

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación y Empleo

8598 Resolución de 22 de mayo de 2012, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo de convenio de Cítricos de Murcia, S.A.

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

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente, 30/01/0001/2012; referencia, 201244110010; denominación, Citricos de Murcia, S.A.; código de convenio, 30103322012012; ámbito, Empresa; suscrito con fecha 31/01/2012, por la Comisión Negociadora.

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

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

Murcia, 22 de mayo de 2012.—El Director General de Trabajo, Fernando J. Vélez Álvarez.

CONVENIO COLECTIVO DE CÍTRICOS DE MURCIA S.A.

Índice

Capítulo I. ÁMBITO Y VIGENCIA

Artículo 1.º- ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL.

Artículo 2.º- DURACIÓN VIGENCIA Y DENUNCIA.

Capítulo II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 3.º- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 4.º- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PLANTILLA.

Capítulo III. REMUNERACIONES

Artículo 5.º -AUMENTO SALARIAL

Artículo 6.º- ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 7.º – SALARIO BASE CONVENIO

Artículo 8.º – COMPLEMENTO SALARIAL “AD PERSONAM” POR ANTIGÜEDAD

Artículo 9 – GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Artículo 10º – PLUSES

Artículo 11.º - PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

Capítulo IV. PERCEPCIONES NO SALARIALES

Artículo 12.º AYUDA ECONÓMICA

Artículo 13 – DOTE POR NATALIDAD Y NUPCIALIDAD

Artículo 14.º – ENFERMEDADES Y ACCIDENTES

Artículo 15.º - DIETAS

Artículo 16.º—PRETAMOS

Capítulo V. JORNADA LABORAL

Artículo 17.º - JORNADA LABORAL

Artículo 19.º – HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 19 – DÍAS FESTIVOS

Artículo 20 – VACACIONES

Capítulo VI. RÉGIMEN LABORAL

Artículo 21 – PERMISOS REMUNERADOS

Artículo 22.º – JUBILACIÓN

Artículo 23.º— EXCEDENCIAS

Artículo 24.º— FALTAS Y SANCIONES DE TRABAJADORES

Artículo 25.º— REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 26.º – GARANTÍAS

Artículo 27.º – DERECHOS SINDICALES

Artículo 28.º – ROPA DE TRABAJO

Artículo 29.º - CONTRATACIÓN LABORAL

Artículo 32.- DERECHO SUPLETORIO

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2012 [a fecha 01/02/2012]

ANEXO II

Bases de antigüedad.

Capítulo I. Ámbito y vigencia

Artículo 1.º- Ámbito territorial, funcional y personal.

En su aspectos territorial, funcional y personal el Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores de la empresa Cítricos de Murcia, S.A. domiciliada en Ceutí, Polígono Industrial Los Torraos.

Artículo 2.º- Duración vigencia y denuncia.

Entrada en vigor.- Las estipulaciones del presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma. No obstante ello, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2012.

Duración.- La duración del presente Convenio se determina por un año, a contar desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2012.

Prorroga.- El presente Convenio se entenderá tácitamente prorrogado por periodos anuales, si no fuera denunciada por ninguna de las partes con una antelación mínima de dos meses al término de su vigencia.

En caso de denuncia por cualquiera de las partes en la forma prevista en este artículo, todos y cada uno de los pactos de este Convenio, seguirán en vigor en tanto las partes no hayan formalizado acuerdo sobre la revisión de los mismos.

Capítulo II. Clasificación profesional

Artículo 3.º- Clasificación profesional.

Todo el personal de la empresa estará acogido a lo establecido a este respecto en el Estatuto de los Trabajadores y en su defecto a lo establecido en este convenio.

Artículo 4.º- Clasificación profesional y plantilla.

Los trabajadores a los que afecte el presente Convenio en función de la labor que hayan de desarrollar y según su aptitud profesional serán clasificados de conformidad con lo establecido en el anexo nº 1.

Capítulo III. Remuneraciones

Artículo 5.º- Aumento salarial

Se acuerda para el ejercicio 2.012 un incremento salarial equivalente al IPC real a 31 de diciembre del 2012, con un límite del 4%. Se realiza un incremento a cuenta del 1%.

