

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Economía Social y Autónomos

1447 Resolución de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de Modificación de Convenio Colectivo del Sector Agrios (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 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del 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 Modificación de Convenio Colectivo, con número de expediente 30/01/0013/2023; denominado Agrios (Manipulado y Envasado); código de convenio n.º 30000055011982; ámbito Sector; suscrito con fecha 26/10/2022 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, 20 de febrero de 2023.—El Director General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, Antonio Pasqual del Riquelme Herrero.

Comisión Negociadora del convenio colectivo de trabajo para Manipulación y Envasado de Agrios de la Región de Murcia

Manifiestan:

Por parte de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral se realizó requerimiento en el expediente 30/01/0152/2020, relativo al convenio colectivo de referencia, que dio lugar al procedimiento 1/2021 tramitado ante la Sala de lo Social del TSJ de Murcia.

Los componentes de esta Comisión, tras los antecedentes señalados proceden a la revisión de la redacción de los artículos 4 y 5 del vigente Convenio Colectivo, siendo por ello que:

Acuerdan:

Artículo 16.- Clasificación según la permanencia.

Fijos: Es el/la contratado/a para prestar sus servicios con carácter indefinido, y en funciones que no dependan de circunstancias que por su propia naturaleza pudieran interrumpir la prestación de servicio continuado.

Fijo/a discontinuo/a: Es aquel/aquella que habitualmente es llamado/a al trabajo para la realización de faenas propias de la Empresa, pero que actúa de forma cíclica e intermitente, en razón de la estacionalidad propia de la actividad agrícola de las empresas recolectoras de cítricos y otros productos agrícolas que por su propia naturaleza es cíclica e intermitente y con las condiciones y peculiaridades que establece este Convenio Colectivo.

Entre la empresa y los/as trabajadores/as se procederá a negociar el sistema de llamamiento tanto para la categorías como para la secciones.

Entre empresa y representantes de los trabajadores de podrá acordar la creación de secciones.

Temporales/Eventuales: Se estará a lo dispuesto en el artículo 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 doce meses como máximo en un periodo de dieciocho y se formalizará siempre por escrito.

En el supuesto previsto en el art.8.2 del ET, 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/as trabajadores/as.

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 lo establecido en el artículo 45 a (mutuo acuerdo de las partes), y 45 b (las consignadas válidamente en el contrato), del ET, quedando exoneradas las partes de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

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/a 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 ese la causa que motivó la suspensión del contrato.

Al objeto de establecer 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 seis meses, sin que ello sea óbice para que se puedan suscribir diferentes contratos hasta una duración total de 12 meses en un período de 18 meses.

La suscripción de este contrato con las condiciones pactadas se vincula inexorablemente a los derechos reconocidos en el artículo 5 referidos a la estabilidad en el empleo y acceso a la fijeza discontinua de los trabajadores/as eventuales, lo que supone en doctrina del TS los llamados "actos de disposición condicionada", pues la dejación de ciertos derechos por parte del trabajador/a se asume a cambio de las condiciones de acceso a la fijeza discontinua, con lo que se consigue el propósito de estabilidad en el empleo y la adquisición de tal fijeza discontinua que vincula de forma cierta al trabajador/a con la empresa de forma indefinida.

Las partes manifiestan que, respecto de lo acordado en el presente apartado, será preciso estar a la normativa vigente en cada momento al respecto.

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

La duración de la interinidad será la misma que la del periodo de suspensión del contrato de la persona trabajadora sustituida y cesará en el momento de la reincorporación de estos últimos, salvo el supuesto de fallecimiento o reconocimiento del sustituido/a 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/a sustituido/a, o la extinción por cualquier causa de la relación laboral de aquella.

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

Cuando se trate de formalizar contratos de interinidad de trabajadores/as fijos/as discontinuos/as, 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/as fijos/as discontinuos/as tienen que ser llamados al trabajo por riguroso orden de antigüedad en su categoría profesional y antigüedad para no producir perjuicio a los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as que estén 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/as fijos/as discontinuos/as en el último lugar y será llamado al trabajo una vez estén ocupados todos/as los/as discontinuos/as, y ello por cuanto que la sustitución no lleva aparejado el reconocimiento de la antigüedad del sustituido/a, ya que es un complemento personal de este.

