

4053 *RESOLUCIÓN de 28 de enero de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de sustitución de la Reglamentación Nacional de Trabajo del Manipulado y Envasado para el Comercio y Exportación de Agrios.*

Visto el texto del Acuerdo de sustitución de la Reglamentación Nacional de Trabajo del Manipulado y Envasado para el Comercio y Exportación de Agrios que fue alcanzado el día 3 de julio de 1997, de una parte, por la Asociación Interprofesional Comité de Gestión de Cítricos en representación de las empresas del sector y, de otra parte por la Federación de Trabajadores de la Tierra-UGT y Federación Estatal del Campo de Comisiones Obreras, en representación de los trabajadores afectados y cuyo texto definitivo ha tenido entrada en este Organismo el 16 de diciembre de 1998 y de conformidad con lo establecido en el artículo 83.3 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del Acuerdo de sustitución de la Reglamentación Nacional de Trabajo del Manipulado y Envasado para el Comercio y Exportación de Agrios en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»

Madrid, 28 de enero de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO DE SUSTITUCIÓN DE LA REGLAMENTACIÓN NACIONAL DE TRABAJO DEL MANIPULADO Y ENVASADO PARA EL COMERCIO Y EXPORTACIÓN DE AGRIOS

TÍTULO I

Normas de configuración

Artículo 1. Naturaleza y eficacia jurídica del Acuerdo.

1. El presente Acuerdo Interprofesional y sobre materias concretas, de los previstos en el artículo 83.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, ha sido negociado, de una parte, por la asociación patronal Asociación Interprofesional Comité de Gestión de Cítricos, y, de otra parte, por las organizaciones sindicales Federación de Trabajadores de la Tierra-Unión General de Trabajadores y Federación Estatal del Campo de Comisiones Obreras. El objeto de este Acuerdo es la sustitución de la Reglamentación Nacional de Trabajo del Manipulado y Envasado para el Comercio y Exportación de Agrios.

2. Las dos organizaciones sindicales y la asociación empresarial, que suscriben este Acuerdo, tienen dimensión representativa estatal. Los dos sindicatos intervinientes poseen la condición de más representativos. La Asociación Interprofesional Comité de Gestión de Cítricos tiene asociadas a la mayoría de las empresas dedicadas, en el ámbito territorial estatal, a la manipulación y comercialización de frutos cítricos, y estas empresas emplean a la mayoría de los trabajadores dedicados, en el territorio español, a dicha actividad productiva.

3. La Mesa Negociadora para la sustitución de la Reglamentación Nacional de Trabajo del Manipulado de Cítricos, aprobada por Orden de 28 de octubre de 1987, se constituyó, en Madrid, en la sede de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, el día 4 de diciembre de 1995.

4. Las partes negociadoras han alcanzado, en la fecha del 3 de julio de 1997, un Acuerdo por el que se sustituye el contenido íntegro de la Reglamentación Nacional de Trabajo del Manipulado de Cítricos por las normas convencionales que a continuación serán detalladas. Por lo tanto, la Reglamentación Nacional de Trabajo del Manipulado y Envasado para el Comercio y Exportación de Agrios carece de fuerza de obligar, y de cualquier virtualidad jurídica directa o por remisión desde el mismo momento de la firma del presente Acuerdo de sustitución, de conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito funcional.

1. El presente Acuerdo será aplicable a todas las empresas cuya actividad consista en la selección, manipulación y envasado de frutos cítricos

para su comercialización en el mercado nacional o para su exportación.

2. La aplicación directa de este Acuerdo, a las empresas que realicen la actividad indicada de manipulación de cítricos, queda supeditada a la concurrencia, en las empresas concernidas, de alguna de las siguientes circunstancias:

a) Que, en cualquier momento a partir de la fecha de la firma del presente Acuerdo, no estén afectadas por ningún Convenio Colectivo de carácter estatutario. La denuncia de un Convenio Colectivo no implicará que se haya producido un vacío normativo, y no producirá la aplicación directa, por tanto, de este Acuerdo de eficacia supletoria.

b) Que, aun en el caso de que les afecte un Convenio Colectivo de eficacia general, no se contemplen en el mismo algunas de las materias reguladas por este Acuerdo. Se entenderá que concurre dicha regulación cuando, en un Convenio Colectivo, haya sido excluida expresamente de concertación negocial alguna materia determinada.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Acuerdo será de aplicación a todas las empresas y trabajadores incluidos en sus ámbitos funcional y territorial, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo.

Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente Acuerdo será de aplicación en todo el territorio español.

Artículo 5. Vigencia y alcance normativo.

1. Este Acuerdo no afectará a la regulación que, sobre las materias objeto del mismo, existe actualmente en los convenios colectivos estatutarios aplicables en el sector del manipulado de cítricos. Tampoco incidirá este Acuerdo en los nuevos convenios que puedan acordarse en el futuro, ni en las modificaciones que se introduzcan en los convenios colectivos ahora vigentes.