Artículo 6.º- Estructura salarial

La estructura salarial de todo el personal afectado por este Convenio, que incluye el total de las remuneraciones percibidas por el mismo, está integrado por los conceptos que, en su importe bruto, se definen y concretan en los siguientes artículos de este capítulo.

Esta estructura sustituye en todo y deja sin efecto a la que regía al entrar en vigor el presente Convenio.

Artículo 7.º- Salario base convenio

Se establece en los importes que recoge el Anexo I del presente Convenio. Dicho Anexo recoge, por categorías los importes correspondientes a aquellos que han sido equiparados y por valores individuales el de aquellas categorías que no han sido objeto de equiparación.

Artículo 8.º- Complemento salarial "ad personam" por antigüedad

Para todo el personal fijo de plantilla afectado por el presente Convenio, se establece el Complemento Salarial por antigüedad, devengable en trienios, en la cuantía del 5 por ciento de las bases que para este concepto recoge el Anexo II al mismo, donde quedará reflejado el importe del mismo a cada categoría profesional

La fecha del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el día del ingreso en la Empresa.

El trabajador que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente ingrese en la misma, solo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso perdiendo por este concepto todos los derechos de antigüedad obtenidos.

En caso de excedencia, al producirse el reingreso se recuperará íntegramente la antigüedad de que se gozaba en la Empresa al iniciar aquella situación, sin perjuicio de descontar de su cómputo el tiempo que duró la misma.

A partir de 24 de enero del 2019 dicho concepto quedará congelado de forma definitiva pasando a denominarse complemento ad personam, y cuyo importe será el que tuviere cada trabajador en fecha 24 de enero del 2019.

Así pues, a partir del 24 de enero del 2019 todo trabajador que ingrese en la compañía dejará de devengar antigüedad de forma definitiva.

Artículo 9.º- Gratificaciones extraordinarias

De acuerdo con lo estipulado en el Artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen dos gratificaciones de carácter extraordinario, a percibir en los meses de Junio y Diciembre; así como otra gratificación pagadera en el mes de Marzo de cada año.

El importe de cada una de aquellas tres gratificaciones será equivalente a treinta días de Salario Convenio, Antigüedad y Complemento Personal Extraordinario, haciéndose efectivas antes del 30 de junio, 20 de diciembre y 20 de marzo de cada año respectivamente.

Artículo 10.º- Pluses

Si hubiese trabajos que produjesen penosidad, toxicidad o peligrosidad con arreglo a la legislación vigente, se intentará, ante todo y dentro de lo posible, eliminar aquellos factores, y de no ser ello posible con los medios disponibles, se satisfará el correspondiente plus, si procediese, con arreglo a la legislación vigente en cada momento.

Igualmente se satisfará con arreglo a la legislación vigente el plus de nocturnidad.

Artículo 11.º- Principio de no discriminación

De conformidad con la legislación vigente la empresa y los trabajadores velarán de forma conjunta por el cumplimiento del principio de no discriminación por razones de sexo, raza o condición.

Capítulo IV. Percepciones no salariales

Artículo 12.º- Ayuda económica

Además de las prestaciones de carácter general, como son el subsidio familiar y el plus familiar que con cargo a la Seguridad Social le corresponda, los trabajadores que han justificado o injustifiquen ser cabeza de familia percibirán la prestación que este artículo regula, en las siguientes condiciones:

- Por los hijos menores de 18 años, que no desarrollen actividad laboral alguna: 13.80 €.

- En los casos de hijos que acrediten una deficiencia de carácter psíquico-mental que conlleve un tratamiento en centros especiales la prestación será por tiempo ilimitado y por importe de 27.58 euros y siempre y cuando se de el debido conocimiento de dicha circunstancia a la Empresa.

Artículo 13.º- Dote por natalidad y nupcialidad

Todo el personal de la Empresa con un número de dos años de antigüedad percibirá con ocasión del nacimiento de un hijo y por una sola vez, la cantidad de 30 euros. Igualmente por matrimonio.

Artículo 14.º- Enfermedades y accidentes

Durante los mismos plazos y en las mismas condiciones que la Seguridad Social establece en los casos de Enfermedad (IT) y de Accidentes de Trabajo conceden las prestaciones económicas, la Empresa complementará a su cargo dicha indemnización hasta alcanzar el ciento por ciento del importe de su salario.