Contratos para la formación y el aprendizaje: la duración mínima de estos contratos será de seis meses y la máxima de tres años. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de la prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento, adopción o acogimiento y riesgo durante la lactancia interrumpirán el cómputo de la duración del contrato. Estos contratos se aplicarán para aquellas categorías y contratos en los que los procedimientos de trabajo, las técnicas utilizadas, etc., lo requieran y sea viable un sistema de formación y aprendizaje necesario.

Siendo la regla general que la jornada laboral empieza y termina en el tajo, finca o lugar de prestación de servicios comienza en el tajo, a los solos efectos del presente artículo, y sin que el tiempo de traslado se considere jornada, se entenderá iniciado el trabajo cuando se inicie aquel por cuenta de la Empresa.

En caso de que se produzcan inclemencias del tiempo que impidan o dificulten la realización del trabajo serán de aplicación las siguientes condiciones:

a) Si se inicia el traslado, por cuenta de la empresa o la confluencia del trabajador/a al centro de trabajo o finca por orden de la empresa y no hubiera comenzado la prestación efectiva del servicio por circunstancias climatológicas y el trabajador/a retorna a su domicilio sin haber iniciado el trabajador, se abonará el importe de 13 euros por cada día en que ocurra esta circunstancia, para compensar los perjuicios causados.

b) Si se inicia el traslado por cuenta de la empresa o la confluencia del trabajador/a al centro de trabajo o finca por orden de la empresa y no hubiera comenzado la prestación efectiva del servicio por circunstancias climatológicas, si el empresario exigiera al trabajador/a permanecer en el centro de trabajo se considerará que el mismo está a su disposición, pudiéndose dar las siguientes situaciones:

1. Si el trabajador/a retorna a su domicilio sin haber efectuado prestación de servicios, tendrá derecho a percibir las horas de espera a disposición de la Empresa en espera, con un mínimo de 4 horas.

2. Si el trabajador/a tras haber permanecido en espera sin prestación de servicios, iniciara el trabajo, tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a las horas de espera más las horas efectivamente trabajadas, y con un mínimo de 4 horas, incluidas las trabajadas.

c) A los trabajadores/as se les abonará íntegramente el salario, si habiendo iniciado el trabajo, hubiera de ser suspendido por las lluvias u otros fenómenos atmosféricos, debiendo el trabajador/a permanecer en la Empresa, en local adecuado, durante la jornada laboral, para efectuar cualquier trabajo adecuado dentro de la misma.

d) Iniciado el trabajo, si el mismo tuviera que ser suspendido y no hubiera lugar de protección y el trabajador/a retornara a su lugar de destino, habiendo trabajador menos de 4 horas de trabajo efectivo, se abonarán como máximo cuatro horas, estando incluidas en dicho importe las efectivamente trabajadas.

Todas las horas de espera abonadas de conformidad con lo previsto en este artículo se retribuirán al final de mes por el concepto "inclemencias del tiempo", al no ser horas de prestación efectiva de servicios.

Todo lo expuesto en el presente artículo se aplicará dando cumplimiento a la correspondiente normativa laboral vigente en cada momento.

Artículo 5. Estabilidad en el empleo y acceso a la fijeza discontinua de los trabajadores/as eventuales

Siendo propósito de las partes suscriptoras del presente Convenio el fomento de la estabilidad en el empleo, las empresas afectadas por el mismo se obligan a la conversión de trabajadores/as eventuales en fijos/as discontinuos/as, en la forma y con las condiciones establecidas en el presente artículo.

