

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Universidades y Empresa

1463 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio, denominado Agrícola, Forestal y Pecuario.

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 convenio; número de expediente 30/01/0129/2017; denominación, Agrícola, Forestal y Pecuario; código de convenio n.º 30000045011981; ámbito sector; suscrito con fecha 09/10/2017, 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, 7 de febrero de 2018.—La Directora General de Relaciones Laborales y Economía Social, por delegación de firma, la Subdirectora General de Trabajo (Resolución de 22/05/2017), Caridad de la Hera Orts.

Convenio colectivo de Trabajo Agrícola, Forestal y Pecuario Región de Murcia, 2016, 2017 y 2018

ÍNDICE

Capítulo I - Condiciones generales

Artículo 1.º Ámbito de aplicación.

Artículo 2.º Ámbito Temporal. Vigencia.

Artículo 3.º Denuncia y Prórroga.

Artículo 4.º Condiciones más beneficiosas y Derecho Supletorio.

Artículo 5.º Cláusulas Generales para el Fomento de la Igualdad y No Discriminación:

Capítulo II - Empleo y contratación

Artículo 6.º Clasificación de los trabajadores según su permanencia en la empresa.

- Trabajador fijo

- Fijo-Discontinuo

- Llamamiento al trabajo de los trabajadores fijos discontinuos:
- De la situación legal de desempleo de los trabajadores Fijos Discontinuos.
- Documentación a efectos de desempleo de los trabajadores Fijos Discontinuos.
- Trabajador interino.
- Trabajador eventual
- Extinción de los contratos de duración determinada (eventuales):
- De la cotización de todos los trabajadores.
- Del llamamiento al trabajo en general
- Fomento de la Estabilidad en el Empleo. Conversión de contratos de duración determinada (eventuales) en contratos de fijo discontinuo.

Capítulo III - Jornada de trabajo y descansos

Artículo 7.º Jornada de Trabajo.

Artículo 8.º Inclemencias del tiempo.

Artículo 9.º Horas extras.

Artículo 10.º Vacaciones.

Artículo 11.º Días festivos.

Capítulo IV - Interrupciones no periódicas de la prestación laboral.

Artículo 12.º Licencias Retribuidas.

Artículo 13.º Licencias No Retribuidas.

Capítulo V - Suspensión del contrato de trabajo.

Artículo 14.º Excedencias

Capítulo VI – Salarios

Artículo 15.º Recibos de salario.

Artículo 16.º Retribuciones.

Artículo 17.º Salario base.

Artículo 18.º Pagas extraordinarias.

Artículo 19.º Participación de beneficios.

Artículo 20.º Plus de nocturnidad.

Artículo 21.º Paga de antigüedad.

Artículo 22.º Desplazamientos.

Artículo 23.º Momento de pago y mora.

Artículo 24.º Dietas

Artículo 25.º Trabajo a Incentivos.

Artículo 26.º Finiquito.

Artículo 27.º Usos y costumbres. Capítulo VII - Beneficios sociales

Artículo 28.º Complemento Incapacidad Temporal:

Artículo 29.º Póliza de seguros.

Capítulo VIII - Derechos colectivos

Artículo 30.º Derechos sindicales.

Artículo 31.º Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales.

Capítulo IX - Seguridad y salud laboral

Artículo 32.º Ropa de trabajo.

Artículo 33.º Revisión médica.

Artículo 34.º Riesgos Térmicos.

Artículo 35.º Política preventiva

Artículo 36.º Normativa Aplicable.

Artículo 37.º Principios de la acción preventiva

Artículo 38.º Delegados de Prevención.

Artículo 39.º Alojamiento para trabajadores de temporada inmigrantes.

Capítulo X - Formación, clasificación y promoción profesional

Artículo 40.º Formación Continua.

Artículo 41.º Clasificación Profesional

Artículo 42.º Promoción Profesional

Capítulo XI - Interpretación del convenio y resolución de conflictos

Artículo 43.º Comisión Paritaria

Artículo 44.º Solución extrajudicial de conflictos laborales. Capítulo XII - Régimen disciplinario

Artículo 45.º Faltas y Sanciones.

Disposiciones adicionales

Anexo I Tabla Salarial 2013

Anexo II Tabla Salarial 2014

Capítulo I

Condiciones generales

Artículo 1.º **Ámbito de aplicación.**

La presente normativa será de obligado cumplimiento en todo el territorio de la Región de Murcia, regulando el trabajo agrícola, forestal y pecuario y los trabajos de manipulación, transformación y demás faenas de carácter primario realizadas dentro de una explotación agropecuaria o de industria complementaria, siempre que constituya una explotación económica independiente. Se registrará asimismo por este Convenio el personal de oficios clásicos al servicio único o exclusivo de la empresa agraria, tales como mecánicos, conductores de vehículos, carpinteros, albañiles, panaderos y cocineros.

El presente convenio colectivo ha sido negociado, acordado y suscrito por la comisión negociadora del mismo, de un lado la parte empresarial representada por ASAJA y COAG y de otra parte la Federación de Industria de CCOO de la Región de Murcia y la Federación de industria y Trabajadores agrarios de UGT Murcia, en representación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

Artículo 2.º **Ámbito Temporal. Vigencia.**

El presente Convenio tendrá una duración de tres años (2016, 2017 y 2018), siendo su vigencia desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2018.

Los efectos económicos, surtirán efecto a partir del 1 octubre de 2017, con independencia de su publicación en el BORM.

Artículo 3.º Denuncia y prórroga.

El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado a su finalización. Se prorrogará en todos sus términos y artículos hasta la firma del siguiente, incluida la tabla salarial.

Artículo 4.º Condiciones más beneficiosas y Derecho Supletorio.

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.

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.

Con carácter supletorio y en lo no previsto por éste Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la legislación general laboral, en el Laudo Arbitral para el Sector del Campo de 6 de octubre de 2000 y Disposiciones Supletorias.

Artículo 5.º Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación:

Igualdad en el trabajo

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, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

No Discriminación.

El principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación tanto para el personal con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada.

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. No discriminación por razón de sexo.

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.

Objetivos de la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo.

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 el logro de éstos objetivos, se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se constituirá una comisión al efecto en el ámbito provincial de éste Convenio. La composición de ésta comisión será paritaria y estará compuesta por las partes firmantes del mismo.

Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND): 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 tres componentes de la representación empresarial y tres de la parte social. Dicha Comisión se reunirá cuando los 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 CIOND se dotará de un Reglamento Interno de Funcionamiento, así mismo, la representación sindical de la Comisión, dispondrá del crédito horario necesario y retribuido para el desempeño de sus funciones en las reuniones que se realicen dentro del ámbito de dicha Comisión.

Será función de ésta Comisión promover y desarrollar medidas concretas y efectivas entre las empresas y los trabajadores del sector que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres, así como desarrollar en el ámbito de aplicación de este convenio todo lo concerniente a la Ley de Igualdad, como en la articulación de campañas y cursos formativos e informativos y la elaboración de un Reglamento interno de funcionamiento, así como:

- 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 200 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. La exigencia de imparcialidad y el carácter técnico de los analistas es un requisito indispensable para la eficacia y honestidad del plan.

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.

Capítulo II

Empleo y contratación

Artículo 6.º Clasificación de los trabajadores según su permanencia en la empresa.

Trabajador fijo. Es el que es contratado para prestar sus servicios con carácter indefinido, y en funciones que no dependan de circunstancias que por su propia naturaleza pudiera interrumpir la prestación de servicio continuado.

Fijo-Discontinuo. El trabajador fijo discontinuo es aquel que habitualmente es llamado al trabajo para la realización de las faenas propias de la empresa, pero que actúa de forma cíclica e intermitente en su prestación de servicios en razón de la estacionalidad de la actividad agrícola que por su propia naturaleza es cíclica e intermitente.

En atención a lo establecido en los artículos 12.3 y 15.8 del R.D.L. 2/2015 de 23 de Octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, el contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca, y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento, que se realizará por estricto orden de antigüedad dentro de cada categoría o especialidad profesional, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Llamamiento al trabajo de los trabajadores fijos discontinuos: Los trabajadores fijos discontinuos, deberán ser llamados al trabajo cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados, aun cuando, dado el carácter propio de las actividades agrícolas, su llamamiento podrá hacerse gradualmente en función de las necesidades que exija en cada

momento el volumen de trabajo a desarrollar, dentro del periodo de inicio de la campaña o ciclo productivo. Dicho llamamiento se efectuará siempre por riguroso orden de antigüedad, dentro de cada especialidad profesional. No obstante, por acuerdo entre empresa y los trabajadores, a través de sus representantes, se podrá motivar y en su caso realizar un modo de llamamiento diferente.

