

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación y Empleo

**14136 Resolución de 20 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de Convenio; denominación, tomate fresco (manipulado y envasado).**

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

#### Resuelvo

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente, 30/01/0001/2012; referencia, 201244110015; denominación, tomate fresco (manipulado y envasado); código de convenio, 30001335011981; ámbito, Sector; suscrito con fecha 7/9/2012, por la Comisión Negociadora y la subsanación efectuada.

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

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

Murcia 20 de septiembre de 2012.—El Director General de Trabajo, Fernando J. Vélez Álvarez.

#### **Convenio Colectivo de Trabajo para Tomate Fresco (Manipulado y Envasado).**

##### **Capítulo I condiciones generales**

#### **Artículo 1. Ámbito territorial.**

El presente Convenio será de aplicación obligatoria en el territorio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

#### **Artículo 2. Ámbito funcional y personal.**

En virtud del presente Convenio Colectivo y de conformidad con el artículo 83.2 del E.T., la estructura de la negociación colectiva en las empresas que se dediquen al Manipulado y Envasado de Tomate Fresco, como actividad mayoritaria, así como a otros manipulados de productos hortícolas que se puedan realizar en los citados centros de trabajo, se articula en los siguientes niveles sustantivos de Convenio:

a) El Convenio afecta a los trabajadores y a las empresas en aquellos centros de trabajo que se dediquen al manipulado y envasado de tomate fresco, como actividad mayoritaria, así como a otros manipulados de productos hortícolas que

se puedan realizar en los citados centros de trabajo. Su contenido regula las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito sectorial y con la vigencia que en el propio Convenio se establece.

b) Convenios Colectivos de empresas: Los contenidos objeto de negociación en esta unidad de negociación serán sobre el desarrollo o adaptación de materias del presente Convenio sectorial, cuando éste así lo establezca por remisión expresa. Así mismo, serán materias de negociación mediante Convenios Colectivos de empresas las materias no dispuestas en el presente Convenio Sectorial.

Entre las empresas afectadas por el ámbito personal y con carácter mayoritario se encuentran las asociadas a Proexport, siempre y cuando reúnan los requisitos y condiciones establecidas en este Artículo.

Las partes suscriptoras del Convenio, expresamente convienen que la actividad de la empresa es cíclica e intermitente, y reconocen que se que se está en presencia de Convenio Sectorial y que no existe ningún Convenio Colectivo de ámbito superior a éste.

Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del E.T.

Con la señalada estructura las partes signatarias consideran suficientemente cubiertas dentro del marco estatutario de la negociación colectiva en el sector de Manipulado y Envasado de Tomate Fresco y ha adaptado su contenido a la redacción actual del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 3. Duración y vigencia.**

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, si bien sus efectos económicos con carácter general se retrotraerán al 1.1.2012, o en otra fecha, si así se determina expresamente en este Convenio. La duración del Convenio será de cuatro años, es decir desde el 1.1.2011 al 31.12.2014.

### **Artículo 4. Denuncia y prórroga.**

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

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

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

El plazo máximo para la negociación será de un año desde la fecha de denuncia del Convenio anterior.

Una vez finalizado el plazo de negociación, las partes en el plazo de quince días determinarán los artículos y puntos sobre los que han alcanzado un acuerdo, los cuales se prorrogarán hasta tanto se firme un nuevo Convenio. Aquellos puntos o artículos que no se alcance un acuerdo, perderán su vigencia, si bien se

remitirán a las ORCL., de Murcia para su mediación, mediación que no tendrá el carácter de arbitraje obligatorio, en ningún caso.

#### **Artículo 5. Condiciones más beneficiosas y derechos supletorios.**

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

b. 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.

### **Capítulo II jornada, licencia y descansos.**

#### **Artículo 6. Jornada de trabajo.**

La jornada laboral será de 40 horas semanales, de lunes a las 14 horas del sábado.

La jornada diaria laboral se podrá efectuar dentro del abanico horario que las partes pactan, entre las 7,30 h., y las 21,30 h., de lunes a viernes, y el sábado de 8'00 a 14'00 horas, salvo pacto en contrario entre Comité de Empresa y la Dirección de la misma. El abanico horario antes indicado no será de aplicación en el régimen de trabajo a turnos de mañana, tarde y noche, donde se trabajará en la forma que pacten la empresa y su comité.

El descanso entre jornada y jornada será al menos de doce horas.

En aquella jornada cuya duración por la mañana exceda de cinco horas, se concederá un descanso de 20 minutos para el bocadillo, que será de cuenta del trabajador. Por el contrario, cuando en jornada de tarde, ésta termine después de las 20 horas, y siempre que exceda en más de 10 minutos, se concederá idéntico descanso de 20 minutos, pero éste será retribuido por las empresas y computado como de trabajo efectivo.

En cualquier caso, la Empresa podrá finalizar durante 15 días al año y una vez a la semana como máximo, la jornada a las 20,45 horas, sin tener por ello que conceder el citado descanso de 20 minutos ni ser retribuido por las Empresas.

Se garantiza un mínimo de cuatro horas diarias de trabajo en los llamamientos al mismo, salvo los sábados que será de tres horas y media. De no trabajar tales horas, salvo fuerza mayor, se abonará el importe de las horas antes citadas.

Las empresas confeccionarán en el mes de Enero de cada año el calendario laboral del que se dará cuenta al Comité de Empresa, con indicación de los festivos y fiestas anuales. El mismo se expondrá en el tablón de anuncios.