Independientemente de los derechos adquiridos, o en trámite de adquisición de la fijeza discontinua por parte de los trabajadores/as eventuales prevista en anteriores Convenios, los trabajadores/as que ostenten esta condición y se contraten por las Empresas a partir de la firma del presente Convenio, adquirirán la condición de fijo/a discontinuo/a:

a) A partir del inicio de la vigencia del presente convenio, los trabajadores/as eventuales que presten servicios en las empresas al menos el 30% de la media de los días trabajados por los fijos/as discontinuos/as de aquellas, tendrán preferencia para ser contratados/as en la misma condición de eventualidad en la segunda campaña, sin perjuicio de los derechos adquiridos por aplicación del convenio anterior.

b) Los trabajadores/as eventuales que presten servicios en las empresas o centros de trabajo durante tres años consecutivos y habiendo prestado servicios un mínimo de 90 días en cada uno de los años, adquirirán la fijeza discontinua al término del tercer año.

c) Todos los contratos efectuados por las empresas afectadas por el presente Convenio se realizarán por las mismas. En ningún caso se realizarán contratos por medio de empresas de trabajo temporal, que se puedan entender efectuados en fraude de ley, y en el entendimiento de que para acudir a este tipo de contratación la empresa tiene que haber ocupado previamente a sus trabajadores/as fijos/as y fijos/as discontinuos/as.

La plantilla de las empresas obligadas por este convenio colectivo tendrán que disponer de un mínimo del 80% de aquellas en cómputo anual de trabajadores/as fijos/as y fijos/as discontinuos/as, estableciéndose expresamente que dicho límite no se podrá modificar en convenio colectivo de ámbito inferior a este.

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 agrrios) es debida a las peculiaridades del mismo.

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

Aquellas empresas afectadas por este convenio que no alcancen el índice de estabilidad del 80%, dispondrán del plazo de un año a partir de la publicación del mismo en el BORM para llevarlo a cabo.

Si en alguna empresa no existieran fijos/as discontinuos/as el cálculo de referencia será el promedio de días efectivamente trabajados por los/as 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/as con mayor número de días trabajados en la empresa.

Se entenderá que se ha vulnerado el llamamiento al trabajo hecho por la Empresa, cuando el trabajador/a, bien por su propia voluntad, o por causa no imputable a la empresa (salvo supuestos de suspensión de contrato) no haya acudido al llamamiento efectuado por aquella. En este supuesto, el acceso a la fijeza discontinua se producirá a la campaña siguiente a aquella en que el trabajador/a eventual haya acudido a todos los llamamientos efectuados por la Empresa.

A tal fin el trabajador/a facilitará su domicilio a efectos de llamamiento y la empresa deberá efectuar el mismo según la costumbre del lugar, y en su defecto, mediante notificación escrita o medio electrónico, y el trabajador/ar, si a pesar de éste requerimiento, no acude al trabajo, perderá la posibilidad de adquirir la fijeza discontinua y comenzará de nuevo el cómputo de meses antes dicho, para la adquisición de la fijeza discontinua.

El trabajador/a se obliga a notificar los cambios de domicilio a los efectos antes indicados.

Igualmente, y en consonancia con los apartados anteriores, también se tendrán en cuenta las siguientes situaciones para la adquisición de la fijeza discontinua de los contratos de trabajo:

- Transcurrido los doce meses de duración del contrato o contratos eventuales, la Empresa podrá cesar al trabajador/a por terminación de aquellos, de no hacerlo y darle ocupación efectiva, el trabajador/a adquirirá la condición de fijo/a discontinuo/a.

En relación con lo establecido en el párrafo anterior, aquellos/as trabajadores/as que no alcancen la condición de fijos/as discontinuo/as por continuidad en la prestación de servicios, y que sean cesados durante la vigencia de su contrato o contratos, o al término del mismo, percibirán la indemnización por cese prevista en el Estatuto de los Trabajadores por extinción de contrato eventual.

A los efectos antes indicados, no se tendrán en cuenta para el cómputo en las situaciones descritas anteriormente si durante la prestación de servicios el trabajador/a hubiera cesado voluntariamente en la Empresa. En este caso, sólo se reanudará el cómputo a efectos de adquisición de la fijeza discontinua a partir de la siguiente contratación, si se produjera.

En todo caso, siempre se requiere estar en activo en el momento de la adquisición de la fijeza discontinua.

Las partes negociadoras entienden que los criterios expuestos para la adquisición automática de la fijeza discontinua se aplicarán para mejorar la norma vigente y no serán requisito para la conversión en aquellos casos en los que la naturaleza originaria del vínculo laboral sea fijo discontinuo.