Para el trabajador fijo discontinuo se establece la obligación de que la empresa efectúe su llamamiento según las costumbres del lugar, y en su caso, se hará de forma fehaciente y con al menos dos días de antelación a la fecha prevista de incorporación al trabajo.

Producido el llamamiento el trabajador viene obligado a su incorporación al trabajo, ya que de no efectuarlo, se entendería que dimite del mismo, perdiendo su condición de fijo discontinuo, y de trabajador de la empresa, salvo que justifique las razones de su no incorporación de acuerdo con la legislación vigente.

El trabajador fijo discontinuo que haya sido llamado de acuerdo con lo dispuesto en el apartado anterior y no se incorpore a la empresa en el momento fijado a tal fin perderá la condición de fijo discontinuo, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la empresa.

La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno en el orden que el trabajador tenga en el censo correspondiente cuando éste se encuentre en situación de I.T., incluida la situación de I.T., por riesgo durante el embarazo, en periodo de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, excedencia, licencia o aquellas otras justificadas y debidamente acreditadas. Una vez producida la incorporación quedará reanudada la relación laboral.

Al comienzo de cada campaña, las empresas vendrán obligadas a confeccionar y publicar el censo por centro de trabajo y especialidades profesionales, entregando una copia del mismo a los representantes de los trabajadores y exponiéndolo en los tablones de anuncios, para conocimiento del personal.

En caso de incumplimiento del llamamiento, el trabajador podrá reclamar en procedimiento por despido ante la Jurisdicción competente, iniciándose le plazo para ello desde el día en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Los trabajadores fijos discontinuos, de conformidad con las necesidades de las empresas, cesarán en orden inverso a la antigüedad de estos, en sus respectivas especialidades profesionales.

Al objeto de no perjudicar la promoción y el empleo en la Empresa de los trabajadores fijos discontinuos, éstos tendrán derecho a reserva de su número de orden de antigüedad en la anterior lista/s, censo/s, especialidad/es profesional/es, cuadrilla/s, sección/es, tarea/s, ocupación/es, y/o puesto/s de trabajo, en el caso de encomienda de funciones complementarias o diferentes a las habituales (movilidad funcional dentro del Grupo Profesional).

Tanto el trabajador/ afectado/a como la Representación Unitaria y Sindical, si la hubiera, de los Trabajadores, deberá ser informada por escrito de los cambios y su razonamiento técnico, productivo y/o organizativo, con una antelación mínima de una semana.

En ningún caso podrán ser cesados los trabajadores fijos discontinuos, sin haber sido previamente cesados los trabajadores eventuales, ya sean contratados directamente o a través de contratos de puesta a disposición a través

de Empresas de Trabajo Temporal. Todo ello teniendo en cuenta el sistema de llamamiento por especialidades profesionales.

Como concepto o idea, lo que se pretende es que se respete la preferencia a la prestación de servicios de los trabajadores fijos discontinuos, con independencia de la lista, censo, especialidad profesional, cuadrilla, sección, tarea, puesto de trabajo, etc, de que se trate.

A efectos de aplicabilidad de dicha garantía, se elaborará un listado por estricto orden de antigüedad.

De la situación legal de desempleo de los trabajadores Fijos Discontinuos. Sin perjuicio de lo que resuelva a este respecto la Autoridad Laboral, ambas partes entienden que la situación legal de desempleo de los trabajadores fijos discontinuos afectados por este Convenio, se producirá en los siguientes supuestos:

a) Cuando se produzca por el cese individualizado o colectivo de los trabajadores, por decaimiento de la actividad agrícola y sea preciso cesar a trabajadores. Se mantendrá dicha situación hasta que se produzca nuevo llamamiento.

b) Cuando circunstancias climatológicas, estado de los cultivos, cierre de fronteras, causas de fuerza mayor, etc. impidan el trabajo en días determinados dentro de la campaña o ciclo productivo.

c) Por las demás causas previstas en la legislación vigente (artículo 209 de la Ley General de la Seguridad Social), sin perjuicio de lo establecido, con carácter general en el RDL 1/95, para los supuestos que den lugar a la presentación de Expedientes de Regulación de Empleo.

Documentación a efectos de desempleo de los trabajadores Fijos Discontinuos.

Las empresas vendrán obligadas a facilitar mensualmente a la Dirección Provincial de INEM o a la oficina de dicha Entidad Gestora de la localidad donde esté ubicada aquélla, relación de los trabajadores fijos discontinuos, que hayan cesado por causas no imputables a aquellos en el mes anterior, con indicación del número de días que estuvieron cesados, así como cuando se produzca el cese colectivo con indicación del número de trabajadores afectados y el período de duración del cese.

Dentro del mes siguiente al inicio de la campaña o ciclo de producción, las empresas vendrán obligadas a comunicar al INEM, la relación general de todos los trabajadores fijos discontinuos. Las empresas entregaran copia de la documentación remitida al INEM (mensualmente) a los representantes de los trabajadores.

Trabajador interino.

Es el que se contrata de modo temporal para sustituir a un trabajador fijo durante ausencias tales como, enfermedad, licencias, maternidad, excedencia, etc.

Trabajador eventual.

Las empresas podrán contratar trabajadores con carácter eventual en los términos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. Los contratos podrán tener una duración máxima de 8 meses, dentro de un período de 12 meses y ello por posibilitarlo así el Artículo 3.º del R.D. 2720/1998, de 18 de diciembre y el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

En el sector de la ganadería, pero solo en aquellas empresas en que el número de trabajadores fijos y fijos discontinuos supere el cincuenta y cinco por ciento del total de la plantilla, la contratación eventual, por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá tener una duración máxima de hasta doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses.

Los contratos de duración determinada ("eventuales por circunstancias de la producción") serán realizados siempre por escrito, con independencia de su duración.

Extinción de los contratos de duración determinada (eventuales): El trabajador/a que preste servicios en la empresa mediante contrato de duración determinada (eventual por circunstancias de la producción, u obra o servicio determinado), a la finalización de éste, tendrá derecho a percibir la indemnización económica que corresponda, según la legislación laboral vigente (incluidos todos los conceptos y complementos retributivos del Convenio) por cada año de servicio, o la parte proporcional si la prestación de servicio es inferior al año.

De la cotización de todos los trabajadores.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, se obligan a efectuar la cotización a favor de los trabajadores fijos discontinuos, eventuales, al igual que de los fijos, de acuerdo con la legalidad vigente para el Régimen Especial Agrario, incluida contingencia para el desempleo por los días efectivamente trabajados (jornadas reales), y de acuerdo con las bases de cotización que con carácter general se fijan anualmente por el Ministerio de Trabajo, o el organismo correspondiente.

Del llamamiento al trabajo en general:

Los trabajadores contratados directamente por la empresa, ya sean fijos, fijos discontinuos o eventuales, tendrán siempre preferencia a ser llamados al trabajo antes que otros trabajadores que la empresa pueda contratar o subcontratar a través de empresas de trabajo temporal, no pudiendo realizar contrataciones o subcontrataciones si no están trabajando y completando la jornada de trabajo, todos los trabajadores de la empresa.

Campaña o Ciclo productivo.

Ante la imposibilidad de una determinación concreta y precisa de las campañas o ciclos productivos en este tipo de actividad, debido en primer lugar a la existencia de diversos productos objeto de la explotación, solapadamente se pueden hacer otros cultivos de otros productos agrícolas distintos de los cultivos agrícolas tradicionales, y en segundo lugar la posibilidad de que los trabajadores fijos discontinuos puedan prestar sus servicios en cualquiera de las actividades agrícolas, puesto que la terminación de una plantación puede seguir otra u otro cultivo, ambas partes entienden que tan sólo existirá una campaña o ciclo productivo que comprendería desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

Fomento de la Estabilidad en el Empleo. Conversión de contratos de duración determinada (eventuales) en contratos de fijo discontinuo.

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 a continuación: a) y b):

a) Como norma general, las empresas afectadas por el ámbito de aplicación de este convenio deberán de garantizar, como mínimo, que el 73% de las

plantillas de las empresas serán fijos y/o fijos-discontinuos/as. A los efectos del cálculo de trabajadores de la plantilla, los trabajadores fijos, fijos discontinuos y aquellos con contrato de trabajo de duración superior un año contarán como uno; los trabajadores cuyo contrato sea por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados y cada 200 días trabajados o fracción, en periodo de un año, contarán como uno. Los trabajadores cuyo contrato sea por término de hasta un año, se computarán según el número de días trabajados. Para dicho cálculo, la empresa facilitará el número total de jornadas realizadas por los trabajadores eventuales en el período de un año. Cada 200 días trabajados o fracción, se computará como un trabajador más. Se tomará como criterio objetivo para éstas conversiones, los trabajadores con mayor número de días trabajados en la empresa.