#### **Artículo 6-bis. Flexibilización de la jornada**

Constatando lo establecido en los artículos 6 y 28 del presente Convenio Colectivo, y con el objeto de evitar la consideración de horas extraordinarias y su abono como tales, y siguiendo el espíritu de lo establecido en el R.D., 3/2012 de 10 de febrero, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral y el Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva de 25 de enero de 2012, sobre distribución irregular de la jornada, los suscriptores del presente convenio teniendo en cuenta la peculiaridad del trabajo discontinuo, acuerdan que las empresas podrán distribuir a lo largo del año el 7% de la jornada de trabajo en cómputo anual, tanto por ciento que se ha aceptado por la discontinuidad del trabajo y a sabiendas que por el sistema de llamamiento al trabajo, unos

trabajadores realizan mayor jornada anual que otros, motivo por el que se busca ese tanto por ciento que las partes consideran ajustado a derecho.

Dicha distribución horaria, que se efectuará dentro del abanico horario establecido como jornada laboral, deberá respetar en todos los casos los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

Las partes acuerdan que esta distribución irregular de la jornada en cómputo anual se efectúe dentro del abanico horario de la jornada, en ocho meses, a elección de la empresa, dentro del año natural al que corresponda, pero siempre respetando los descansos diarios y semanales previstos en la ley, como antes se ha indicado y no superen las 26 horas mensuales o 128 en ocho meses al año, que lógicamente tendrán valor de hora normal, al no ser extraordinarias.

#### **Artículo 7. Fiestas locales.**

El disfrute de las fiestas locales se llevará a cabo en los días en que consten las fiestas en la localidad donde esté ubicado el centro de trabajo. No obstante para aquellos trabajadores con residencia distinta a la del centro de trabajo, una vez llegadas las fiestas patronales de su localidad habitual, podrán disfrutarlas aunque sin derecho a la percepción del día o días festivos, aunque deberán asistir al trabajo si son llamados en los días de fiestas locales del lugar del centro de trabajo, percibiendo entonces remuneración normal.

#### **Artículo 8. Licencias.**

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

Durante dos días laborables o tres naturales, a elección del trabajador/a, por el nacimiento de hijo, que podrá ampliarse hasta otros tres mas naturales, cuando tenga que realizar algún desplazamiento a tal efecto, justificándose la necesidad del mismo.

Esta licencia se hace extensiva a los familiares de primer grado y hermanos. Así bien, si dos o más personas de la empresa tuvieran derecho a la misma, únicamente podrá hacer uso de ésta una única persona, previa justificación de la necesidad de acompañamiento

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

En los casos de enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad del trabajador/a, las empresas concederán hasta dos días laborales o tres días naturales de licencia previa petición y posterior justificación de la gravedad de aquella. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En caso de fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o hermanos, se concederán igualmente dos días laborales o tres días naturales de licencia retribuida y si el fallecimiento tuviese lugar en localidad distinta a la del trabajador, se concederán hasta cinco días naturales con justificación de dicha circunstancia. En caso de fallecimiento de padres o hermanos políticos se concederá esta licencia por dos días laborales o tres días naturales, incluido el posible desplazamiento.

En caso de matrimonio, los trabajadores tendrán derecho a quince días naturales de licencia retribuida con independencia de las vacaciones.

Las empresas concederán licencias en los términos del presente Artículo, a las trabajadoras embarazadas, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto efectuadas por la S. Social, y previo aviso y justificación de su realización dentro de la jornada laboral.

Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica de especialista, justificándolo con posterioridad, y siempre que esa consulta no se pueda realizar en horas de no trabajo. En este caso, se abonará también el tiempo empleado en asistir a la consulta del médico de medicina general.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen. Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales, tendrán derecho a las licencias de los fijos en las mismas condiciones que éstos. En todo caso para tener derecho a la licencia retribuida tendrían que estar en activo en el momento del hecho causante.

#### Licencia no retribuida para asuntos propios

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de una licencia especial no retribuida de tres días naturales al año, que pueden solicitarse de forma continua o alterna, y con un preaviso a las empresas de al menos cuatro días de antelación a la fecha del disfrute. Tal licencia se entiende que es para asuntos propios del trabajador y las empresas vendrán obligadas a concederlos, siempre que las peticiones no alcancen al 8% de la plantilla activa y en vacaciones en el momento de la petición, excluyendo del cómputo del porcentaje indicado a los trabajadores en I.T., maternidad, excedencias y licencias. Las peticiones se concederán en función al orden cronológico de la petición, salvo que las mismas afecten al proceso productivo, en cuyo caso habría que consensuar las mismas con los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

#### **Artículo 9. Vacaciones.**

El personal fijo afectado por este Convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales. Se entiende que el personal fijo que no llegue al año de antigüedad en la Empresa, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondiente a los días trabajados.

El personal fijo discontinuo, igualmente tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales. El importe de las mismas va prorrateado en el salario diario. Ahora bien, por la propia discontinuidad de la prestación de servicios, tan sólo se establece el disfrute obligatorio de las mismas para aquellos trabajadores fijos discontinuos que presten sus servicios en las empresas hasta completar la jornada máxima anual establecida en este Convenio para dichos trabajadores fijos discontinuos.

Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales, como consecuencia de las peculiaridades y naturaleza de la prestación de servicios, en las que no se pueden prever el número de días que van a prestar servicios en el año; el número de

días a que tendrán derecho a disfrutar de vacaciones, será proporcional a los días trabajados en el año natural anterior.

El disfrute de las vacaciones se hará de mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, si bien el 50% del periodo de disfrute se efectuará entre el 20 de Junio y el 20 de septiembre, salvo que por acuerdo individual entre empresa y trabajador se acuerde el disfrute en otras fechas.