2. Dado su carácter de norma subsidiaria, y su finalidad supletoria de evitar vacíos de regulación en las cinco materias que constituyen su contenido, —derivados de la derogación de la Reglamentación de Trabajo del Manipulado de Cítricos—, el presente Acuerdo tendrá una vigencia indefinida. Cumplidos los cuatro años de su vigencia, cualesquiera de las partes signatarias podrá solicitar su renegociación. Manteniéndose este Acuerdo en vigor mientras no sea modificado mediante un pacto alcanzado por las partes, empresarial y sindical, que lo han concertado. En todo caso, la parte receptora de la denuncia estará obligada a negociar, sobre el contenido de la misma, bajo el principio de la buena fe, conforme dispone el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Este Acuerdo entrará en vigor en el día de su firma por las dos organizaciones sindicales, FIT-UGT y Federación Estatal del Campo de CCOO, y por la asociación empresarial Asociación Interprofesional Comité de Cítricos, que lo han negociado. En razón a su respectiva legitimación para convenir acuerdos interprofesionales y acuerdos sobre materias concretas, de ámbito estatal, en el sector del manipulado de frutos cítricos, conforme a lo previsto en el artículo 83.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO II

Estructura profesional

Artículo 6. Grupos y categorías profesionales.

1. Los trabajadores se encuadran en grupos y, dentro de cada grupo, en categorías profesionales, en razón a la función que desempeñan.

2. En la configuración del sistema de clasificación profesional, y de las diferentes categorías que lo integran, se han tenido en cuenta, como factores delimitadores, la posible exigencia de titulación académica o profesional, las funciones que componen su contenido básico y los conocimientos necesarios para su adecuado desempeño.

3. Las categorías profesionales enumeradas en este Acuerdo son meramente enunciativas, no siendo obligación de las empresas el tener personal contratado en todas ellas.

4. Se establecen los siguientes grupos profesionales:

- I. Técnicos y titulados.
- II. Administrativos.
- III. Personal de Almacén.
- IV. Oficios Varios.
- V. Personal de Servicios Generales.

Artículo 7. *Grupo de Técnicos y titulados.*

1. Este grupo profesional está integrado por Técnicos y titulados de grado superior y por Técnicos y titulados de grado medio.
2. Son Técnicos y titulados, a los efectos de esta clasificación funcional, quienes han sido contratados por la empresa en consideración a la titulación universitaria o técnica que poseen y realizan básicamente una actividad laboral relacionada con su preparación profesional, percibiendo un sueldo que no está vinculado a los aranceles o escalas de honorarios, de sus profesiones.
3. Serán considerados Técnicos o titulados de grado superior quienes hayan sido contratados por poseer un título de Ingeniero superior o de Licenciado universitario.
4. Serán considerados Técnicos o titulados de grado medio quienes hayan sido contratados por tener una titulación de Escuela Técnica de grado medio o una Diplomatura universitaria.

Artículo 8. *Grupo de Administrativos.*

1. En este grupo profesional se integran aquellos trabajadores que, con independencia de que estén en posesión de una titulación académica o profesional, poseen los conocimientos teóricos o prácticos suficientes para el desempeño de funciones administrativas o contables.
2. Este grupo profesional comprende las siguientes categorías profesionales:

- a) Jefe Administrativo.
- b) Oficiales Administrativos de primera y de segunda.
- c) Auxiliar Administrativo.
- d) Telefonista.

Artículo 9. *Grupo de Personal de Almacén.*

Están incluidas en este grupo profesional las siguientes categorías profesionales:

- a) Encargado de Almacén.
- b) Encargada de Sección.
- c) Conductor de Carretillas.
- d) Controlador de Entradas y Salidas.
- e) Capaceador y Apilador.
- f) Cargador-Descargador, Flejador y Carpintero-Montador.
- g) Triadora, Encajadora, Marcadora y Empapeladora.
- h) Operaria de Máquinas.

Artículo 10. *Grupo profesional de Oficios Varios.*

1. En este grupo profesional se incluyen las categorías profesionales de Mecánico, Electricista y Conductor de Camiones.
2. Tendrán esta calificación profesional aquellos trabajadores que desempeñen las funciones que, para cada uno de dichos oficios, se detallan en las normas reguladoras de aplicación específica en cada caso.

Artículo 11. *Grupo profesional de Servicios Generales.*

En este grupo profesional se incluyen las categorías profesionales de Vigilante, Portero y Personal de Limpieza.

Artículo 12. *Carácter no sexista de la clasificación profesional.*

En las denominaciones de las categorías profesionales se ha conservado el género, masculino o femenino, que habitualmente se viene utilizando para designarlas. Todas las categorías profesionales incluidas en la estructura profesional pueden ser desempeñadas por trabajadores de uno u otro sexo.