A los efectos de determinar qué se considera como días trabajados, además de la prestación de servicios, se tendrán en cuenta los días en los que el trabajador/a permanezca en situación de Incapacidad Temporal, Maternidad, Riesgo durante el embarazo y Licencias Retribuidas.

Para tal fin, las empresas vendrán obligadas a facilitar a los Representantes de los Trabajadores o en su defecto a las Centrales Sindicales firmantes de este convenio colectivo, la misma documentación que legalmente se facilita con ocasión de las elecciones sindicales.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, a los trabajadores que ahora se consideran fijos discontinuos, los días de prestación de servicios a la empresa efectuados antes con carácter eventual o temporero, sin interrupciones imputables al trabajador, se le computarán a efectos de la posible indemnización por despido improcedente, paga de antigüedad, excedencia y derechos sindicales.

b) Aquellos trabajadores/as eventuales que acrediten haber trabajado en la Empresa, como mínimo, 160 jornadas, tendrán derecho a adquirir la condición de trabajador/a fijo discontinuo.

Capítulo III

Jornada de trabajo y descansos

Artículo 7.º Jornada de trabajo.

La jornada semanal que se establece en el presente Convenio, es de 40 horas de trabajo efectivo, y 1818 horas en cómputo anual.

En los meses de Mayo, Junio, Julio y Agosto, se realizará jornada intensiva de 7 horas diarias, como máximo. El resto del año, la jornada ordinaria será de 8 horas.

Durante el período de jornada intensiva las empresas y los representantes de los trabajadores podrán acordar jornadas diferentes, siempre que esté justificado y motivándolo adecuadamente.

Las empresas vendrán obligadas a elaborar el calendario laboral de acuerdo con los representantes de los trabajadores como máximo en los meses de enero y febrero, debiendo exponerse el mismo, para conocimiento de todo el personal de la empresa.

En jornada continuada de más de cinco horas, los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo de 20 minutos para bocadillo, de los cuales 10 minutos serán retribuidos por la empresa sin que hayan que ser recuperados, considerándose tiempo de trabajo efectivo.

La realización de trabajo a turnos no implicará, de ningún modo, que se altere la preferencia en el llamamiento diario para los trabajadores/as fijos discontinuos más antiguos según su número de orden en el censo.

Artículo 8.º Inclemencias del tiempo.

Las horas perdidas por los trabajadores por lluvias u otros fenómenos atmosféricos, serán abonadas íntegramente por la empresa sin que dichas horas deban ser recuperadas. A los trabajadores se les abonará íntegramente el salario si, habiendo iniciado el trabajo, hubiera de ser suspendido por las causas antes mencionadas, debiendo el trabajador permanecer en la empresa durante la jornada laboral para efectuar cualquier trabajo adecuado dentro de la misma y esto siempre y cuando exista local adecuado para resguardarse de dichas inclemencias.

Se entenderá como iniciado el trabajo, la confluencia del trabajador al tajo, lugar de reunión o cuando se haya iniciado el traslado por cuenta de la empresa.

Artículo 9.º Horas extras.

Tendrán la consideración de horas extras todas las realizadas en Domingos y festivos, también tendrán esta consideración las que sobrepasen las nueve horas diarias o las cuarenta semanales y las que se realicen desde 14 horas del sábado hasta las 24 horas del sábado.

A los efectos del computo semanal, las horas correspondientes a los días festivos entre semana, se entenderán como horas efectivamente trabajadas y por tanto se descontarán de dicho computo. (A modo de ejemplo, si en la semana "X" hay un día festivo, se considerarán horas extras, además de las realizadas ése día festivo, las trabajadas a partir de las 32 horas de trabajo de esa semana.

En la tabla de salarios se fija el valor de las horas extraordinarias para cada una de las categorías profesionales que figuran en el anexo.

Podrán realizarse hasta un máximo de dos horas extras diarias, quince mensuales y ochenta horas extras al año.

La realización de horas extraordinarias será voluntaria. En el caso de los trabajadores fijos discontinuos/as, las empresas vendrán obligadas a poner en conocimiento de éstos (por orden de antigüedad en los términos indicados para el llamamiento) la posible realización de horas extras.

El precio de la hora extraordinaria estará congelada durante la vigencia del convenio.

Artículo 10.º Vacaciones.

Los trabajadores/as acogidos al presente Convenio, tendrán derecho a una vacación anual retribuida, de acuerdo con su salario, consistente en 30 días naturales. La fecha de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores o sus representantes y de no lograrse, se estará a lo que determine el Juzgado de lo Social.

La mitad de las vacaciones que le correspondan a cada trabajador/a se disfrutarán según elección del trabajador, previo aviso de dos meses antes del disfrute de éstas.

En todo caso, se procurará que los períodos de vacaciones coincidan con los de menor intensidad en las faenas agrícolas y a ser posible se señalarán coincidiendo con el término de las recolecciones, procurando que queden cubiertas las necesidades mínimas.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4, 48.5 y 48.bis del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El inicio de las vacaciones, no podrá coincidir con domingo o festivo. El trabajador que ingrese en la empresa en el transcurso del año, tendrá derecho en ese año, al disfrute de la parte proporcional de vacaciones. Los trabajadores que cesen por cualquier causa, tendrán derecho a una compensación en metálico equivalente a la parte proporcional de los días no disfrutados. Estas partes proporcionales se calcularán a razón de 2,7 días por mes o fracción, o de 0,68 días por semana o fracción.

Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales llevan prorrateado el importe de los treinta días de vacaciones en el salario-hora correspondiente al salario base y demás complementos salariales incluidos en el presente Convenio Colectivo y, en su caso, antigüedad que figura en la tabla anexa.

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.

Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales que realicen jornada de lunes a viernes, tendrán derecho a disfrutar 1 día de vacaciones por cada siete días y medio trabajados o fracción, y los trabajadores fijos discontinuos y eventuales que realicen jornada de lunes a sábado 1 día de vacaciones por cada 9 o fracción.

Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales que proporcionalmente a los días trabajados en los términos indicados en los párrafos anteriores, no alcancen el derecho a disfrutar de 15 de vacaciones, podrán solicitar de la empresa que se les conceda un permiso no retribuido que alcance esos quince días.

Artículo 11.º Días festivos.

Los días festivos serán los que marca la ley, en la actualidad, 12 días nacionales y 2 locales.

Capítulo IV

Interrupciones no periódicas de la prestación laboral

Artículo 12.º Licencias retribuidas.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Durante tres días en los casos de muerte del cónyuge, padres, hijos y hermanos, nietos y abuelos, de cualquiera de los cónyuges, o enfermedad grave de los mismos. Dicho período se ampliará hasta tres días más cuando se necesiten realizar desplazamientos que lo justifiquen.
- c) Durante tres días en caso de nacimiento de hijo/a, pudiendo ampliar hasta dos días más cuando se necesite realizar desplazamiento.
- d) Durante dos días en caso de traslado de vivienda.
- e) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes oficiales, previa justificación.
- f) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica, justificándolo con posterioridad y siempre que esa consulta no se pueda realizar en horas fuera de trabajo. También se tendrá derecho a ésta licencia en el caso de tener que acompañar a un familiar enfermo, de primer grado de consanguinidad o afinidad, y por el supuesto recogido en el artículo 37.3. apartado f) del RDL/ 2/2015, de 23 de octubre.
- g) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- h) Los trabajadores dispondrán del derecho a dos consultas semestrales por el tiempo imprescindible y no remunerado, para su asesoramiento en información laboral. A tales efectos, deberá comunicarlo con la posible antelación. Todo ello podrá realizarse siempre que no haya delegado sindical en la empresa.
- i) 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 media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. El trabajador/a podrá optar por acumular estas horas en jornadas completas (doce días laborables).

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen.
- j) Por razones de guarda legal de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.5. del RDL 1/95.

Artículo 13.º Licencias no retribuidas.

Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales podrán disfrutar de hasta un máximo de 20 días naturales, sin que éstos tengan que ser remunerados por la empresa si les paga prorrateándoles las partes proporcionales de las vacaciones. Estos mismos trabajadores, si son ciudadanos de otros países, podrán disfrutar hasta un máximo de 30 días naturales, sin que éstos tengan que ser remunerados por la empresa. Tanto los fijos discontinuos como los eventuales deberán de solicitar el disfrute de estos permisos con un mínimo de 10 días de antelación y serán concedidos en orden a su fecha de solicitud. Estos permisos, caso de no haber acuerdo en las fechas de su disfrute, no podrán afectar a más de un diez por ciento de los trabajadores de la plantilla.