El disfrute de las vacaciones se hará por turnos, dentro de cada categoría y especialidad, de forma que no interrumpa el normal desarrollo del proceso productivo y se procurará que no coincida con el período de mayor actividad en las empresas.

Con respecto al párrafo anterior y para adecuar los calendarios de vacaciones al proceso productivo de la empresa, ésta y los Comités de Empresa determinarán los cuadrantes de los turnos de vacaciones, en función del orden cronológico de solicitud de las mismas por parte de los trabajadores.

El calendario de vacaciones se fijará en cada centro de trabajo de forma tal que el trabajador conozca las fechas que le corresponden dos meses antes al menos del comienzo de su disfrute.

El inicio de las vacaciones no podrá coincidir nunca con domingo o festivo.

Los trabajadores fijos discontinuos que proporcionalmente al número de días de trabajo efectuados en el año anterior no alcancen el derecho a doce días de las mismas, podrán solicitar de las empresas un permiso no retribuido hasta alcanzar los doce días, cuyo disfrute se hará de una sola vez y se procurará que coincida con los meses de verano.

Al tener incluida en la retribución diaria el importe de las vacaciones, el disfrute de las mismas no se incluirá a efectos del cómputo de jornada y, por la misma razón, el trabajador no percibirá ningún tipo de retribución.

El trabajador eventual también tiene incluido el importe de las vacaciones en su precio salario/hora.

El trabajador /a que tenga suspendido su contrato de trabajo por disfrute de periodo de maternidad, tendrá derecho a disfrutar las vacaciones que le correspondan inmediatamente después de finalizar dicho periodo.

#### **Artículo 10. Excedencias.**

Con respecto a las excedencias, tanto forzosas como voluntarias, las partes se someten expresamente a las disposiciones establecidas al respecto en los arts. 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores, con las modificaciones introducidas por la Ley 39/99, de 5 de Noviembre, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras.

En caso de nacimiento de hijo, el inicio de la excedencia regulada en el presente apartado, será a partir de la terminación de la baja maternal, computando el periodo de tres años máximo de dicha excedencia, a partir de aquella.

Se pacta expresamente que el plazo para la reincorporación a la Empresa tras el vencimiento de la excedencia voluntaria es de tres días a partir de aquel.

La petición de excedencia voluntaria de los trabajadores, salvo los técnicos, se efectuará al menos con diez días de antelación a la fecha de inicio de aquella, viniendo la empresa obligada a contestar a la solicitud, y en el entendimiento de

que si no hay contestación al respecto, se entenderá concedida la excedencia, siempre y cuando se reúnan los requisitos legales para la solicitud y concesión.

Los trabajadores con categorías de técnicos solicitarán la excedencia voluntaria al menos con treinta días de antelación a la fecha de inicio de aquella.

Excedencia por cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso desde la fecha de la resolución judicial o administrativa.

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

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

La excedencia contemplada en el presente Artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante si dos o mas trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que en su caso se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La solicitud de esta excedencia se podrá efectuar dentro del periodo máximo pactado de dos años por periodos breves y sucesivos hasta la total duración. Una vez desaparecido el hecho causante, el trabajador debe solicitar la reincorporación en un plazo no superior a siete días, siendo obligatorio su reincorporación a su puesto de trabajo.

Lactancia y otros derechos.

1. Los trabajadores /as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora, con la misma finalidad o acumularlo a jornadas completas, en el acuerdo a que llegue con el empresario.

2. En los casos de nacimiento de hijos prematuros, o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 4 de este Artículo.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2 y 3 de este Artículo, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 2 y 3 de este Artículo, será resuelto por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el Artículo 138.bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

5. La trabajadora víctima de violencia de género, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección, o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, o de la aplicación del horario flexible, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrá ejercitar en virtud de los acuerdos que se establezcan entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores o en su defecto conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En caso de existir discrepancias se estará a lo dispuesto en lo establecido en el apartado 4. De este Artículo, para su resolución.

### **Capítulo III Condiciones económicas.**

#### **Artículo 11. 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-hora que también se especifica en el anexo y en el que se incluyen las partes proporcionales de vacaciones, pagas extras, domingos, festivos y beneficios.

**Artículo 12. Hoja de salarios.**

Las empresas entregarán obligatoriamente la hoja oficial de salarios en la que constarán todos los datos exigidos por la Ley.

En las hojas de salarios de los trabajadores fijos discontinuos eventuales, deberán figurar el número de horas realizadas en el periodo que correspondan.

El importe de las nóminas de los trabajadores se abonará hasta el 4.º Día hábil del mes siguiente al vencido y trabajado.

**Artículo 13. Finiquito.**

Para la firma del documento por el cual el trabajador declara extinguida voluntariamente su relación laboral con la empresa, éste podrá asesorarse de sus representantes sindicales.

**Artículo 14. Pagas extraordinarias.**

Se abonarán a los trabajadores acogidos al presente Convenio, dos pagas de 30 días de salario más antigüedad si procede. El abono a los trabajadores fijos se hará en las fechas de 15 de Julio y 22 de Diciembre. Se establece también una paga de beneficios de 30 días de salario base más antigüedad, que deberá percibirse antes del 16 de marzo de cada año, con el mismo cómputo de prorrateo para los no fijos continuos que el de las pagas de Julio y Diciembre.

**Artículo 15. Plus de nocturnidad.**

Se fija un plus de nocturnidad del 25 por 100 de salario base, para aquellos trabajos que se efectúen entre las 22'00 y las 6'00 horas, que se cobrará con independencia del recargo por horas extraordinarias, salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya pactado expresamente un sistema de turnos entre Dirección y Comité de Empresa.