Artículo 13. *Movilidad funcional.*

Una vez comenzada la jornada laboral, y en el supuesto de que, transitoriamente, no hubiese suficiente trabajo que realizar en la tarea que estaban efectuando, la empresa podrá asignar a los trabajadores, cualquiera que sea su categoría profesional, la realización de cometidos propios de otras categorías equivalentes dentro del mismo grupo profesional.

Artículo 14. *Adecuación de los convenios colectivos a la clasificación profesional del Acuerdo de sustitución. Introducción futura de nuevas categorías.*

1. Las partes signatarias, patronal y sindical, procederán a adecuar, a las categorías reguladas en el presente Acuerdo, las categorías profesionales que figuran, actualmente, en los Convenios Colectivos de ámbito territorial inferior al estatal.
2. Dicha adaptación de categorías profesionales se llevará a efecto en la próxima negociación ordinaria, de cada convenio colectivo de Cítricos, que se efectúe a partir de la vigencia de este Acuerdo. Y, a consecuencia de la misma, no podrá producirse, en ningún caso, una merma en los salarios de los trabajadores por ella afectados.
3. En el supuesto de que no estuviese contemplada en este Acuerdo una categoría profesional específica para tareas que se desarrollen actualmente, o para tareas que surjan en el futuro, se podrá introducir la nueva categoría profesional correspondiente en los convenios colectivos del sector de manipulación, las empresas, o sindicatos concernidos, podrán plantear el caso ante la Comisión Paritaria del Acuerdo. Esta Comisión asimilará las funciones en cuestión a alguna de las categorías profesionales existentes, o, de no ser ello factible, procederá a la creación de una nueva categoría.

Artículo 15. *Definición de las categorías profesionales.*

I. Grupo profesional de Técnicos y titulados:

Técnico o titulado de grado superior y de grado medio: Es el trabajador que está en posesión del correspondiente título, de nivel superior o medio, y que ha sido contratado por la empresa, en razón a dicho título, para efectuar primordialmente funciones propias de su titulación académica o técnica.

II. Grupo profesional de Administrativos:

1. Jefe Administrativo: Es el trabajador que tiene a su cargo, bajo la dependencia directa de la gerencia, la dirección administrativa y contable de la empresa.

2. Oficial Administrativo de primera: Es el trabajador que, dependiendo del Jefe Administrativo, si lo hubiese, realiza labores burocráticas que requieren iniciativa.

3. Oficial Administrativo de segunda: Es el trabajador que, a las órdenes de un Jefe u Oficial Administrativo, si los hubiese en la empresa, efectúa trabajos, contables o burocráticos, que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

4. Auxiliar Administrativo: Es el trabajador que realiza labores administrativas elementales, con iniciativa y responsabilidad restringidas y subordinadas a las órdenes e instrucciones de sus superiores.

5. Telefonista: Es el trabajador que atiende una centralita telefónica y, en su caso, realiza labores de recepción e información a las visitas y, en general, aquellas otras funciones, de naturaleza similar a las indicadas, que le sean encomendadas por la empresa.

III. Grupo profesional de Personal de Almacén:

1. Encargado de Almacén: Es el trabajador que se ocupa de la organización y distribución del trabajo en el almacén de manipulado, coordinando y supervisando las diferentes secciones.

2. Encargada de Sección: Es quien tiene a su cargo al personal de una sección, bajo la dependencia del Encargado de Almacén.

3. Conductor de Carretillas: Es el trabajador, debidamente capacitado, que maneja una carretilla elevadora mecánica y se ocupa de su mantenimiento.

4. Controlador de Entradas y Salidas: Es el trabajador que controla la entrada de fruta en el almacén, su clasificación, los «stocks» existentes en el almacén y la salida de la fruta para su comercialización.

5. Capaceador y Apilador: Es el trabajador que alimenta de fruta la línea de manipulado, retira las cajas y las apila, aportando los materiales de confección de fruta a las secciones del almacén.

6. Cargador-Descargador: Es el trabajador que carga y descarga fruta y materiales de los camiones o vagones.

7. Flejador: Es el trabajador que realiza la tarea de reforzar las cajas, y «palets», con flejes o mallas.

8. Carpintero-Montador: Es el trabajador que realiza labores de carpintería aplicadas a la confección y montaje de cajas para envasar los cítricos.

9. Triadora: Es quien clasifica y selecciona la fruta.

10. Encajadora: Es quien coloca la fruta adecuadamente dentro de los envases de cualquier tipo.

11. Marcadora: Es quien timbra los envases y coloca las etiquetas o cromos.

12. Empapeladora: Es quien envuelve la fruta en papel u otro material.

13. Operaria de Máquinas: Es quien maneja máquinas y/o ordenadores para realizar operaciones como el empaquetado y flejado; marcado de cajas; embolsado, y pesaje, en mallas y a granel, y paletizado y despalletizado.

IV. Grupo profesional de Oficios Varios: Las definiciones de las categorías profesionales de los oficios, incluidos en este grupo, serán las contenidas en las normas sectoriales correspondientes.