Capítulo V

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 14.º Excedencias.

Las excedencias pueden ser voluntarias o forzosas.

Voluntaria.- Podrán solicitar excedencia voluntaria de 4 meses a 5 años, los trabajadores/as de las empresas con una antigüedad en la misma de al menos un año.

Son condiciones indispensables para la concesión las siguientes: a) Solicitud escrita.

Las peticiones de excedencia voluntaria se resolverán dentro de los quince días naturales siguientes a su presentación. La falta de contestación expresa de la solicitud dentro del plazo anteriormente expresado, producirá el efecto de entenderla concedida en las condiciones solicitadas.

El trabajador excedente conserva el derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la empresa, Se pacta expresamente que, el plazo para la reincorporación a la empresa tras el vencimiento de la excedencia voluntaria, será de 30 días a partir de aquel, debiendo el trabajador/a solicitar dicha reincorporación, por escrito, antes del vencimiento de la excedencia.

Este derecho se podrá volver a ejercitar transcurridos tres años desde la última excedencia voluntaria disfrutada.

Solamente a efectos de orden de llamamiento para los trabajadores fijos discontinuos, éstos, cuando se reincorporen una vez finalizada la excedencia voluntaria, lo harán con el número de orden que corresponda, teniendo en cuenta el período disfrutado.

Por ejemplo: "Trabajadora con antigüedad del 1/10/98. En el mes de marzo de 2002 solicita una excedencia voluntaria de 1 año, siéndole concedida por la Empresa (período de disfrute de marzo 02 a marzo 03). Cuando se reincorpore en marzo de 2003, a la antigüedad del trabajador/a se sumará, en éste caso, el año del disfrute de la excedencia, pasando a tener antigüedad (a efectos de llamamiento) de 1/10/99, debiendo asignarle el número de orden que corresponda con ésa antigüedad (1/10/99) en el correspondiente Anexo I de Fijos Discontinuos."

Forzosa.- Dará derecho a la conservación del puesto y se concederá al trabajador en quién concurran las siguientes circunstancias:

A) Haber sido elegido o designado para el desempeño de un cargo público, de carácter estatal, regional, provincial o local, por medio del proceso electoral adecuado, para todos o cada uno de los ámbitos de carácter general.

Cuando para estos mismos cargos fuese designado en virtud de nombramiento oficial, aprobado en Consejo de Ministros y Órganos competentes del Estado: nacional, autonómico, provincial o municipio y publicado en los "Boletines Oficiales" correspondientes o mediante resolución, administrativa adecuada.

B) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, los trabajadores, de acuerdo con sus respectivos Estatutos, ejerzan funciones sindicales de ámbito local o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

En el supuesto de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito local o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

C) En el caso de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, y para atender al cuidado de estos hasta un máximo de tres años. Durante los cuales, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Trascurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

D) Por cuidado de familiares. La excedencia por cuidado de familiares a que se refiere el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores tendrá una duración máxima de 3 años. La reserva del puesto de trabajo quedará referida al tiempo que perduró la situación de excedencia por cuidado de familiares. El trabajador/a podrá solicitar su reincorporación a su puesto de trabajo antes de finalizar el periodo de excedencia solicitado, pero siempre preavisándolo con 15 días de antelación. Cuando se produzca su reincorporación, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato.

Las peticiones de excedencia forzosa se resolverán asimismo dentro de los diez días naturales siguientes a su presentación. La falta de contestación expresa de la solicitud dentro del plazo anteriormente expresado, producirá el efecto de entenderla concedida en las condiciones solicitadas.

Durante este periodo tendrá el trabajador/a derecho a la asistencia de formación profesional. El periodo en que permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, con la excepción de la excedencia voluntaria, será computable a efectos de antigüedad. Cuando se produzca su reincorporación, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato.

Todo lo anteriormente expuesto se entiende sin perjuicio de lo establecido, con carácter general, para la excedencia derivada de situaciones de maternidad.

Capítulo VI

Salarios

Artículo 15.º Recibos de salario.

Las empresas estarán obligadas a la entrega del recibo oficial de salarios, acreditativo de los pagos efectuados, que no podrán ser de tiempo superior a un mes. En los recibos de salarios, de los trabajadores eventuales y fijos discontinuos, deberán constar como días trabajados todos los días de presencia del trabajador en la empresa, independientemente del número de horas de trabajo realizadas. Igualmente deberá de figurar en los recibos de salarios referidos a los trabajadores eventuales y fijos discontinuos, el número de horas trabajadas en el período de cada recibo de salario.

Artículo 16.º Retribuciones.

Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

Respecto al trabajador fijo discontinuo y eventual, en el salario reflejado en el Anexo I, quedan incluidas las partes proporcionales de las retribuciones de los domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias de Navidad y verano, así como beneficios.

Incrementos salariales para la vigencia del presente convenio colectivo:

Año 2017: Incremento del 2,8% sobre las tablas salariales vigentes publicadas por el BORM el 2/8/13 y número de expediente 30/01/0080/2013 en su anexo número 2 de todos los conceptos retributivos desde el 1 de Enero de 2017.

Año 2018: incremento del 0,9% provisional de los salarios del 2017 en el mes de Enero de todos los conceptos retributivos.

Al salario provisional establecido para el año 2018, se le incrementará con carácter retroactivo desde el 1 de Enero de 2018, la diferencia que pudiera existir entre la suma del ipc de los años 2017 y 2018 y la cantidad del 3,7% en caso de que la suma sea superior al 3,7%

En el caso de que los incrementos del IPC de 2017 y 2018 fuese inferior al 3,7%, el salario definitivo para el año 2018, será el establecido en su importe provisional para el año 2018 (incremento del 0,9% de los salarios de 2017).

La comisión negociadora se reunirá en cuanto se publique por el BOE el IPC real del año 2018, para establecer las tablas salariales definitivas para el año 2018.

Artículo 17.º Salario base.

El salario base de los trabajadores afectados por el presente Convenio, es el especificado en la tabla salarial anexa para cada uno de los niveles y categorías.

Artículo 18.º Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias consistentes en 30 días del salario pactado en el presente Convenio. Dichas pagas habrán de abonarse el día 22 de junio y el 22 de diciembre.

Artículo 19.º Participación de beneficios.

Se fija una paga de beneficios para todos los trabajadores, sea cual sea su categoría, pagadera el día 12 de octubre y en cuantía de 199,60 euros para el año 2017.

Artículo 20.º Plus de nocturnidad.

En concepto de Plus de Nocturnidad, se abonará a los trabajadores un incremento de 1,03 euros, sobre el precio de la hora que se realice entre las 22 y las 6 horas.

Artículo 21.º Paga de antigüedad.

Los trabajadores fijos, y fijos discontinuos, percibirán en concepto de antigüedad, el día de San Isidro Labrador, la cantidad que a continuación se especifica:

Antigüedad días de S.M.I.

1 a 3 años	11
4 a 6 años	14
7 años	18
8 años	21
9 años	24
10 años	29
11 años	32
12 años	35
13 años	38
14 años	41
15 años	45
16 años	47
17 años	50
18 años	52

19 años	54
20 años	57
21 años	59
22 años	61
23 años	63
24 años	65
25 años	67

Los trabajadores fijos y fijos discontinuos que hasta la publicación BORM del presente convenio colectivo, hayan devengado 10 años o más de antigüedad, solamente podrán pasar al siguiente tramo del que ya tengan reconocido de antigüedad, quedando a partir de ese momento el devengo de antigüedad congelado.

Los trabajadores que en su caso hayan adquirido el derecho de antigüedad hasta 15 años de antigüedad, estos lo consolidarán cómo derecho adquirido "AD PERSONAN".

A partir de la publicación en BORM del presente convenio colectivo, los trabajadores fijos y fijos discontinuos, tendrán derecho a devengar cómo máximo, hasta el tramo correspondiente a 10 años de antigüedad.

A los trabajadores fijos discontinuos se entenderá que cada 175 días de trabajo efectivo equivalen a un periodo de un año de antigüedad, a los efectos de la tabla anterior, no pudiendo superar en ningún caso a los años naturales, con el bien entendido de que el computo de los mencionados 175 días no tiene porqué producirse dentro del año natural, campaña o ciclo productivo, siendo perfectamente acumulables para la obtención de cada uno de los tramos.