**Artículo 16. Antigüedad.**

Los trabajadores de este sector no tienen derecho al complemento de antigüedad, por haberse así pactado el 1 de Enero de 1994 y en el Convenio Colectivo correspondiente.

Los que por razones históricas vinieran percibiendo este complemento, que en todo caso ya quedó congelado en la posibilidad de seguir devengando más cuatrienios, mantendrán el importe que perciban a la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo en el BORM, y en un importe de 0.28 céntimos por cuatrienio que quedará congelado de futuro, pasará a denominarse complemento de fidelización "ad personam" y no tendrá más incrementos de futuro.

**Artículo 17. Horas extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que superen el computo anual de 1.826 horas de trabajo efectivo, así como las realizadas los sábados por la tarde, domingos y festivos.

También tendrán la consideración de horas extras aquellas que superen el número de horas anuales equivalentes al 7% de la distribución irregular de la jornada anual.

En la tabla de retribuciones anexa aparece el valor de las horas extraordinarias para las distintas categorías profesionales del Convenio Colectivo.

**Artículo 18. Dietas y desplazamientos.**

Los trabajadores desplazados por la empresa en comisión de servicios, fuera de la localidad donde esté situado su centro de trabajo, serán compensados en

los gastos procedentes que justifiquen, salvo que el nuevo centro de trabajo esté ubicado en localidad donde el trabajador tenga su domicilio.

#### **Artículo 19. Plus de asistencia.**

Para potenciar la eliminación de los índices de absentismo en las empresas y premiar la asistencia al trabajo en las mismas, se establece un Plus de Asistencia en cuantía de 0,12 Euro/hora efectiva de trabajo durante el año 2011. Se establece un plus de asistencia en la cuantía de 0,13 Euros/hora durante el año 2012, pero con efectos económicos a la fecha de firma de este Convenio, de 0,15 Euros/ hora, durante el año 2013, y de 0,16 Euros/hora durante el año 2014, que se abonará mensualmente tan sólo para aquellos trabajadores que hayan prestado servicios de forma efectiva el 90% de las horas ordinarias de llamamiento efectuado por la Empresa al trabajo. No se abonará este Plus a quien no alcance el porcentaje anteriormente indicado, aunque tenga el contrato suspendido por cualquier causa prevista legalmente.

En todo caso se excluye de las causas de suspensión de contrato y no se contabiliza a efectos de penalizar el abono del Plus de Asistencia las vacaciones reglamentarias, el disfrute de horas sindicales, la I.Temporal derivada de accidentes de trabajo, las licencias retribuidas previstas en el presente convenio, los asuntos propios, también contemplados en el mismo y descanso por maternidad.

Este Plus de Asistencia se podrá compensar y absorber en los trabajadores fijos continuos cuya retribución sea superior en cómputo anual a la establecida para los mismos en el presente Convenio Colectivo. Para el percibo del Plus de Asistencia, sólo se cuantificarán las horas ordinarias efectivamente trabajadas y no las horas extraordinarias."

#### **Artículo 20. Desplazamientos.**

La jornada laboral empieza y termina en el almacén de manipulado y envasado de tomate y otros productos hortícolas.

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

A partir de la firma del presente Convenio no se abonará cantidad alguna de kilometraje, porque la contratación se entiende en el centro de trabajo y el trabajador se obliga a acudir al mismo por sus propios medios.

En el supuesto de que la Empresa viniera facilitando al día de la fecha medio de locomoción colectivo tales como autobuses para los desplazamientos de los trabajadores, se suprime tal obligación, pudiendo optar por abonar a cada uno de los trabajadores que venían usando estos medios de locomoción con regularidad, la cantidad de 3 € por día efectivamente trabajado y serán los trabajadores los que tendrán que acudir al centro de trabajo por sus propios medios.

### **Capítulo IV condiciones sociales.**

#### **Artículo 21. Póliza de seguro.**

La empresa compensará hasta 23,00 Euros. A cada trabajador, durante toda la vigencia del Convenio, salvo el primer año de vigencia de este Convenio, por la suscripción de póliza de seguro para cubrir el riesgo de muerte, invalidez permanente total o absoluta, cuya contratación será de exclusiva cuenta de

éste (trabajador), siendo indispensable para el pago de la cantidad mencionada, justificar ante la empresa la formalización de la póliza, bien directamente o a través de la Compañía de Seguros. También se pacta que la Póliza pueda ser colectiva, pero viniendo obligados los trabajadores, a través de los Comités de Empresa, a presentar la misma suscrita a la empresa con la relación de los trabajadores beneficiarios y ésta abonará la cantidad pactada en función del número de aquéllos.

#### **Artículo 22. Subsidio de desempleo.**

Las empresas se comprometen al cumplimiento de la legislación vigente en materia de desempleo y a las modificaciones que puedan surgir durante la vigencia de este Convenio.

Los contratos fijos discontinuos ahora regulados en el art.12 del E.T., los interinos fijos discontinuos y eventuales (salvo los que se efectúen por duración inferior a cuatro semanas), se harán por escrito, teniendo la empresa la obligación de hacerlo por triplicado ejemplar y entregar después de firmado, una copia al trabajador y otra a la Oficina de Empleo correspondiente, debiendo figurar en el contrato que se suscriba las condiciones en que ha sido contratado. Estos contratos son los aprobados de acuerdo con la legislación vigente, con las peculiaridades establecidas, tanto para unos como para otro, en el art. 28 del presente Convenio.