V. Grupo profesional de personal de Servicios Generales:

1. Vigilante: Es el trabajador que tiene a su cargo la vigilancia de las dependencias de la empresa, controlando el acceso a las mismas.

2. Portero: Es el trabajador que vigila las puertas de acceso a las dependencias empresariales, responsabilizándose de su puntual apertura y cierre; recibe avisos, cartas o paquetes, y cuida de que no accedan al centro de trabajo las personas no autorizadas.

3. Personal de limpieza: Están incluidos en esta categoría profesional los trabajadores que se ocupan de la limpieza de los aseos y de las dependencias administrativas y de servicios generales de la empresa.

TÍTULO III

Estructura salarial

Artículo 16. Definición de salario.

1. Tienen la consideración de salario la totalidad de las retribuciones económicas, en dinero o en especie, que perciba el trabajador de la empresa, tanto si retribuyen el trabajo efectivo, como los períodos de descanso computables como de trabajo.

2. No se consideran salario las cantidades que perciba el trabajador por los siguientes conceptos:

- Las indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.
- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Artículo 17. Estructura del salario.

1. El salario está integrado por el salario base y por los complementos salariales.

2. El salario base es la retribución abonada al trabajador por unidad de tiempo o por unidad de obra realizada.

3. Los complementos salariales pueden fijarse atendiendo a determinadas condiciones personales del trabajador, a las circunstancias del puesto de trabajo o al rendimiento en la prestación laboral.

4. Los complementos salariales incluyen las siguientes modalidades:

Complementos salariales personales: Contemplan ciertas condiciones personales del trabajador —tales como la antigüedad en la empresa o el conocimiento de idiomas— que no hayan sido valoradas, en su caso, para la cuantificación del salario base, en los Convenios Colectivos de ámbito territorial inferior al de este Acuerdo. Los complementos salariales personales son consolidables.

Complementos salariales de puesto de trabajo: Retribuyen aquellas características del puesto de trabajo o de la forma de realizar la actividad profesional que suponen una concepción distinta a la del trabajo ordinario. A título meramente enunciativo, que no implica la obligatoriedad de su implantación, se enumeran los complementos de penosidad, peligrosidad, toxicidad, nocturnidad, turnicidad, especial responsabilidad, disponibilidad y cualquier otro, de similar índole, que se pacte en la negociación colectiva de base. Los complementos salariales de puesto de trabajo en razón a su carácter funcional no son consolidables.

Complementos salariales por el rendimiento laboral: Compensan la calidad o cantidad del trabajo.

Estos complementos pueden adoptar la forma de primas, incentivos, plus de puntualidad, plus de asiduidad o cualquier otra variante retributiva vinculada directamente a la prestación laboral que sea susceptible de una mediación objetiva, según pueda acordarse en los Convenios Colectivos de ámbito territorial inferior al estatal.

Las empresas, con carácter previo a la introducción de una modificación en el sistema de primas o incentivos, deberán abrir un período de consultas con los representantes de los trabajadores, de una duración mínima de quince días. La decisión de modificación del sistema de rendimientos en el trabajo que tome la empresa —la cual podrá ser adoptada incluso en caso de desacuerdo con los representantes laborales— será revisable por la jurisdicción laboral.

Estos complementos salariales por el trabajo realizado —en razón a que su obtención por el trabajador es imprevisible y su cuantía es, por esencia, variable— no son consolidables.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

1. La retribución por las horas extraordinarias trabajadas constituye un complemento salarial, definido por el trabajo realizado sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

2. La cuantía de la retribución de las horas extraordinarias será la que se pacte en los Convenios Colectivos de ámbito inferior al estatal. Cuando no exista Convenio Colectivo en un ámbito territorial determinado, la retribución de cada hora extraordinaria será la que resulte de aplicar un incremento del 75 por 100 al salario de la hora ordinaria, en el cual, a efecto de este cálculo, se incluirán las partes proporcionales de domingos, festivos, vacaciones y pagas extraordinarias.

3. Mediante acuerdo entre la empresa y los trabajadores, las horas extraordinarias realizadas se abonarán con el importe que corresponda, serán compensadas, por tiempo de descanso equivalente, en los cuatro meses siguientes a su realización. A falta de acuerdo sobre su compensación por descanso equivalente, procederá el pago de las horas extraordinarias efectuadas.

4. Se considerarán horas extraordinarias estructurales las que sean necesarias para atender pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevisibles del personal y aquellas otras circunstancias, asimismo de carácter estructural, derivadas de las exigencias que plantea la manipulación de frutos cítricos para su comercialización en fresco.

5. Para la determinación del límite máximo anual de horas extraordinarias realizables se estará a lo que en cada momento dispongan las normas legales o convencionales de aplicación.

6. Las partes, empresarial y sindical, expresan su voluntad de mantener e incrementar el nivel de empleo en el sector de manipulado de cítricos, a cuyo fin se propiciará la supresión de las horas extraordinarias, o, en todo caso, su reducción.

Artículo 19. Pagas extraordinarias y complemento salarial de participación en beneficios.

1. Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias por año completo de prestación laboral, que se abonarán en los meses de junio y diciembre. De no completarse el año, se devengará la parte proporcional de las pagas que corresponda.

2. La cuantía, de cada una de estas pagas, no será inferior al número de días que viniese percibiendo el trabajador a la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo. Esta cuantía no será, en ningún caso, inferior a veintidós días de salario base por cada paga extraordinaria. Respecto a los trabajadores fijos de los grupos profesionales de Técnicos y Titulados, Administrativos, Oficios Varios y Servicios Generales, la cuantía, de cada una de estas dos pagas, no será inferior a treinta días de salario base.

3. Los trabajadores percibirán, asimismo, un complemento salarial del 10 por 100 sobre el salario base —que se corresponde con la denominada paga de participación en beneficios—, en el supuesto de que los convenios colectivos, de ámbito inferior al estatal, no regulen explícitamente este concepto salarial en términos distintos a los indicados, incluso en el sentido de excluir su devengo.

Artículo 20. Salario global de los trabajadores con prestación laboral intermitente.

Los trabajadores eventuales, los trabajadores con contrato para obra o servicio determinados, los trabajadores fijos discontinuos o de cualquier otra modalidad contractual que —por los condicionamientos derivados de

la naturaleza de la actividad del manipulado de cítricos— pueden no trabajar todos los días laborables del periodo de duración de sus contratos, tendrán incluidas en su salario por día de trabajo efectivo las partes proporcionales correspondientes a domingos, festivos, pagas extraordinarias, complemento salarial de participación en beneficios y vacaciones.

Artículo 21. *Complemento salarial personal de antigüedad.*

1. La existencia de este complemento salarial, de carácter personal, y, en su caso, las condiciones para su adquisición y la determinación de su cuantía, serán materia propia de la negociación colectiva de nivel inferior al estatal.

2. En ausencia de Convenio Colectivo de aplicación directa —y, por tanto, en el supuesto de que este Acuerdo deba ejercer su efecto supletorio por carencia de negociación colectiva— los trabajadores fijos discontinuos adquirirán un año de antigüedad, a los exclusivos efectos del devengo de este complemento salarial, por cada campaña trabajada en la empresa, cualquiera que sea la duración de la campaña realizada por cada uno de los trabajadores, siempre que no se hayan producido ausencias injustificadas al trabajo que hayan sido constatadas mediante expediente disciplinario, no impugnado por el trabajador o que, en caso de impugnación, haya sido ratificado judicialmente.

3. El trabajador fijo discontinuo percibirá el complemento de antigüedad, en cada campaña, durante un número de días de la misma no superior a la media de los días por él trabajados, por temporada, en las cinco campañas que se computaron para la obtención del quinquenio.

4. Cada quinquenio adquirido por los trabajadores fijos o fijos discontinuos, hasta un máximo de cinco, tendrá un importe del 5 por 100 sobre el salario base.

5. Los trabajadores con contratos temporales tienen el mismo tratamiento —en el presente Acuerdo— que los trabajadores fijos discontinuos respecto a la percepción del complemento de antigüedad regulado en el mismo. En efecto, en aquellos ámbitos territoriales en los que no exista Convenio Colectivo para la actividad de manipulación y envasado de cítricos, será de aplicación lo previsto en este artículo. La aplicación del Acuerdo comportará que los trabajadores con contratos de duración determinada, con tres campañas de servicio continuado en la misma empresa, tengan —según lo dispuesto en el artículo 39.2 de este Acuerdo de sustitución— el derecho a acceder a la condición de trabajadores fijos discontinuos y, consecuentemente, también a la percepción del complemento de antigüedad conforme a las reglas contenidas en este artículo.

Artículo 22. *Gastos y suplidos.*

En los Convenios Colectivos de ámbito territorial inferior al estatal podrán establecerse, y regularse en su caso, las dietas y asignaciones para gastos de viaje, gastos de locomoción que correspondan a desplazamientos del trabajador fuera de su centro habitual de trabajo para realizar sus tareas en lugar distinto, así como los pluses de transporte urbano y de distancia por desplazamiento del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo y, asimismo, las indemnizaciones por desgaste de útiles o herramientas y adquisición de prendas de trabajo.

Artículo 23. *Anticipos sobre el salario.*

1. El trabajador tendrá derecho a percibir, antes de que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo realizado de hasta un máximo del 90 por 100 de los salarios ya devengados.

Artículo 24. *Liquidación y pago del salario.*

La liquidación y pago del salario se hará, puntual y documentalmente, en la fecha y lugar acordados en los convenios de ámbito inferior al estatal o conforme a los usos y costumbres. En cualquier caso, el abono de las retribuciones, periódicas y regulares, no podrá efectuarse por periodos de tiempo superiores a un mes.