Referencia: El Salario Mínimo Interprofesional(SMI) para el año 2017 es de 23,59 euros/día.

Artículo 22.º Desplazamientos.

La jornada laboral empieza y finaliza en el tajo para las faenas agrícolas.

A partir de la publicación en el BORM del presente Convenio, las empresas que contraten a trabajadores para un centro de trabajo y los desplacen a otro centro de trabajo propiedad de la misma empresa, el empresario deberá abonar cantidad de 0,21 euros por kilómetro que exceda de los seis primeros a partir del punto de partida habitual, tanto a la ida como al regreso del lugar de trabajo y cualquiera que fuera el medio de locomoción empleado por el trabajador, y ello durante toda la vigencia del convenio.

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

Esta indemnización no procederá cuando la empresa sustituya la cantidad convenida, poniendo a disposición de sus trabajadores, vehículos habilitados para el desplazamiento al lugar de trabajo (microbús, autobuses, etc.)

Artículo 23.º Momento de pago y mora.

Las empresas vendrán obligadas a hacer efectiva la retribución mensual antes del día 3 del mes siguiente al vencido trabajado. De igual forma, las empresas habrán de abonar las percepciones económicas de vencimiento superior al mes en los días fijados en este convenio, en las vísperas caso de ser festivo.

El empresario que no abonase los salarios en el momento citado, incurrirá en mora desde el momento que el trabajador le requiera formalmente para el pago y deberá abonar por tal concepto una cantidad equivalente al 5% mensual, de la cantidad adeudada, sin perjuicio de la facultad que el Estatuto de los Trabajadores confiere a favor del Magistrado en los casos de reclamaciones salariales.

Artículo 24.º Dietas.

Cuando la empresa traslada al trabajador accidentalmente a efectuar trabajos que impliquen el pernoctar en localidad distinta a la de su residencia, además del sueldo o jornal que el trabajador perciba y gastos de traslado, deberá abonársele una dieta diaria equivalente a su salario por una jornada de trabajo. En los días de salida y regreso devengarán idénticas dietas y caso de regresar al lugar de residencia en el día en que el trabajador se desplace devengará sólo media dieta.

Artículo 25.º Trabajo a incentivos.

En las empresas que esté implantado un sistema de trabajo de rendimiento o productividad y en aquellas que en el futuro decidieran ponerlo en práctica, informarán con carácter previo a los Representantes de los Trabajadores, siendo imprescindible la participación y acuerdo de éstos últimos para llevar a cabo dicho sistema de trabajo.

Los trabajadores que presten sus servicios con el sistema de trabajo indicado en el párrafo anterior tendrán derecho a cobrar, como mínimo, el resultante de multiplicar las horas de trabajo realizadas en cada jornada diaria de trabajo por el precio hora indicado en la tabla salarial para cada una de las especialidades profesionales, es decir, que en el caso de que el salario resultante al aplicar estos sistemas de trabajo, suponga una cantidad a percibir por el trabajador/a inferior a la que se hubiese recibido aplicando lo estipulado en el salario/hora del Convenio, prevalecerá este último.

Esta modalidad de retribución del trabajo (cantidades a percibir), así como las condiciones de aplicación, deberán plasmarse por escrito en cualquier momento, a petición de cualquiera de las partes. (Empresa y/o Representantes de los Trabajadores).

Este sistema de trabajo no supondrá en ningún caso, la discriminación de unos trabajadores sobre otros y su realización será siempre voluntaria para el trabajador.

Artículo 26.º Finiquito.

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación (finiquito) de las cantidades adeudadas. Mediante la firma del finiquito el trabajador/a declara extinguido el contrato y acepta encontrarse satisfecho por el empresario en todos los derechos que pudieran corresponderle, tras la liquidación de haberes adeudados correspondiente.

El trabajador/a podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del 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-a no ha hecho uso de ésta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador-a podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

El recibo de finiquito deberá ser de igual modelo o formato para todas las empresas afectadas por el presente Convenio. Dicho modelo será establecido por la Comisión Paritaria.

Artículo 27.º Usos y costumbres.

Las retribuciones que fija este Convenio, se entienden referidas a los rendimientos mínimos en jornada legal, respetando los usos y costumbres de cada localidad.

Capítulo VII

Beneficios sociales

Artículo 28.º Complemento Incapacidad Temporal:

A partir de los 30 días de Incapacidad Temporal, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional las empresas complementarán a los trabajadores/as hasta el 100% de la base reguladora, mientras dure la relación laboral con la empresa o hasta que se extinga la relación laboral.

Artículo 29.º Póliza de seguros.

La empresa abonará la suma de 30 euros, cada año de la vigencia del convenio a cada trabajador, por la suscripción de pólizas de seguros que cubra el riesgo de muerte o invalidez permanente, cuya suscripción será de exclusiva cuenta del trabajador, siendo indispensable para el pago de la cantidad antes indicada, el justificar debidamente ante la empresa la formalización de la póliza. Dicha póliza podrá ser tanto individual como colectiva.

Esta cláusula afecta a los trabajadores que a la suscripción de póliza tuviesen cubierto, al menos, 50 días de trabajo efectivo en la empresa. A los solos efectos de este cómputo, se entenderá como días de trabajo efectivo la I.T. y las excedencias forzosas.

Capítulo VIII

Derechos colectivos

Artículo 30.º Derechos sindicales.

En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia de los Comités de Empresa o en los órganos de representación que se establezcan en las administraciones públicas, estarán representados, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

Bien por acuerdo, bien a través de la negociación colectiva, se podrán ampliar el número de delegados establecidos en la escala a que hace referencia este apartado, que atendiendo a la plantilla de la empresa o, en su caso, de los centros de trabajo corresponden a cada uno de éstos.

A falta de acuerdos específicos al respecto, el número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por ciento de los votos en la elección al Comité de Empresa o al órgano de representación en las administraciones públicas, se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores, 1.

De 751 a 2.000 trabajadores, 2. De 2.001 a 5.000 trabajadores, 3. De 5.001 en adelante, 4.

Las secciones sindicales que aquellos sindicatos que no hayan conseguido el 10 por ciento de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formasen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las administraciones públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que posteriormente se pueda establecer:

1. Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2. Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas, con voz pero sin voto.

3. Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones a estos últimos.

El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia, a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad siempre, de éste.

Artículo 31.º Comités de empresa, delegados de personal y delegados sindicales.

Los delegados de personal, miembros de comité de empresa y delegados sindicales, tendrán derecho a la acumulación de horas, hasta el 100 por 100 de las horas de que disponga para el ejercicio de sus funciones, como consecuencia de la cesión que puedan hacer sus compañeros.

Las horas podrán acumularse en uno o varios de los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales, sin que en ningún caso pueda sobrepasar el máximo total de cada Comité. Dicha acumulación deberá ser notificada con quince días de antelación a la empresa y tendrá efecto hasta tanto no exista una nueva notificación distinta.

En atención a la movilidad del personal agrícola, tendrá la condición de elegibles a efectos de Elecciones Sindicales, los trabajadores con una antigüedad en la empresa de 3 meses.

Capítulo IX

Seguridad y salud laboral

Artículo. 32.º Ropa de trabajo.

Las empresas entregarán a sus trabajadores lo ropa de trabajo adecuada en cada época del año y los utensilios necesarios para la correcta realización de su trabajo a cada uno de los trabajadores de la misma.

Herramientas de trabajo.

Las empresas pondrán a disposición de los trabajadores cuantas herramientas sean necesarias para cada una de las tareas agrícolas, debiendo estar dichas herramientas en las debidas condiciones de uso y devolviéndolas igualmente, salvo el desgaste normal por su utilización y en caso contrario se responsabilizará al trabajador de las herramientas puestas a su disposición.

Las empresas en las que se manipulen productos agrícolas en almacenes, a los que les sea de aplicación este convenio, entregarán a sus trabajadores de almacén, la ropa de trabajo adecuada al mismo, que con carácter general consistirá en un mono o babi cada seis meses de trabajo efectivo, así como guantes de goma que se consideren necesarios al trabajo a realizar. La utilización de dichas prendas será obligatoria.

En todo caso, el costo de dichas prendas, utensilios, herramientas y calzado, será a cargo de la empresa.

En cualquier caso se estará a todo lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 33.º Revisión médica.

Con carácter anual se efectuará a los trabajadores/as que presten su consentimiento una revisión médica por los servicios médicos de prevención propios o ajenos de la empresa. De ese carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los mismos o para verificar si el estado de salud del trabajador/a pueda constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Artículo 34.º Riesgos térmicos.