El sistema de control de la prestación de I.T. se ajustará a lo previsto en la legislación vigente y en concreto en la actualidad a lo dispuesto en el R.D.575/1997, de 18 de abril.

Artículo 15.º- Dietas

Todos los gastos aprobados que se originen, serán a justificar y a cargo de la empresa.

Artículo 16.º- Préstamos

Los trabajadores tendrán derecho a un anticipo a cuenta del trabajo realizado en la forma que prevé el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa podrá conceder préstamos cuando medien fundamentos de tipo familiar por enfermedad.

La cuantía y concesión de estos préstamos será con el criterio de la Dirección, pero observando la necesidad del trabajador y las condiciones que el caso requiera.

Capítulo V. Jornada laboral

Artículo 17.º- Jornada laboral

Se establece en 1.784 horas anuales de presencia, jornada que se fija, una vez deducidos el periodo de vacaciones y los festivos semanales e intersemanales, quedando fijada su distribución diaria de lunes a viernes.

Si durante la duración del convenio vigente se modificara por ley general Estatal la jornada de 40 horas semanales, dicha ley tendría su aplicación inmediata.

Durante la vigencia de este Convenio, se mantendrá el tiempo de descanso para "bocadillo" que hasta ahora se tenía de 20 minutos, por jornada de trabajo continuada.

Entrada al trabajo.- La jornada de trabajo comenzará a la hora en punto que señale el cuadro horario, debiendo encontrarse todo el personal en su puesto de trabajo, en condiciones de dar comienzo al mismo.

Salida del trabajo.- A la hora de finalizar el trabajo, el responsable de cada sección autorizará el cese del mismo. Antes de dicha autorización el personal permanecerá en su puesto sin que pueda realizar preparativo alguno para la salida.

Desalojamiento del recinto de trabajo.- Pasado un cuarto de hora de la finalización del trabajo, todo el personal habrá tenido que abandonar el recinto de trabajo, salvo aquellos productores que deban permanecer en sus puestos realizando labores de urgencia ordenadas por la Dirección y con consentimiento de los interesados.

Se reconoce a la Empresa la facultad de amoldar la jornada laboral vigente, distribuyéndose en los horarios que pueden precisar la organización del trabajo de esta Empresa, en cuyo caso se establecerá el correspondiente calendario con los Representantes Legales de los trabajadores. Igualmente, si bien la jornada se distribuirá en tres turnos de forma habitual, aunque el tercer turno tendrá un carácter excepcional debido a actividad de campaña.

Artículo 18.º – Horas extraordinarias

Si por necesidades de la Empresa y por exigencias en periodo de producción se determinara hacer horas extraordinarias, se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

El importe al que se abonaran las mismas, para cada categoría profesional, es el recogido en el Anexo n.º 1 a este Convenio.

De acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 92/1983 de 19 de Enero y en la Orden de 1 de Marzo de 1983, las partes convienen la realización de horas extras estructurales, considerándose como tales las necesarias por pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La determinación en cada caso de que horas extraordinarias de las realizadas responden a tal definición, se llevará a cabo por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los representantes del personal.

Igualmente convienen las partes la posibilidad de que se convenga el pago de horas mediante su compensación en tiempo de descanso, en la forma que prevé el número 1 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

De las horas extraordinarias realizadas se dará cuenta mensualmente a los Representantes de los trabajadores, en la forma que prevé el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19.º- Días festivos

Se estará a lo dispuesto en el Calendario Laboral que al efecto se confeccionará entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 20.º - Vacaciones

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por este Convenio, será de 30 días naturales para todos los trabajadores. El disfrute de

las mismas y de los turnos que al efecto se señalen se indicará en el calendario laboral que anualmente se fije.

Siempre que no afecte al normal desarrollo del trabajo de cada sección, el personal podrá intercambiar voluntariamente entre si los periodos que les corresponda.

Capítulo VI. Régimen laboral

Artículo 21.º- Permisos remunerados

El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo con derecho a percibir el Salario Base más los complementos personales por las causas que a continuación se detallan:

1.- Quince días en los casos de matrimonio.