Artículo 25. *Recibo de salarios.*

1. El empresario tiene la obligación de entregar al trabajador, junto con el salario, un recibo del mismo, que se ajustará al modelo oficial o al modelo que se haya establecido por Convenio Colectivo de ámbito inferior al estatal o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

2. El modelo de recibo detallará, con la debida claridad y separación, las diferentes percepciones económicas del trabajador, así como las deducciones y retenciones legal o convencionalmente establecidas, reflejando el importe neto a percibir.

3. En el recibo de salarios figurarán la denominación de la empresa, el nombre del trabajador, el número de inscripción de la empresa y el número de afiliación del trabajador a la Seguridad Social, la categoría profesional, la fecha de ingreso en la empresa, la base de cotización a la Seguridad Social y el número de inscripción del trabajador en el Libro de Matrícula del Personal.

Artículo 26. *Recibo de finiquito.*

1. Las empresas, en los supuestos de extinción del contrato de trabajo, deberán acompañar, junto a la denuncia o preaviso de finalización del mismo, una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas al trabajador.

2. El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad.

3. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

Artículo 27. *Exclusión de discriminación por razón de sexo, nacionalidad o modalidad contractual.*

1. La empresa abonará, por la prestación de un trabajo de igual valor, el mismo salario a los trabajadores, sin que se pueda establecer discriminación salarial alguna por razón de sexo, nacionalidad o modalidad de contratación laboral.

2. Las organizaciones firmantes de este Acuerdo, y las empresas concernidas por el mismo, promoverán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por razones de raza, religión o cualquiera otra condición política o ideológica, de conformidad con el ordenamiento jurídico español y las directivas y jurisprudencia de la Unión Europea.

3. Se prestará especial atención al cumplimiento de la normativa sobre las siguientes materias:

El acceso al empleo.

La estabilidad en el empleo.

La igualdad salarial en los trabajos de igual valor.

La formación y promoción profesionales.

Un ambiente laboral exento de problemática de acoso sexual.

Artículo 28. *Comisión de igualdad y no discriminación.*

Se procederá a constituir un órgano paritario, con la denominación de «Comisión de Igualdad y No Discriminación», integrado por las organizaciones negociadoras de este Acuerdo, que tendrá como funciones:

Realizar un seguimiento de la temática antes enumerada.

Intervenir, a instancia de parte, y con carácter previo a la interposición de acciones judiciales, en los conflictos individuales, o colectivos, que se puedan suscitar sobre las cuestiones contempladas en este artículo.

Proponer y promover la ejecución de medidas que contribuyan positivamente a la mejora de las condiciones de trabajo de las mujeres.

Artículo 29. *Cláusula de inaplicación salarial.*

1. De acuerdo con lo previsto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores se regulan, en este artículo, las condiciones y procedimiento, para la no aplicación del régimen salarial establecido en los convenios colectivos de ámbito inferior al estatal en aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse afectada negativamente a consecuencia de tal aplicación.

2. Será requisito indispensable, para acogerse a la posibilidad de inaplicación de la totalidad, o parte, del aumento salarial pactado en los Convenios Colectivos, que la empresa concernida pase por una crisis económica grave que se haya manifestado en pérdidas experimentadas en los últimos ejercicios.

3. El procedimiento lo iniciará la empresa informando a los representantes de los trabajadores sobre su situación económica. Durante un periodo no superior a quince días, la empresa y su representación laboral

negociarán con vistas a alcanzar un acuerdo sobre la inaplicación salarial.

4. La empresa aportará a los representantes de los trabajadores la documentación que acredite las causas económico-financieras que, en su criterio, determinan la necesidad de adoptar la medida de inaplicación salarial que propone para asegurar su supervivencia. Asimismo, expondrá a estos representantes laborales las iniciativas y medidas complementarias que tenga previsto tomar a fin de recuperar, y fortalecer, su viabilidad productiva.

5. En el supuesto de que no se llegue a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores en el plazo indicado, se someterá la propuesta empresarial a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de referencia, la cual, dentro del término máximo de quince días, citará a las dos partes a una reunión conjunta.

6. La Comisión Paritaria mediará para que empresa y trabajadores puedan llegar a un acuerdo. La empresa y los representantes de los trabajadores podrán encomendar a la Comisión Paritaria la decisión sobre la pertinencia de inaplicar, en todo o en parte, el aumento salarial establecido en el Convenio Colectivo.

7. Esta regulación se aplicará, con carácter supletorio, para colmar lagunas o imprecisiones que puedan presentarse en la ordenación de esta materia en los convenios colectivos de dimensión territorial inferior a la del presente Acuerdo estatal.

TÍTULO IV

Promoción y formación profesional

Artículo 30.

1. Las empresas promoverán la formación profesional de sus trabajadores, concediendo los permisos necesarios, no retribuidos, para concurrir a exámenes, en el caso de que los trabajadores cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional.

2. Siempre que la organización del trabajo lo permita, se procederá a la adaptación de la jornada laboral para posibilitar la asistencia de los trabajadores a cursos de formación profesional en materias relacionadas con la actividad que desempeñan en la empresa.