#### **Artículo 23. Documentación sobre trabajadores.**

En el plazo de quince días, a contar desde la fecha la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, este Convenio, las empresas que no lo hubieran efectuado, según el anterior Convenio, vendrán obligadas a exponer una listas de los trabajadores fijos discontinuos, en las que figurará la antigüedad inicial de éstos a efectos de llamamiento, con obligación del trabajador de presentar a la empresas las quejas relativas a su antigüedad en la misma, si hubiera motivo para ello, en el plazo de quince días a contar desde la fecha de la publicación de las listas. La empresa dispondrá de un plazo de quince días para resolver la reclamación planteada. La misma obligación existirá en todas las empresas para los trabajadores fijos. Las listas se renovarán, con iguales requisitos anualmente, a efectos de inclusión de los nuevos contratados.

#### **Artículo 24. Ropa de trabajo.**

Las empresas entregarán dos prendas de trabajo a sus trabajadores al inicio de la relación laboral, y a partir de entonces una prenda al inicio de cada campaña, es decir, verano e invierno, así como guantes, cuyo costo será a cargo de la Empresa.

El trabajador se obliga al uso de la mencionada ropa de trabajo, y a la devolución de la prenda usada a la entrega de la nueva, así como al término de la relación laboral.

#### **Artículo 25. Protección de la maternidad.**

Si de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo se infiere un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de la trabajadora embarazada, el empresario adoptara las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo. Para ello y siempre que ello sea posible, se asignara a la trabajadora un puesto de trabajo diferente y compatible con su estado, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

**Artículo 26. Accidente de trabajo.**

Las empresas completarán hasta el 100% de la base reguladora diaria a los trabajadores que causen baja por Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, a partir del primer día de baja y mientras persista la situación de I.T.

**Artículo 27. Principios de obligado cumplimiento que se introducen a partir de las últimas reformas legislativas.**

Las partes suscriptoras del presente Convenio Colectivo, han acordado expresamente, por tratarse el presente de un Convenio de ámbito sectorial y ser la actividad del sector estacional y establecer para todos los fijos discontinuos afectados por el mismo, sea cual fuera la fecha de inicio de la relación laboral en las empresas, la de referencia del Convenio Colectivo de 1.826 horas anuales, que a su vez es la fijada para los trabajadores fijos a tiempo completo y la que sirve de módulo de cálculo de las retribuciones de todos los trabajadores afectados por el Convenio.

Lógicamente la jornada de referencia que ahora se pacta para los fijos discontinuos de 1826 horas de trabajo anuales, podrá no ser cumplida por los trabajadores fijos discontinuos, ya que la prestación de servicios, por la propia discontinuidad de la actividad irá en función del trabajo existente en cada momento en la empresa, que como ha quedado anteriormente indicado, será intermitente y cíclico, y por tanto de imposible determinación por las empresas con carácter previo, lo que obligará a las mismas a efectuar los contratos de trabajo con las peculiaridades previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

**Capítulo V contratación y condiciones laborales.****Artículo 28. Clasificación de los trabajadores según su permanencia en la empresa.**

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

Fijos Discontinuos: Son los que fueron contratados de acuerdo con el artículo 15.6 del E.T. y art. 11 del RD 2104/84 de 21 de noviembre, que mantendrán sus condiciones laborales "ad personam", de acuerdo con aquellas disposiciones legales antes de ser modificadas o derogadas. Asimismo, es el que aparece regulado en el número 8 del art. 15 del E.T.

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

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

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

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

Ahora bien, como resulta que los trabajadores fijos discontinuos tienen que ser llamados al trabajo por riguroso orden de antigüedad, en su categoría profesional y especialidad, para no producir perjuicio a los trabajadores fijos discontinuos que están en la lista de los mismos a efectos de llamamiento, el interino, a pesar de sustituir al que tiene el contrato suspendido, pasará a la lista de llamamientos de trabajadores fijos discontinuos en el último lugar, y será llamado al trabajo una vez estén ocupados todos los discontinuos y ello por cuanto que la sustitución no lleva aparejado el reconocimiento de la antigüedad del sustituido, ya que es un complemento personal de éste.

**Contratos para la formación:** Es aquel contrato formativo por el que el trabajador se compromete a prestar un trabajo y a recibir formación adecuada para su puesto de trabajo, rigiéndose por lo que establezcan las leyes vigentes en cada momento.

**Eventuales:** Se estará a lo dispuesto en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores y en lo previsto igualmente en el art. 8.2. Del mismo Cuerpo Legal.

La duración máxima de prestación de servicios, amparada por uno o varios contratos de esta naturaleza, será de nueve meses como máximo en un periodo de un año y se formalizará siempre por escrito.

En el supuesto previsto en el art. 8.2. Del E.T., si los contratos no tienen una duración superior a cuatro semanas, no será necesaria su formalización por escrito, bastando la simple comunicación a los organismos oficiales correspondientes y a la representación legal de los trabajadores.

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

a) Circunstancias climatológicas que afecten a la producción de frutos objeto de la manipulación. Tales causas son: lluvias, vientos, heladas, pedriscos, calores y fríos que anticipen, impidan o retrasen la maduración de los frutos.

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

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

Al objeto de establecer las garantías necesarias para que no se produzcan situaciones arbitrarias y no deseadas por las partes, se acuerda que cada uno de los contratos eventuales que se realicen, tengan una duración máxima de dos

meses, sin que ello sea óbice para que se puedan suscribir diferentes contratos hasta una duración total de 9 meses en el periodo de un año.

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

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

En todo caso los contratos eventuales no podrán superar el 15% de la plantilla del centro de trabajo en cómputo anual, incluyendo en este 15% los trabajos prestados por empresas de trabajo temporal.