2.- Dos días por el nacimiento de un hijo, que podrán ser prorrogados por otros dos días más en caso de justificada enfermedad. Así como lo dispuesto en la legislación vigente.

3.- En caso de fallecimiento de los padres, abuelos, cónyuges, padres políticos, hijos, hijos políticos, hermanos, hermanos políticos y nietos tres días cuando los familiares que dan derecho al permiso residan en la misma provincia y cinco días cuando residan fuera de ella.

En caso de enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos, cuatro días, cuando los familiares que dan derecho al permiso residan en la misma provincia y seis días cuando residan fuera de dicha provincia.

En cualquier caso o tipo de siniestro material que pueda afectar a la familia del trabajador, dos días.

4.- Un día en caso de matrimonio de hijos o hermanos en la fecha de la celebración de la ceremonia.

5.- El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones en los cargos representativos de los trabajadores de la Empresa, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación, sin exceder de 15 horas al mes, según lo regulado en el art. 68 del E.T.

6.- La asistencia a exámenes de formación reglada durante el tiempo que duren dichos exámenes.

Justificación.- En todos los casos de concesión de permisos retribuidos por las causas reguladas en este artículo, deberán los trabajadores presentar previamente ante el Jefe de Sección los justificantes y documentos legales que acrediten la existencia de las circunstancias alegadas para la obtención del permiso y si en algún caso no se pudiese cumplir esta diligencia con la anticipación debida, imprescindiblemente deberán presentar aquella documentación en el plazo máximo de 48 horas desde su incorporación al trabajo.

Permisos sin sueldo.- En casos extraordinarios en que se justifique debidamente la necesidad se otorgarán licencias por la Empresa, según las circunstancias, por el tiempo que se precise. Estas licencias deberán solicitarse siempre por escrito exponiendo los motivos y acompañando los justificantes que los acrediten y la Dirección resolverá, también por escrito en el que se especificarán las condiciones en que se concede.

En los casos no enumerados en este artículo, nos atenderemos a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22.º- Jubilación

En consonancia con el gran nivel de desempleo existente en el Reino de España y como medida de política de rejuvenecimiento de plantillas, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional Décima del vigente Estatuto de los Trabajadores en redacción dada por Ley 14/2005, de 1 de julio, los trabajadores que hayan cumplido la edad ordinaria de jubilación establecida legalmente en cada momento y cumplan todos los demás requisitos establecidos para acceder a la prestación contributiva de jubilación de la Seguridad Social, vendrán obligados a jubilarse en el momento en que la empresa realice la transformación de un contrato temporal en indefinido o la contratación indefinida de un nuevo trabajador con el fin de que no se produzca la amortización del puesto de trabajo del trabajador jubilado.

Artículo 23.- Excedencias

Se estará a la regulación especificada en la legislación vigente.

Artículo 24.º- Faltas y sanciones de trabajadores

Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores así como lo previsto a la legislación vigente.

Artículo 25.º- Representantes de los trabajadores

Tendrá todas las competencias que determine el artículo 64 del Estatuto, de los Trabajadores.

Artículo 26.º- Garantías

Los miembros de los Representantes de los trabajadores tendrán las garantías estipuladas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27.º- Derechos sindicales

Este apartado se atiene a lo que las leyes vigentes determinen al respecto.

Artículo 28.º- Ropa de trabajo

Se entregará al personal la ropa de trabajo que reglamentariamente es de invierno y verano ateniendo a lo acordado con los Representantes de los trabajadores.

Artículo 29.º- Contratación laboral

Se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes

Artículo 30.º- Comisión paritaria

Las partes acuerdan la constitución de la comisión paritaria del presente convenio que estará formada por cuatro miembros, dos designados por la empresa y dos en representación de los trabajadores. Tendrá las funciones asignadas expresamente por la normativa legal vigente siendo las más relevantes las referidas a:

-Las de mediación, arbitraje y conciliación de los conflictos individuales y colectivos que les sean sometidos.

-Interpretación y aplicación de lo pactado.

-Seguimiento de los acuerdos

Se fija el domicilio de la comisión paritaria en la Sede Social de la empresa sita en Ceutí, Polígono Industrial Los Torraos, calle Manzana nº 9, 30562.



Artículo 31.º- Procedimiento de resolución de discrepancias (art. 85.3.C) de E.T.)