3. Con carácter general, y en el supuesto de que no sea imprescindible recurrir a la contratación de personal nuevo en la empresa, los puestos de trabajo tenderán a cubrirse con trabajadores de la propia empresa procedentes de los niveles inferiores de cada grupo profesional.

4. Las promociones a puestos de trabajo de superior nivel profesional, dentro de la empresa, se producirán en el marco de las facultades organizativas del empresario, atendiendo a criterios como la formación, la experiencia profesional y la antigüedad del trabajador.

TÍTULO V

Régimen disciplinario

Artículo 31. Definición de faltas laborales.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados, por las empresas, por las faltas laborales que cometan, de acuerdo con el procedimiento, y conforme a la graduación de faltas y sanciones, que se determinan en este título.

2. Se consideran faltas laborales las acciones u omisiones del trabajador que supongan el desconocimiento o incumplimiento de las obligaciones, de cualquier índole, que vengan impuestas por las disposiciones laborales en vigor y, en especial, por el presente acuerdo.

3. Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

Artículo 32. Faltas leves.

Se consideran faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas, en el período de un mes.

2. 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 este aviso.

3. Faltar al trabajo un día, en el período de un mes, sin causa que lo justifique.

Artículo 33. Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas, en el período de un mes.

2. Faltar dos días al trabajo, sin justificación, en el período de un mes.

3. La falta de aseo o limpieza personal, si es habitual.

4. 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.

5. 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.

6. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores, dadas dentro de la legalidad, cuando no sea repetido o no se ocasionen por su causa perjuicios considerables a la empresa o a terceros.

7. El incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, establecidas por la empresa en aplicación de la legalidad vigente.

8. Ausentarse sin permiso o causa justificada del puesto de trabajo.

9. La reincidencia en la comisión de faltas leves —excepto las de puntualidad e inasistencia— aunque sean de distinta naturaleza, en un período de seis meses, siempre que hayan sido sancionadas.

Artículo 34. Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

1. Más de ocho faltas de puntualidad, no justificadas, en un período de seis meses.

2. La inasistencia al trabajo, no justificada, durante tres o más días en el período de un mes.

3. La indisciplina o desobediencia en materia grave o si constituye una conducta continuada.

4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a los compañeros de trabajo.

5. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

6. Ocasionar accidentes graves, por negligencia o imprudencia inexcusables, con daños para las personas o para las cosas.

7. La disminución, continuada y voluntaria, en el rendimiento del trabajo, normal o pactado.

8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

9. El acoso sexual, especialmente cuando vaya acompañado de abuso de posición prevalente por ser efectuado por un/una superior/a a persona subordinada laboralmente.

10. La reincidencia en la comisión de falta grave, aunque no sea de la misma naturaleza, dentro de los seis meses de haberse sancionado la primera falta grave.

Artículo 35. 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.

Artículo 36. Ejecución de las sanciones.

Todas las sanciones podrán ser ejecutivas desde el momento en que se notifiquen al trabajador sancionado, sin perjuicio de su derecho a interponer reclamación contra las mismas ante la jurisdicción laboral, lo cual no supondrá la suspensión de su aplicación.

Artículo 37. Procedimiento.

1. Las sanciones por las faltas leves podrán ser comunicadas al trabajador de forma verbal.

2. Las sanciones por las faltas 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 la motivan.

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

4. Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas graves y muy graves, a los representantes legales de los trabajadores, en el cual serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o los restantes delegados de personal.

Artículo 38. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días, y las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido la falta.

TÍTULO VI

Condiciones laborales de los trabajadores fijos discontinuos del manipulado de cítricos

Artículo 39. Definición de trabajador fijo discontinuo. Regulación de las condiciones de acceso a la fijeza discontinua.

1. Son trabajadores fijos discontinuos del manipulado de cítricos los que realizan trabajos que tienen carácter normal y permanente en el volumen habitual de actividad de la empresa, con una periodicidad cíclica o intermitente.

2. Las condiciones para el acceso a la condición de trabajador fijo discontinuo, a partir de la repetición sucesiva de contratos temporales, serán fijadas en los convenios colectivos de ámbito territorial inferior al estatal. En el supuesto de que no se regule esta cuestión en esos convenios colectivos, y en los espacios territoriales carentes de negociación colectiva, los trabajadores con contrato temporal adquirirán la condición, de fijos discontinuos, cuando hayan trabajado durante tres campañas sucesivas en la empresa.

Artículo 40. Salario en jornada incompleta.

En los trabajos de manipulado de cítricos, si por circunstancias ajenas a la voluntad del empresario y de los trabajadores, se trabajase una jornada diaria inferior a la establecida en el Convenio Colectivo de aplicación, el salario a abonar, en función a las horas trabajadas, no será, en ningún caso, inferior al correspondiente a cuatro horas. No se aplicará esta norma cuando el contrato a tiempo parcial del trabajador prevea expresamente una jornada laboral, por día, inferior a cuatro horas.