#### **Artículo 29. Estabilidad en el empleo y acceso a la fijeza discontinua de los trabajadores eventuales.**

Con independencia de los derechos adquiridos, o en trámite de adquisición de la fijeza discontinua por parte de los trabajadores eventuales prevista en anteriores convenios, este tipo de trabajador que se contrate por las Empresas a partir de la firma del presente Convenio, adquirirá la condición de fijo discontinuo, siempre y cuando a partir de esa fecha presten servicios efectivos para las empresas durante doce meses en un periodo de dieciocho meses.

En todo caso serán fijos discontinuos los trabajadores eventuales que presten servicios durante tres campañas consecutivas, con independencia del número de jornadas efectivas en cada campaña y siempre que al menos trabajen 30 jornadas en cada una de esas campañas. Adquirirán también la condición de fijos discontinuos los eventuales que presten servicios con un máximo de 180 jornadas de trabajo efectivo durante tres campañas consecutivas. Cuando alcancen los 180 días adquirirán tal condición aunque no lleguen a completarse las tres campañas.

Todas las plantillas de las empresas obligadas por este Convenio Colectivo, establecen que un mínimo del 85% de la misma en cómputo anual lo serán de trabajadores Fijos y Fijos Discontinuos, estableciéndose expresamente que dicho límite no se podrá modificar en Convenio Colectivo de ámbito inferior.

Las partes declaran expresamente que este porcentaje de fijeza discontinua no puede servir de referencia para otros sectores, ya que su aplicación en este sector (Manipulado de Tomate), es debido a la peculiaridad del mismo por su reducido número de Empresas y la dilatada antigüedad de las Empresas y la adscripción de sus trabajadores a las mismas.

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

Aquellas Empresas afectadas por este Convenio y que no alcanzaran el índice de estabilidad del 85%, dispondrán del plazo de un año para llevarlo a cabo.

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

#### **Artículo 30. Llamamiento y cese al trabajo.**

Los trabajadores fijos discontinuos, deberán ser llamados cuando la empresa, en uso de su facultad discrecional de gestión de negocio, decida iniciar su actividad por orden de antigüedad, en cada especialidad, y cesarán en el trabajo en orden inverso al de su llamamiento, por finalización de campaña o en su caso, cuando por falta de materia prima, situación comercial, etc., se suspenda temporalmente la actividad en los almacenes, siempre teniendo en cuenta lo que disponía la legislación que los regulaba a efectos de preferencia de los trabajadores considerados como fijos discontinuos.

La Empresa facilitará al trabajador que lo solicite y al término de cada campaña o en el plazo que reglamentariamente se determine, un certificado acreditativo de los días efectivamente trabajados durante la misma.

### **Capítulo VI**

#### **Artículo 31. Derechos sindicales.**

Los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa gozarán durante la vigencia del Convenio, de los derechos y garantías reconocidos actualmente por la legislación vigente, que entre otras cosas son las siguientes:

Ser informados de los despidos y sanciones por faltas graves y muy graves impuestos a los trabajadores.

Ser informados por la empresa de la iniciación de un expediente reestructuración de plantilla.

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.

Disponer del crédito de horas establecido al respecto en el Estatuto de los Trabajadores, con arreglo a las siguientes matizaciones:

Podrán utilizarlas mediante simple y previo aviso a la empresa con toda la antelación que le sea posible y justificando su destino con igual antelación si se puede, y en todo caso, con justificación posterior del tiempo invertido.

Utilizarlas, no sólo en diálogo con la empresa, sino además en todas aquellas actividades de gestión ante los organismos públicos directamente relacionados con su función representativa y también para asistir a las reuniones que el sindicato convoque, tanto decisorias como informativas, como las de carácter formativo, siempre y cuando unas y otras estén directamente relacionadas con su función representativa y directamente contribuyan a su formación para mejor ejercicio de su condición de representantes.

Las horas sindicales que se realicen dentro de la jornada de trabajo, se considerarán como de trabajo efectivo.

Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa podrán acumular hasta el 100% de las horas sindicales mensuales del resto de los representantes de los trabajadores de su Sindicato que las cedan y previa notificación de tal cesión a la empresa.

Dispondrán de un tablón de anuncios donde con independencia de las notas o anuncios que ponga la empresa de cualquier índole, incluidos los datos relativos a cotización, podrán insertar disposiciones legales publicadas en Decretos, Leyes, Ordenes Ministeriales o Boletín Oficial de la Provincia o del Estado, relativas a materias laborales o sindicales.

En relación a este tablón de anuncios, las empresas vendrán obligadas a insertar en el mismo las listas de altas y bajas del personal que a diario se produzcan.

La Empresa facilitará a los Comités de Empresa y Delegados de Personal información sobre la necesidad de realizar horas extras y estructurales.

## Capítulo VII

### Artículo 32. Comisión Paritaria.

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

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

2. El desarrollo de las funciones de adaptación o, en su caso, modificación del Convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la Comisión Paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del Convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en el Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

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

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

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

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

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

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

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

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

Para que tenga validez un acuerdo en el seno de la Comisión, se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada representación.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada al menos por un representante de cada organización.

Igualmente, y como función específica a desarrollar en el plazo de un año, la Comisión Paritaria se encargará de adaptar el sistema de clasificación profesional al funcionamiento actual de las empresas, introduciendo claridad en la nueva clasificación, la cual estará basada en grupos profesionales, niveles y subniveles.

### **Artículo 33. Cláusula de no aplicación del régimen salarial.**

Las condiciones laborales de posible inaplicación temporal.

