescripción médica, tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, respetando el salario y su reincorporación al puesto de trabajo anterior, respetando el salario y su incorporación al puesto de trabajo anterior. En todo caso se aplicara las prescripciones contenidas en la ley de Prevención de Riesgos Laborales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Las partes signatarias de este convenio se adhieren al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (ASECMUR), con el fin de solventar sus diferencias. Acatando las normas que el mismo establece.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Ambas partes a través de la comisión paritaria del convenio se comprometen a negociar e incorporar al mismo en el plazo más breve posible un capítulo sobre la cualificación profesional, en el que se fijen los grupos profesionales del sector. También tendrá capacidad para negociar un posibles complemento por incapacidad temporal por accidente, y la adaptación del complemento de jubilación al decreto de exteriorización de pensiones.

ANEXOS

TABLA SALARIAL PARA EL 2001 ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL PERSONAL FIJO

| CATEGORÍAS | SALARIO | TOTAL |
|---|-------------|-----------|
| | BASE MES | ANUAL |
| Ingeniero, Licenciado y Profesión Mercantil | 208.400 | 2.952.325 |
| Ayudante y Técnicos Titulados | 151.418 | 2.154.079 |
| Jefe Superior | 166.682 | 2.361.343 |
| Jefe de Primera | 153.370 | 2.172.735 |
| Jefe de Segunda | 140.234 | 1.986.642 |
| Oficial 1ª Administrativo o Programador | 127.453 | 1.805.581 |
| Oficial 2ª Administrativo u Operador | 110.058 | 1.559.146 |
| Aux Advtvo, Aydte Programador, Telefonista | 90.174 | 1.277.464 |
| Aspirante de 16 a 18 años | 55.383 | 784.587 |
| Ordenanza, Portero, Vigilante | 84.791 | 1.201.206 |
| Mujer de Limpieza | 2.829 / día | 1.216.060 |
| Oficial 1ª de Oficio | 3.339 / día | 1.435.849 |
| Oficial 2ª de Oficio | 3.295 / día | 1.418.961 |
| Ayudante | 2.875 / día | 1.236.182 |

TABLA SALARIAL DEL PERSONAL FIJO DISCONTINUO Y EVENTUAL

| CATEGORÍAS | SALARIO | TOTAL |
|---|----------|-----------|
| | BASE DÍA | ANUAL |
| Encargado Almacén y Carpintería | 6.004 | 1.250.822 |
| Carpintero, Montador y Tapador | 5.733 | 1.289.936 |
| Peón Máquinas y Capaceador | 5.685 | 1.279.091 |
| Encargado de Sección | 5.406 | 1.216.237 |
| Cargador Apilador y Descargador | 5.406 | 1.216.237 |
| Peón, Encajad, Marc, Triadora y Empaquet. | 5.406 | 1.216.237 |
| Pinche menor de 18 años | 4.487 | 1.009.680 |

TABLA SALARIAL HORARIA Y DE HORAS EXTRAS DEL PERSONAL FIJO DISCONTINUO Y EVENTUAL.

| CATEGORÍAS | HORA | HORA |
|---------------------------------------|--------|-------|
| | NORMAL | EXTRA |
| Encargado Almacén y Carpintería | 745 | 1.050 |
| Carpintero, Montador y Tapador | 710 | 1.000 |
| Peón Máquinas y Capaceador | 705 | 990 |
| Encargado de Sección | 670 | 950 |
| Cargador Apilador y Descargador | 670 | 950 |
| Peón, Encaj, Marc, Triad. y Empaquet. | 670 | 950 |
| Pinche menor de 18 años | 561 | —. |

NOTA: En el salario hora global están incluidas las partes proporcionales correspondientes a domingo, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias.

ANEXO II

En cumplimiento del artículo 6 de este convenio colectivo de manipulado y envasado de fruta y hortalizas de la Región de Murcia referido a la Comisión Paritaria, se relaciona a continuación la composición de la misma:

Por la parte empresarial: Esther Gómez Yelo, Fernando E. Gómez Fernández, José Luis Gómez Tomás, Joaquín Gómez Carrasco.

Por la representación sindical de los trabajadores:
 . Por U.G.T.: Jesús Cámara Meseguer, Antonio Moreno Soriano y Ricardo Ortega Ortega.
 . Por CCOO: Santiago Navarro Meseguer y Francisca Torres Luzón.
 . Por USO: José Antonio Reyes Gea.

Consejería de Trabajo y Política Social

4832 Convenio Colectivo de Trabajo para Industrias del Caucho. Expediente 27/98.

Visto el expediente de «Revisión de la tabla de salarios» del Convenio Colectivo de Trabajo, recientemente negociado para Industrias del Caucho (código de convenio número 3000195), de ámbito sector, suscrito por la Comisión Mixta de Interpretación del referido convenio, con fecha 28-3-2001, 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, así como por las disposiciones de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección General de Trabajo

ACUERDA

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

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

Murcia a 20 de abril de 2001.—El Director General de Trabajo. Por delegación de firma (Resol. 20-9-99), el Subdirector General de Trabajo, **José R. Pascual del Riquelme Viudes**.