La resolución de cualquier tipo de discrepancia que pudiera surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el art. 82.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores se ajustará al procedimiento seguido en dicho artículo. Así como en lo dispuesto en el II Acuerdo sobre resolución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II).

Artículo 32.º- Derecho supletorio

En todo lo no regulado específicamente en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores [E.T.].

Disposición Adicional 1.ª

El personal que tuviera retribuciones superiores a las tablas del presente convenio se les respetará íntegramente la retribución bruta previa a la firma del presente convenio. Las diferencias salariales superiores a las tablas mínimas del presente convenio serán imputadas como complemento garantizado.

CONVENIO COLECTIVO DE CÍTRICOS DE MURCIA S.A.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2012 [a fecha 01/02/2012]

TABLA SALARIAL 2012								
CLAVE	GRUPO	ÁREA	Niveles Cat.	SALARIO BASE BRUTO MENSUAL	SALARIO BASE BRUTO ANUAL	IMPORTE HORA ORDINARIA	IMPORTE HORA EXTRA	PLUS HORA NOCTURNIDAD
GP05	5	Dirección	Director-Gerente	1.556,49 €	23.347,35 €	12,79 €	17,08 €	8,18 €
GP05	5	Técnica	Director de Área	1.452,72 €	21.790,80 €	11,93 €	15,94 €	7,64 €
GP04A	4	Administración	Jefe de Departamento	1.411,21 €	21.168,15 €	11,59 €	15,48 €	7,42 €
GP04O	4	Operaciones	Jefe de Departamento	1.411,21 €	21.168,15 €	11,59 €	15,48 €	7,42 €
GP0401	4	Operaciones	Jefe de Equipo	1.369,57 €	20.543,55 €	11,25 €	15,03 €	7,20 €
GP03T	3	Técnica	Técnico de Laboratorio	1.359,34 €	20.390,10 €	11,17 €	14,91 €	7,15 €
GP03O	3	Operaciones	Oficial de Primera	1.255,56 €	18.833,40 €	10,31 €	13,77 €	6,60 €
GP03A	3	Administración	Oficial de Primera	1.255,56 €	18.833,40 €	10,31 €	13,77 €	6,60 €
GP02A	2	Administración	Auxiliar administrativo	1.141,42 €	17.121,30 €	9,38 €	12,52 €	6,00 €
GP02T	2	Técnica	Auxiliar de Laboratorio	1.141,42 €	17.121,30 €	9,38 €	12,52 €	6,00 €
GP02O	2	Operaciones	Oficial de Segunda	1.141,42 €	17.121,30 €	9,38 €	12,52 €	6,00 €
GP01O	1	Operaciones	Oficial de Tercera	1.089,42 €	16.341,30 €	8,95 €	11,95 €	5,73 €
GP0101	1	Operaciones	Peon	1.022,09 €	15.331,35 €	8,40 €	11,21 €	5,37 €



CONVENIO COLECTIVO DE CÍTRICOS DE MURCIA S.A.

ANEXO II

Bases de antigüedad.

GRUPO	AREA	NIVEL CAT.	BASES ANTIGÜEDAD [PTAS]	BASES ANTIGÜEDAD - TRIENIO-
5	Dirección	Director-Gerente	5.844,00 €	35,12 €
5	Técnica	Director de Área	5.392,00 €	32,41 €
4	Operaciones	Jefe de Departamento	5.392,00 €	32,41 €
4	Administración	Jefe de Departamento	5.392,00 €	32,41 €
4	Operaciones	Jefe de Equipo	4.071,00 €	24,47 €
3	Administración	Oficial de Primera	3.607,00 €	21,68 €
3	Técnica	Técnico de Laboratorio	3.607,00 €	21,68 €
3	Operaciones	Oficial de Primera	3.615,00 €	21,73 €
2	Operaciones	Oficial de Segunda	3.547,00 €	21,32 €
2	Administración	Auxiliar administrativo	2.902,00 €	17,44 €
2	Técnica	Auxiliar de laboratorio	2.902,00 €	17,44 €
1	Operaciones	Oficial de Tercera	3.554,00 €	21,36 €
1	Operaciones	Peon	3.382,00 €	20,33 €