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

Causas para la inaplicación

Las causas que justifican la inaplicación temporal en la empresa de alguna de las condiciones laborales pactadas en el convenio sectorial –incluido régimen salarial o cualquiera de las condiciones laborales enumeradas en el párrafo anterior- debe ser determinada por el mismo, que podrá completar, entre otras, la disminución persistente del nivel de ingresos; o cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse afectadas negativamente por la aplicación de aquellas condiciones económicas, siempre y cuando se justifique la inaplicación por su afectación al mantenimiento del empleo. Para la concreción de tales causas, los negociadores podrán tomar como referencia parámetros que permitan objetivar la justificación, como son, entre otros, la disminución de resultados, de ventas o de productividad en el último ejercicio o en los doce últimos meses. Siendo recomendable que se defina asimismo, con carácter previo, las partes no sólo el concepto sino también el referente cuantitativo –porcentual o el que se estime oportuno- que determina que se active la inaplicación.

#### Acuerdo de la representación legal de los trabajadores

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

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

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

#### Documentación

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

#### Duración temporal de la inaplicación

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

#### Contenido del acuerdo de inaplicación

La inaplicación del Convenio Colectivo en modo alguno debe producir un vacío de regulación respecto a las condiciones laborales cuya inaplicación se acuerde, por lo que el acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la regulación sustitutoria de la contenida en el Convenio Colectivo inaplicado.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones inaplicadas no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

#### **Artículo 34. Adhesión a la ORCL.**

Para la resolución extrajudicial de conflictos, las partes suscriptoras del Convenio, manifiestan su propósito de acudir en vía de mediación o arbitraje a la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de Murcia, y ello sin perjuicio de acudir a la Jurisdicción Laboral.

#### **Artículo 35. Salud Laboral.**

Las partes suscriptoras del presente Convenio se comprometen a velar por el cumplimiento de la Legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95 y Reglamentos de aplicación). En caso de incumplimiento por parte de alguna o algunas personas o empresas de la materia anteriormente indicada, los trabajadores, a través de sus representantes legales o de los Comités de Seguridad y Salud, si existieran, pondrán en conocimiento de la Inspección Provincial de Trabajo estos hechos, para su subsanación.

Cualquier acuerdo que la Comisión Paritaria del Convenio alcance sobre temas referidos a salud laboral, se incorporará a este Convenio Colectivo como anexo.

### **Artículo 36 Políticas de igualdad**

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

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

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

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

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

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales, se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

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

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

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

El Plan debe contener cuatro partes:

1.- Parte primera o parte organizativa: en la que se designará un comité o comisión que se encargará más directamente de la gestión del plan. Se identificará a todas las personas y órganos que participan en el plan y deberá señalarse cuál es su grado de participación y responsabilidad. En concreto la comisión o comité tendrá una composición paritaria (representantes de la empresa y de la plantilla) y sus funciones serán de impulso y apoyo al diagnóstico, a la negociación, y a la ejecución y seguimiento del plan. Incluso en esta parte ejecutiva se podrá negociar directamente las acciones del plan, apartándolo así de la negociación general.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Disposición adicional primera.**

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

#### **Disposición transitoria primera.**

Los salarios pactados para la vigencia del presente Convenio son los que a continuación se indican:

- Del 1.1.2012 a 31.12.2012, se incrementarán los salarios del año 2011 en un 1%. El plus de asistencia para el año 2012 se establece en la cantidad de 0,13 Euros / hora efectivamente trabajada, con efectos no de 1 de Enero de 2012, sino desde la fecha de firma de este Convenio.

- Del 1.1.2013 a 31.12.2013, se acuerda un incremento salarial en el 1% que se aplicará sobre el salario del año 2012. El plus de asistencia se establece en la cantidad de 0,15 Euros / hora efectivamente trabajada.



· Del 1.1.2014 a 31.12.2014, se acuerda un incremento salarial en el 1,1% que se aplicará sobre el salario del año 2013. El plus de asistencia se establece en la cantidad de 0,16 Euros / hora efectivamente trabajada.

El plus de fidelización se congela en la cantidad de 0,28 Euros por cuatrienio.

Para la póliza de seguro se abonará la cantidad de 23 Euros en los años 2012, 2013 y 2014.

El importe de las horas extraordinarias se pacta en 7,50 Euros/hora, cuyo importe se transcribe en las tablas del salario anexas al presente Convenio.

El importe de las retribuciones pactadas en el presente artículo, aparecen reflejadas en el Anexo que como tabla de retribuciones se incorpora al presente Convenio para cada uno de los años de vigencia.

Expresamente se hace constar que no existirá incremento salarial alguno durante el primer año de vigencia del presente Convenio, por lo que no se abonarán atrasos en 2011.



**ANEXO I.**

**TABLA DE SALARIOS**

**CONVENIO COLECTIVO DE MANIPULADO Y ENVASADO DE TOMATE FRESCO DE LA REGION DE MURCIA**

**AÑO 2012**

Peón	764,59	11.468,85	1.826
Ayudante especialista	785,71	11.785,65	1.826
Oficial 3ª y auxiliar administrativo	795,39	11.930,65	1.826
Oficial 2ª y conductor	796,39	11.945,85	1.826
Oficial 1ª y oficial administrativo y conductor mecánico	805,13	12.076,95	1.826
Encargado/a de sección	814,78	12.221,70	1.826
Técnicos no titulados y asimilados	828,56	12.428,40	1.826
Técnico de grado medio	982,24	14.733,60	1.826
Técnico de grado superior	1.464,27	21.964,05	1.826

**Trabajadores fijos discontinuos y eventuales**

**Hora Normal Hora Extra**

Peón, encajador/a, auxiliar, estriador/a, Empaquetador/a, empapelador/a y controlador/a de calidad	6,28	7,50	1.826
Carpintero, montador/a, tapador/a.	6,28	7,50	1.826
Carretillero/a u operador de transporte interior	6,28	7,50	1.826
Encargado/a de sección	6,39	7,50	1.826