Primero: El Real Decreto 486/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo determina, en su punto tres lo siguiente:

a. La temperatura de los locales donde se realicen trabajos sedentarios propios de oficinas o similares estará comprendida entre 17 y 27 grados centígrados. La temperatura de los locales donde se realicen trabajos ligeros estará comprendida entre 14 y 25 grados centígrados.

b. La humedad relativa estará comprendida entre el 30 y 70%, excepto en los locales donde existan riesgos por electricidad estática en los que el límite inferior será el 50%.

c. Los trabajadores/as no deberán estar expuestos de forma frecuente o continuada a corrientes de aire cuya velocidad exceda los siguientes límites:

1. Trabajos en ambientes no calurosos: 0,25 m/s.
2. Trabajos sedentarios en ambientes calurosos: 0,5 m/s.
3. Trabajos no sedentarios en ambientes calurosos: 0,75 m/s.

Estos límites no se aplicarán a las corrientes de aire expresamente utilizadas para evitar el estrés en exposiciones intensas al calor, ni a las corrientes de aire acondicionado, para las que el límite será de 0,25 m/s en el caso de trabajos sedentarios y 0,35 m/s en los demás casos.

d. Sin perjuicio de lo dispuesto en relación a la ventilación de determinados locales en el Real Decreto 1618/1980, de 4 de Julio, por el que se aprueba el Reglamento de calefacción, climatización y agua caliente sanitaria, la renovación mínima de aire de los locales de trabajo, será de 30 metros cúbicos de aire limpio por hora y trabajador/a, en el caso de trabajos sedentarios en ambientes no calurosos ni contaminados por humo de tabaco y de 50 metros cúbicos, en los casos restantes, a fin de evitar el ambiente viciado y los olores desagradables.

Segundo: Las empresas durante la vigencia del Convenio deberán ejecutar cuantas medidas sean necesarias para cumplir lo estipulado en este Real Decreto en cuanto a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo, facultando a la representación legal de los trabajadores/as en materia de prevención de riesgos laborales a ejercer las funciones propias de su cargo para que se cumpla las medidas reconocidas en el punto primero y que tienen reconocidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales así como a cualquier miembro de la Comisión Paritaria del Convenio Agrícola, Forestal y Pecuario.

Artículo 35.º Política preventiva.

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgo y accidentes en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores, de formación de los trabajadores y especialmente de sus representantes.

Las partes suscriptoras del presente Convenio se comprometen a velar por el cumplimiento de la Legislación vigente en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, y reglamentos que la desarrollen. En caso de incumplimiento por parte de alguna de las 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 de Trabajo estos hechos, para su subsanación. Las partes propugnarán la agilización de los organismos de prevención previstos en la normativa.

Las partes suscriptoras del Convenio promoverán los estudios necesarios sobre trabajos en la agricultura tales como tóxicos, penosos y peligrosos, así como trabajos en invernaderos, para prevenir los riesgos laborales en las faenas agrícolas.

Artículo 36.º Normativa aplicable.

El 8 de noviembre de 1995 se publicó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Dicha ley obliga a constitución de comités de seguridad y salud que estarán formados por los delegados de prevención por un lado y la empresa de otro. Igualmente el empresario esta obligado a hacer un estudio inicial sobre evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo de la empresa. Asimismo deberá realizar un plan de prevención.

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud laboral, será de aplicación la Ley 31/95 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley y en las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo tienen el carácter de derecho necesario mínimo indisponible siendo por tanto de plena aplicación.

Artículo 37.º Principios de la acción preventiva

Principios generales.

La evolución inicial de riesgos, como punto de partida para planificar la prevención, deberá considerar como riesgos laborales una serie de factores que van a condicionar sin duda el estado de salud de los trabajadores, los cuales podemos decir que son:

- Las condiciones de seguridad.
- El medio ambiente físico (en el que se encuentran los contaminantes de naturaleza física).
- Los contaminantes químicos y biológicos.
- La carga de trabajo física y mental.
- La organización de trabajo (factores que tienen que ver con la concepción del trabajo, las tareas y los procesos, los ritmos, los procedimientos, etc.)

Las empresas estarán obligadas a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, y específicamente a:

Prevenir los riesgos laborales adoptando cuantas medidas sean necesarias, las cuales deberán ser adaptadas y perfeccionadas, sin que su coste pueda recaer en modo alguno sobre los trabajadores, en base a los siguientes principios:

- .- Evitar los riesgos.
- .- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- .- Combatir los riesgos en su origen.
- .- Adaptar el trabajo a la persona, en relación con los puestos de trabajo, elección de equipos, métodos de producción y evitando el trabajo monótono y repetitivo.
- .- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- .- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo.
- .- Planificar la prevención, integrando en ella la técnica, la organización del trabajo, condiciones de trabajo, relaciones sociales y factores ambientales.
- .- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- .- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.
- Evaluar los riesgos que no hubieran podido evitarse, a través de:

Una evaluación inicial teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los riesgos derivados del trabajo, la elección de los equipos de trabajo y la exposición a sustancias o agentes peligrosos.

Tener en cuenta que la evaluación inicial de riesgos, exige que se tengan en consideración los riesgos conocidos y apreciados.

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

La realización de controles periódicos de las condiciones y actividades laborales.

La evaluación inicial de riesgos es un proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para tomar una decisión apropiada sobre la adopción de medidas preventivas adecuadas.

Esta evaluación consistirá en la realización de las mediaciones, análisis o ensayos necesarios, atendiendo a los criterios técnicos de los organismos especializados (instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, normas UNE, etc.) de forma que el procedimiento utilizado proporcione confianza sobre su resultado.

Integrar las actuaciones de prevención en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de las mismas. Planificación de la Prevención Como resultado de la evaluación inicial de riesgos, se establecerá la estructura de un plan de prevención para el sector, que facilite la articulación de la planificación de la prevención de los riesgos laborales en las empresas. Para ello, deberán acordarse y especificarse las siguientes actuaciones:

- 1.- El diagnóstico de la situación inicial de riesgos, mediante el estudio de las condiciones de trabajo que nos ha aportado la evaluación inicial de riesgos.
- 2.- La definición de objetivos generales y específicos.
- 3.- Los programas de actuación en función de los riesgos detectados.
- 4.- El plan de formación para el sector.
- 5.- La asignación de medios materiales y humanos.
- 6.- La asignación de tareas.
- 7.- Los programas de seguimiento y la evaluación.

Dichas actuaciones darán lugar a la implantación y desarrollo de los planes preventivos en todos los centros de trabajo sujetos a este acuerdo, de una manera rápida y coordinada a través de la comisión sectorial de seguridad y salud laboral. Con tal fin se acuerda lo siguiente:

Se adoptará un plan de formación para todos los trabajadores y en especial para los delegados de prevención y delegados de personal.

En cumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales y en aplicación de la Ley 31/1995 y del RD 39/1997, en todos los centros de trabajo se integrará la actividad preventiva en el conjunto de sus actividades y decisiones en que este se preste, incluidos todos los niveles de la empresa. La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por estos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en todas las decisiones que adopten.

Se establece así que la seguridad es intrínseca e inherente a todas las modalidades de trabajo, por lo que las responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales están asignadas de forma directa a las funciones de cada puesto de trabajo. Por ello, sin merma de la responsabilidad general de la empresa, el responsable de un área de trabajo también lo es de la adopción de las medidas de prevención de riesgos precisas para que el trabajo se realice con las debidas condiciones de seguridad y salud en dicha área. Igualmente dará las instrucciones necesarias a los trabajadores.

Realizar un plan formativo urgente para los trabajadores de nueva contratación sobre el Mapa de Riesgos Laborales y el Plan Preventivo de las empresas.

Artículo 38.º Delegados de prevención.

Los delegados de prevención, para el desarrollo de su labor, además de las horas sindicales que les correspondan como delegado de personal o Miembro de Comité de Empresa, dispondrán de un suplemento de horas que se determina en la siguiente escala:

Horas sindicales	Horas delegados de prevención	Total de horas/mes
15	4	19
20	5	25
30	8	38
35	8	43
40	8	48

Artículo 39.º Alojamiento para trabajadores de temporada inmigrantes.