Artículo 41. Servicio militar o prestación social sustitutoria.

El tiempo durante el que los trabajadores fijos, y fijos discontinuos, permanezcan cumpliendo el servicio militar obligatorio, o la prestación social sustitutoria del mismo, se computará, en su caso, para la adquisición del derecho a quinquenios del plus salarial de antigüedad.

Artículo 42. Excedencia voluntaria de los trabajadores fijos discontinuos.

1. Los trabajadores fijos discontinuos que tengan, al menos, doscientos setenta días de prestación laboral efectiva en la empresa, podrán solicitar una excedencia voluntaria de una duración comprendida entre uno y cinco años.

2. Este derecho no podrá ser ejercitado de nuevo, por el trabajador fijo discontinuo, hasta que hayan transcurrido, como mínimo, cuatro años desde la finalización de la anterior excedencia.

3. En lo que respecta al período de excedencia de hasta un año de duración, este derecho de excedencia voluntaria no podrá ser disfrutado, al mismo tiempo, por un número de trabajadores fijos discontinuos que supere el 5 por 100 del colectivo de trabajadores integrados en la categoría profesional del solicitante en el centro de trabajo en el que preste sus servicios laborales.

4. Esta excedencia voluntaria sólo otorgará al trabajador el derecho preferente a reingresar su finalización, en la primera vacante que haya, o se produzca, de su categoría profesional.

Artículo 43. Llamamiento al trabajo.

Con el carácter supletorio que inspira la totalidad del presente Acuerdo, y, por lo tanto, para el exclusivo supuesto de que esta cuestión no esté regulada actualmente, —o no lo esté en el futuro—, en los convenios colectivos de ámbito territorial inferior al estatal, se llamará al trabajo, a los trabajadores fijos discontinuos, en cada día de actividad de manipulado del centro laboral, siguiendo el orden decreciente de su antigüedad como trabajadores fijos discontinuos, dentro de cada categoría profesional.

Y leído por las partes negociadoras el texto del presente Acuerdo, integrado por 36 páginas, es encontrado totalmente conforme, procediendo, en consecuencia, los miembros de la Mesa de Negociación a su firma, en cuadruplicado ejemplar.

Se dará traslado de este Acuerdo a la Comisión Consultiva Nacional de convenios colectivos, y al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a los efectos legales de su depósito, registro y publicación.

MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE

4054

RESOLUCIÓN de 22 de enero de 1999, de la Dirección General de Calidad y Evaluación Ambiental, por la que se formula la declaración de impacto ambiental sobre el estudio informativo de la «Autovía de Castilla-La Mancha: Unión de la A-5 con la A-3 y Cuenca. Tramo: «Tarancón-Cuenca», de la Dirección General de Carreteras del Ministerio de Fomento.

El Real Decreto Legislativo 1302/1986, de 28 de junio, de Evaluación de Impacto Ambiental, y su Reglamento de Ejecución, aprobado por Real Decreto 1131/1988, de 30 de septiembre, establecen la obligación de formular declaración de impacto ambiental, con carácter previo a la resolución administrativa que se adopte para la realización o, en su caso, autorización de la obra, instalación o actividad de las competencias en los anexos a las citadas disposiciones.

De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 839/1996, de 10 de mayo, y en el Real Decreto 1894/1996, de 2 de agosto, por los que se establece la estructura orgánica básica y la atribución de competencias del Ministerio de Medio Ambiente, corresponde a la Dirección General de Calidad y Evaluación Ambiental la realización de las declaraciones de impacto ambiental, de competencia estatal, reguladas por la legislación vigente.

La Dirección General de Carreteras, con fecha 26 de mayo de 1994, remitió a la antigua Dirección General de Política Ambiental la memoria-resumen del proyecto de referencia, con objeto de iniciar el procedimiento de evaluación de impacto ambiental.

Recibida la citada documentación, la Dirección General de Política Ambiental, en virtud del artículo 13 del Reglamento, estableció a continuación un período de consultas a personas, instituciones y Administraciones sobre el impacto ambiental del proyecto.

La Dirección General de Política Ambiental, con fecha 15 de septiembre de 1994, dio traslado a la Dirección General de Carreteras de las respuestas recibidas.

La relación de consultados y un resumen de las respuestas recibidas se recogen en el anexo I de esta Resolución.

El estudio informativo de este tramo de autovía, en el que se incluye el estudio de impacto ambiental, fue elaborado por la Demarcación de Carreteras del Estado en Castilla-La Mancha y sometido al trámite de información pública mediante anuncio que se publicó en el «Boletín Oficial del Estado» el 16 de junio de 1997, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 15 del Reglamento.

Un resumen de los aspectos significativos del estudio de impacto ambiental se recoge en el anexo II.

Un resumen del resultado de la información pública se recoge en el anexo III.

Finalmente, conforme al artículo 16 del Reglamento, con fecha 20 de marzo de 1998, la Dirección General de Carreteras remitió a la Dirección