CONVENIO COLECTIVO DEL CALZADO, ZAPATILLAS VULCANIZADAS, CAUCHO E INDUSTRIAS AFINES DE LA C.A. REGIÓN DE MURCIA

ANEXO I

Tabla de retribuciones para el año 2001

| Categorías | Salario Base mes | Total anual |
|--------------------------|---------------------|-----------------|
| Aprendiz 16-19 años | 75.105 ptas. | 1.126.574 ptas. |
| Peón | 122.496 ptas. | 1.837.453 ptas. |
| Ayudante especialista | 125.177 ptas. | 1.877.665 ptas. |
| Profes. 2.ª Industria. | 129.206 ptas. | 1.938.097 ptas. |
| Profes. 1.ª Industria. | 133.223 ptas. | 1.998.354 ptas. |
| Ofic. 3.ª Ofic. Auxiliar | 129.206 ptas. | 1.938.097 ptas. |
| Ofic. 2.ª Ofic. Auxiliar | 133.223 ptas. | 1.998.354 ptas. |
| Ofic. 1.ª Ofic. Auxiliar | 133.320 ptas. | 1.999.814 ptas. |
| Auxiliar Administrativo | 122.496 ptas. | 1.837.453 ptas. |
| Ofic. 2.ª Administr. | 133.223 ptas. | 1.998.354 ptas. |
| Ofic. 1.ª Administr. | 133.320 ptas. | 1.998.814 ptas. |
| Jefe de Administrac. | 141.274 ptas. | 2.119.114 ptas. |
| Encargado | 141.274 ptas. | 2.119.114 ptas. |
| Contraaestre | 145.212 ptas. | 2.178.175 ptas. |
| Ayudante Técnico | 145.212 ptas. | 2.178.175 ptas. |
| Viajante | 141.274 ptas. | 2.119.114 ptas. |

CONVENIO COLECTIVO DEL CALZADO, ZAPATILLAS VULCANIZADAS, CAUCHO E INDUSTRIAS AFINES DE LA C.A. REGIÓN DE MURCIA

ANEXO II

Base de cálculo para la antigüedad para los trabajadores que al 31-12-97, estuvieran en trámite de adquisición del próximo quinquenio, y que una vez se alcance, quedará congelado el importe y la posibilidad de seguir devengando aquél, que se aplicará durante la vigente del Convenio (2001), exclusivamente para estos trabajadores

| Categorías | Base de cálculo |
|--------------------------|-----------------|
| Aprendiz 16-18 años | 42.800 ptas. |
| Peón | 68.448 ptas. |
| Ayudante Especialista | 69.353 ptas. |
| Profes. 2.ª Industria. | 70.776 ptas. |
| Profes. 1.ª Industria. | 72.144 ptas. |
| Ofic. 3.ª Ofic. Auxiliar | 70.776 ptas. |
| Ofic. 2.ª Ofic. Auxiliar | 72.144 ptas. |
| Ofic. 1.ª Ofic. Auxiliar | 73.537 ptas. |
| Auxiliar Administrativo | 68.448 ptas. |
| Ofic. 2.ª Administr. | 72.144 ptas. |
| Ofic. 1.ª Administr. | 72.144 ptas. |
| Jefe de Administrac. | 74.922 ptas. |
| Encargado | 74.922 ptas. |
| Contraaestre | 82.356 ptas. |
| Ayudante Técnico | 82.356 ptas. |
| Viajante | 74.922 ptas. |

Consejería de Trabajo y Política Social

5075 Orden de 2 de mayo de 2001, de la Consejería de Trabajo y Política Social, por la que se regula el procedimiento de selección de una institución sin fin de lucro para la prestación del servicio «Teléfono de Alzheimer de la Región de Murcia».

El artículo cuarto del Decreto 58/1999, de 20 de julio, por el que se establecen los órganos directivos de la Consejería de Trabajo y Política Social, modificado por Decreto número 17/2000, de 6 de abril, atribuye a la Dirección General de Política Social, entre otras, la elaboración de planes, programas y proyectos generales y sectoriales, en materia de servicios sociales.

En el ejercicio de tales funciones, y especialmente en el ámbito de las personas mayores, se ha ido apreciando que el aumento de la esperanza de vida de la población que experimentan las sociedades avanzadas, tiene como consecuencia un incremento de las situaciones de dependencia, ya que los avances médicos y de cuidados permiten la supervivencia en situaciones anteriormente imposibles.

Uno de los sectores afectados por esta situación, es el de las personas con la enfermedad de Alzheimer, así como las familias que los cuidan.

Sin embargo, no existen actualmente medios adecuados de formación e información permanente que permitan afrontar de manera eficaz los diversos problemas que se presentan, tanto al afectado, en las primeras fases de la enfermedad, como a las familias aue se hacen cargo de su cuidado cuando el enfermo ya no es capaz de mantener su autonomía o a los profesionales que los atienden.

En atención a todo lo expuesto, la Consejería de Trabajo y Política Social considera necesario contar en esta Comunidad Autónoma con un recurso que tenga por objeto dar información sobre la enfermedad de Alzheimer y esté dirigido a los colectivos citados, entendiéndose que el medio más adecuado para cumplir estos fines sería la puesta en marcha de un servicio gratuito de atención telefónica de ámbito regional.

Nacería así el «Teléfono de Alzheimer de la Región de Murcia».