Se estará a lo acordado a este respecto por la Mesa Provincial Agrícola, de Murcia, de fecha 3 de febrero de 2006, y cuyas Condiciones Generales son las siguientes:

Condiciones generales:

Se admite cualquier tipo de vivienda (obra, prefabricada, nave adaptada,...), siempre que cuente con certificado de habitabilidad expedido por el Ayuntamiento. En ocasiones excepcionales, este documento podrá ser sustituido por un informe emitido por técnico responsable, en el que se garantice la adaptación del inmueble a las condiciones mínimas de seguridad y habitabilidad, a criterio de la Comisión Agrícola Provincial

Las viviendas pueden ser tanto del tipo tradicional (viviendas colectivas) como alojamientos colectivos, con espacios comunes. En este último supuesto, se consideran alojamientos pequeños aquellos que cuenten, con capacidad superior a 12 e inferior a 31 plazas; alojamientos medianos, con capacidad entre 31 y 50, ambos inclusive, y alojamientos grandes, con capacidad superior a 50 personas.

En todos los casos se garantizará la libre entrada y salida de los usuarios, bien facilitándoles las llaves necesarias para acceder hasta su vivienda, bien garantizando la presencia durante las 24 horas de un vigilante que facilite el acceso hasta y desde la vía pública o mediante otro procedimiento igualmente eficaz.

Se procurará que los centros de alojamiento se encuentren próximos al núcleo urbano o a alguna parada del transporte público; si la distancia a uno u otra fuera igual o superior a un kilómetro, la empresa facilitará un servicio de transporte con periodicidad semanal -como mínimo- para que los usuarios puedan desplazarse hasta el núcleo urbano más próximo (se podrá cobrar a los usuarios como máximo el precio de un billete ordinario de autobús urbano en el servicio público).

El importe máximo a percibir por el alquiler de la vivienda o plaza de alojamiento no podrá superar el 10% del precio establecido por cada hora de trabajo, salvo que en el convenio colectivo aplicable se establezca otra cantidad; la suma total de los descuentos aplicados por la empresa por este concepto no podrá superar el 50% del precio del alquiler abonado por la empresa a terceros (si el centro es alquilado por la empresa) o del precio medio de alquiler en el mercado (si el centro es propiedad de la empresa).

En todo caso, cuando se produzca cambio de residentes -y con carácter previo al mismo- la empresa renovará los elementos deteriorados y limpiará el local, dejándolo en condiciones adecuadas para ser habitado. Periódicamente realizará los trabajos de mantenimiento imprescindibles para que la vivienda mantenga las condiciones adecuadas de sanidad, higiene y dignidad para los usuarios.

En todos los centros existirán hojas de reclamaciones a disposición de los usuarios, quedando obligada la empresa a remitir, en el plazo máximo de 48 horas, las reclamaciones presentadas a la Dirección del Área de Trabajo y Asuntos Sociales.

Capítulo X

Formación, clasificación y promoción profesional

Artículo 40.º Formación continua.

Las partes firmantes de este convenio, asumen íntegramente los Acuerdos sobre Formación Continua y otros concordantes firmados en su día por las Centrales Sindicales, Asociaciones de Empresarios y en su caso el Gobierno de la Nación, y se comprometen a dar un tratamiento específico y preferente a esta materia en base a los siguientes motivos:

Evitar que este sector quede descolgado de los beneficios de la Formación Continua, rentabilizando la cuota del 0,7% que estas empresas y sus trabajadores pagan para la misma.

Mejorar la competitividad de las empresas y favorecer su adaptación y la de sus trabajadores al cambiante mercado en el que nos encontramos.

Mejorar las competencias y cualificaciones de los trabajadores de cara a la posible convalidación de experiencias laborales y conocimientos teóricos por títulos y/o certificados de profesionalidad, ante la puesta en marcha del Instituto Nacional de las cualificaciones según lo previsto en el Acuerdo de Bases sobre la Política de Formación Profesional. Elevar el nivel cultural de todo el "capital humano" de las empresas de cara a favorecer la capacidad de diálogo y la comprensión del medio laboral y social.

Por lo expuesto, se acuerda que la Comisión Paritaria prevista en el Convenio Colectivo, asuma las competencias en materia de Formación Continua, quedando facultada para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias, conducentes a la aplicación del presente acuerdo; bien en reuniones ordinarias, o convocadas al efecto por cualquiera de las partes firmantes.

Se acuerda que entre otras, serán objetivos de dicha comisión: Sensibilizar al sector sobre esta materia de cara a eliminar los obstáculos, prejuicios y dinámicas erróneas, que dificultan la puesta en marcha de planes específicos para el sector y/o la participación de empresas y trabajadores en las acciones formativas que promueven las centrales sindicales y asociaciones empresariales.

Detectar las necesidades formativas específicas de empresas y trabajadores, intentando compatibilizar la oferta y demanda de acciones formativas, así como las necesidades de las empresas con las preferencias y aspiraciones de los trabajadores.

Orientar a las empresas y trabajadores sobre las posibilidades de realizar cursos, así como sobre todo lo relacionado con la convalidación de certificados de profesionalidad y/o acreditación de competencias profesionales.

Promover la conveniencia de consultar a esta comisión todas las dudas que sobre esta materia pudieran surgir.

La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Agrícola, Forestal y Pecuario de la Región de Murcia, tendrá como funciones, en materia de formación:

Fomentar la formación de los trabajadores de su ámbito. De acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Informar, orientar y promover los planes agrupados en el ámbito de la Región de Murcia.

Hacer estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de las empresas y trabajadores del sector en la Región de Murcia.

Además de las funciones propias de la Comisión, relacionadas anteriormente, ésta impulsará las siguientes cuestiones:

Promover el desarrollo personal y profesional.

Contribuir a la eficacia económica mejorando la eficacia de las empresas. Adaptarse a los cambios tecnológicos.

Contribuir a la formación profesional.

Artículo 41.º Clasificación profesional Grupos Profesionales

Grupos profesionales

Especialidades Profesionales

Niveles Salariales

Aplicación efectiva de la Disposición Adicional 4.ª del Convenio Actual. Grupos Profesionales.

El personal al servicio de las Empresas afectadas por éste Convenio Colectivo, queda encuadrado en Grupos Profesionales.

Disposición general.

Las distintas especialidades profesionales, ocupaciones y puestos de trabajo relevantes consignadas en el presente Convenio Colectivo, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas y especialidades enumeradas si las necesidades y volumen de las Empresas no lo requieren.

GRUPO	NIVEL	Especialidades Profesionales, Ocupaciones y Puestos de trabajo relevantes.
1		<p>Personal Técnico Titulado</p> <p>El personal de grado superior y de grado medio está en posesión del correspondiente título de nivel superior ó medio, y que ha sido contratado por la Empresa en razón de dicho título para ejecutar primordialmente funciones propias de su titulación académica ó técnica.</p> <p>Técnico de Grado Superior (Ingeniero/a ; Licenciado/a). Es el personal que, en posesión de título académico superior, desempeña en la Empresa, funciones propias de su titulación.</p> <p>Técnico de Grado Medio ó asimilado (Diplomatura y Personal Técnico de grado medio y Técnicos de grado medio). Es el personal que, en posesión de título académico superior, desempeña en la Empresa, funciones propias de su titulación.</p>
2		<p>Personal Técnico No Titulado</p> <p>El personal que, sin necesidad de título oficial, por su preparación y competencia, practica todas ó algunas de las fases del proceso encomendado en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo. Ejerce funciones de tipo facultativo, técnico ó de dirección especializada.</p> <p>1. Encargado/a General de Producción / Almacén / Mantenimiento.</p> <p>el personal a las órdenes de la Dirección de la Empresa, con suficientes conocimientos teórico-prácticos, dotes de mando y aptitud. Asume bajo su responsabilidad de dirección, vigilancia y cumplimiento de cuanto se relaciona con los procesos de Producción / Almacén / Mantenimiento, ordenando la forma en que los trabajos han de desarrollarse.</p> <p>2. Encargado/a de Sección/Zona/.</p> <p>Es quien con conocimientos suficientes y bajo las órdenes directas de su superior inmediato/a, dirige, organiza y controla con responsabilidad el trabajo de su sección, ordenando la forma en que los trabajos han de desarrollarse. Así mismo, deberá controlar la puesta a punto y manejo de las máquinas; velar por la disciplina y la seguridad y salud en el trabajo, y desarrollar la función docente necesaria.</p> <p>Capataz</p> <p>2. Es quién está a cargo de modo personal y directo de la vigilancia y dirección de las faenas que se realicen en la fincas. Dependerá jerárquicamente del empresario ó de persona que éste delegue. En su defecto, dependerá del encargado/a general</p>