Salario Regulador	41,86
Kilometraje	0,23
Importe cuatrienio	0,28
Plus de Asistencia	0,13
Póliza de seguro	23

**AÑO 2013**

**Trabajadores fijos**

**Mes/€ Anual/€ Horas Anuales**

Peón	772,24	11.583,60	1.826
Ayudante especialista	793,57	11.903,55	1.826
Oficial 3ª y auxiliar administrativo	803,35	12.050,25	1.826
Oficial 2ª y conductor	804,36	12.065,40	1.826
Oficial 1ª y oficial administrativo y conductor mecánico	813,19	12.197,85	1.826
Encargado/a de sección	822,93	12.343,95	1.826
Técnicos no titulados y asimilados	836,85	12.552,75	1.826
Técnico de grado medio	992,07	14.881,05	1.826
Técnico de grado superior	1.478,92	22.183,80	1.826

**Trabajadores fijos discontinuos y eventuales**

**Hora Normal Hora Extra**

Peón, encajador/a, auxiliar, estriador/a, Empaquetador/a, empapelador/a y controlador/a de calidad	6,34	7,50	1.826
Carpintero, montador/a, tapador/a.	6,34	7,50	1.826
Carretillero/a u operador de transporte interior	6,34	7,50	1.826
Encargado/a de sección	6,45	7,50	1.826

Salario Regulador	42,26
Kilometraje	0,23
Importe cuatrienio	0,28
Plus de Asistencia	0,15
Póliza de seguro	23



CONVENIO COLECTIVO DE MANIPULADO Y ENVASADO DE TOMATE FRESCO DE LA REGION DE MURCIA

**AÑO 2014**

**Trabajadores fijos**

Peón
Ayudante especialista
Oficial 3ª y auxiliar administrativo
Oficial 2ª y conductor
Oficial 1ª y oficial administrativo y conductor mecánico
Encargado/a de sección
Técnicos no titulados y asimilados
Técnico de grado medio
Técnico de grado superior

Mes/€	Anual/€
780,73	11.710,95
802,3	12.034,50
812,19	12.182,85
813,21	12.198,15
822,14	12.332,10
831,99	12.479,85
846,06	12.690,90
1002,99	15.044,85
1.495,19	22.427,85

Horas Anuales
1.826
1.826
1.826
1.826
1.826
1.826
1.826
1.826
1.826
1.826

**Trabajadores fijos discontinuos y eventuales**

Peon, encajador/a, auxiliar, estriador/a, Empaquetador/a, empapelador/a y controlador/a de calidad
Carpintero, montador/a, tapador/a.
Carretillero/a u operador de transporte interior
Encargado/a de sección

Hora Normal	Hora Extra
6,41	7,50
6,41	7,50
6,41	7,50
6,52	7,50

1.826
1.826
1.826
1.826

Salario Regulador
Kilometraje
Importe cuatrienio
Plus de Asistencia
Póliza de seguro

42,73
0,23
0,28
0,16
23

## Anexo II

### Régimen disciplinario.

Definición de faltas laborales. Se considerarán faltas laborales las acciones u omisiones del trabajador que supongan incumplimiento laboral de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente Artículo. Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

#### Faltas leves.

Se consideran faltas leves:

- De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.
- No notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador acredite la imposibilidad de realizar dicha notificación.
- Faltar al trabajo un día en el período de un mes sin causa que lo justifique.
- La desobediencia en materia leve.
- Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuese responsable.
- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social. El abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo de la jornada. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

#### Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

- De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes. Faltar dos días al trabajo, sin justificación, en el período de un mes
- La falta de aseo o limpieza personal, si es habitual.
- Contribuir a simular la presencia de otro trabajador en la empresa, firmando o fichando por él a la entrada o a la salida del trabajo.
- La imprudencia en el desempeño del trabajo si la misma conlleva riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales.
- El incumplimiento de la órdenes o instrucciones de los superiores, cuando no sea repetido o no se ocasionen por su causa perjuicios a la empresa o a terceros.
- La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes excepto las de puntualidad e inasistencia.
- La falta de respeto en materia grave a los compañeros o mandos de la empresa.
- La voluntaria disminución en el rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado.
- El empleo del tiempo, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
- El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social

### **Faltas muy graves.**

Se considerarán faltas muy graves:

- El fraude, deslealtad, trasgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, compañeros o de cualquiera otra persona dentro de la dependencia de la empresa.
- La indisciplina o desobediencia.
- La reiteración de falta grave dentro del periodo de un mes siempre que aquéllas hayan sido sancionadas.
- La falta de asistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos en el periodo de un mes o seis alternos en el periodo de cuarenta y cinco días.
- Más de doce faltas de puntualidad, en un período de seis meses o de veinticinco en un año sin justificación, debidamente advertida.
- El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- El acoso sexual, y psicológico ó mobbing.
- Todas aquellas causas de despido disciplinario recogidas en la Legislación Vigente.

### **Sanciones.**

Las empresas podrán imponer a los trabajadores, en función de la calificación de las faltas cometidas y de las circunstancias que hayan concurrido en su comisión, las sanciones siguientes:

1. Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido disciplinario.

Procedimiento sancionador.

Las sanciones por las faltas leves, graves y muy graves deberán ser comunicadas al trabajador por escrito, haciendo constar en el mismo la fecha desde la que surtirá efecto la sanción y los hechos que le motivan.

Los representantes legales de los trabajadores serán informados por la empresa de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas graves y muy graves a dichos representantes de los trabajadores.