3	<p><u>Personal Administrativo y Laboratorio :</u></p> <p>Este Grupo, engloba una serie de actividades que son comunes a todas las empresas del sector. En general, son las actividades de carácter administrativo y mercantil.</p> <p>1. Jefe/a Administrativo. Es quien, a las ordenes de la Dirección y con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos, lleva la responsabilidad y dirección del Departamento de Administración.</p> <p>Jefe/a de Personal. 1. Es quién, a las órdenes de la Dirección y siguiendo las directrices de la misma, coordina, organiza y dirige las relaciones laborales en la Empresa.</p> <p>Jefe/a Ventas, compras, ... 1. Es quién, a las órdenes de la Empresa, gestiona la acción de ventas / compras, dirigiendo la labor del personal a su cargo.</p> <p>Oficial 1ª Administrativo/a 2. Es quien, a las órdenes del Jefe/a Admvo., si lo hubiera, tiene un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con ó sin otros empleados a sus órdenes, y que realiza tareas propias administrativas, tales como: Redacción de documentos, proyectos, presupuestos, escritos y correspondencia que requiera conocimientos especiales de los asuntos de la Empresa y para cuya misión sea necesario interpretar disposiciones ó preceptos reglamentarios; Elaboración de estadísticas, con capacidad para proyectarlas, analizarlas e interpretarlas; Facturas, cálculos de las mismas, siempre que sea responsable de ésta misión, Llevar libros oficiales de contabilidad ó de cuentas corrientes; Liquidación de comisiones, intereses, impuestos, nóminas y operaciones análogas con capacidad de interpretación y solución; Utilización de programas informáticos, como procesadores de textos, hojas de cálculo, etc.</p> <p>Analista de programas. 2. Es quién verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas, para obtener la solución mecanizada de las mismas, en cuanto se refiera a cadena de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseños de los mismos, ficheros a tratar, su definición. Puesta a punto de aplicaciones, creación de juegos de ensayo, enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento, colaboración en el programa de la prueba “lógica” de cada programa. Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.</p> <p>Tecnico/ de Laboratorio/a. Con responsabilidad e iniciativa, con ó sin empleados a cargo, dirige y coordina las funciones propias del , entre las que destacan: Análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, calculando los correspondientes</p>
---	---

	<p>2. resultados; obtención de muestras; certificados de calidad; boletines de análisis; tareas de muestreo para control de calidad; elaboración de normas; informes sobre análisis y especificaciones de tipo analítico para primeras materias primas, producto acabado y productos intermedios; aprovisionamiento y archivo de materiales y aparatos de laboratorio, reactivos y materias primas para la elaboración de fórmulas. Es el/la responsable de la aceptación de calidad del producto terminado que controla. Precisa conocimientos de manejo de aparatos sofisticados, técnica analítica y manejo de instrumentación de alta precisión y complejidad.</p> <p>Oficial 2ª Administrativo/a. Es el empleado/a que, con iniciativa y responsabilidad restringida, ayuda en sus funciones al oficial 1ª, si lo hubiere. Realiza anotaciones de contabilidad, maneja el archivo, ficheros y ejecuta las demás tareas y operaciones similares a las enunciadas para oficiales de 1ª.</p> <p>3. Programador/a. Su función es el dominio de las técnicas ó los lenguajes de codificación propios de la informática, con los que se formulan los programas de aplicación general ó programas que ejecuten trabajos determinados. Estudia los procesos complejos definidos por los analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento. Redacta programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Confecciona juegos de ensayo. Pone a punto los programas y completa los cuadernos de carga de los mismos.</p> <p>4. Auxiliar Administrativo/a Es el trabajador/a que con limitada autonomía y responsabilidad, se encarga de actividades administrativas básicas, propias de la gestión y administración, bajo la responsabilidad y supervisión directa de sus superiores. Así, deberá manejar sistemas informáticos a nivel de usuario, junto con la tramitación, registro y archivo de correspondencia y documentos. En ésta especialidad, se integran los/as telefonistas y mecanógrafos/as.</p> <p>4. Recepción Almacén. Es la persona que bajo las órdenes de la Jefatura de Almacén, realiza el control administrativo de las mercancías, prepara y despacha los pedidos, y colabora en los inventarios.</p> <p>4. Auxiliar Control Calidad ó Laboratorio. Es quien, bajo la supervisión de su superior, realiza obtenciones de muestras, análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio. Cuida del buen estado de los aparatos y de su homologación. Igualmente, realiza la labor de controlar diaria y periódicamente el estado de la materia prima que se produce y se manipula, realizando para ello tomas de muestras, temperaturas, inspección del producto según normas de calidad, etc.</p>
4	<p>Personal de Producción (fincas y almacén)</p> <p>Este Grupo, engloba una serie de actividades que son propias y específicas</p>

	<p>del sector de la producción agrícola, forestal y pecuaria, tanto en las fincas como en los almacenes.</p> <p>1. Oficia. Es el operario/a que, a las órdenes de un encargado/a, conoce y practica con experiencia, especialización, adecuado rendimiento y responsabilidad, las operaciones propias de la producción agraria. Puede trabajar individualmente ó en equipo con operarios/as, siendo responsable de la calidad del trabajo realizado.</p> <p>2.</p> <p>Tractorista. Es el operario/a que, teniendo autorización administrativa para ello, maneja el tractor con precisión y pericia. Serán las tareas propias del/la tractorista: conducir el tractor y manejo de los aperos (conjunto de instrumentos y demás cosas necesarias para la labranza) según sus especificaciones y tipo de trabajo a realizar en la preparación y acondicionamiento de las zonas de producción, así como en las labores de siembra ó recolección.</p> <p>2.</p> <p>Conductor/a-tractorista de maquinaria agrícola con motor. Es el operario/a que realiza tareas y ocupaciones tales como la conducción-manipulación de maquinas cosechadoras; conducción de tractor con remolque; conducción de tractor para hacer el tratamiento y aplicación de productos fitosanitarios y demás actividades análogas.</p> <p>2.</p> <p>Conductor de máquina elevadora (fergüista) Es quien, como labores básicas y siguiendo instrucciones de un superior, se encarga de transportar en las fincas y/ó almacén, las materias primas y auxiliares, así como el producto acabado en cajas y/ó palets, carga y descarga del producto en los camiones, coloca el género en las cámaras de refrigeración y dentro de éstas, apila los palets, haciendo la selección por fechas, fincas, tamaño, ... Igualmente provee de cartón y materiales a las secciones de producción., todo ello manejando y conduciendo la máquina elevadora, previa formación al efecto</p> <p>2.</p> <p>Encargado/a de cuadrilla/Grupo (cabezalero/a). Es el operario/a que como labor básica, se encarga de coordinar el trabajo de un grupo (colla) de trabajadores y se responsabiliza de la calidad del trabajo que éstos realizan.</p> <p>Queda asimilado a ésta especialidad el “ Maestro-a de Almazara”</p> <p>3.</p> <p>Especialista agrícola / pecuario/a. Quedan integrados en ésta especialidad orgánica general, las labores propias agrícolas y pecuarias, tales como las de Especialista de riego por goteo; Especialista de Vivero (viverista); Regador/a; Monda de Acequias; Podador/a; Injertador/a; Sulfatador/a; Escardador/a; pastor-a; Vaquero-a; Segador-a; Apicultor-a; Esquilador-a; Jardinero-a; Porquero-a; ...</p>
--	--

	<p>3. Especialista maquinaria agrícola. Es el operario/a que realiza el transporte entre las distintas fincas, de los distintos materiales necesarios para la siembra, labranza, producción y recolección de los productos hortícolas.</p> <p>3. Operador/a de máquinas para elaborar y envasar productos hortícolas. Dicho personal, opera y utiliza máquinas electrónicas para el pesado, el calibre, la categoría de los productos hortícolas, lote de fabricación, fechas, etc.</p> <p>4. Listero/a. Es el operario/a que realiza el control de horas, jornales, ..</p> <p>5. Auxiliar Cultivador/a, Plantador/a agrícola. Son los trabajadores/as que realizan operaciones auxiliares para la preparación del terreno, siembra y plantación de cultivos agrícolas. Preparan el terreno, manualmente o con pequeña maquinaria, para la implantación del material vegetal, siguiendo instrucciones. Realizan trabajos básicos, manualmente o con pequeña maquinaria, para la instalación de Infra estructuras, siguiendo el plan de trabajo establecido. Ejecutan la siembra, transplante ó plantación.</p> <p>5. Auxiliar Recolector/a agrícola. Realiza operaciones auxiliares en la recolección de cultivos agrícolas. Se recolectan y se conservan los y subproductos agrícolas, siguiendo instrucciones. Los productos y subproductos de los cultivos se clasifican, envasan, en su caso, siguiendo indicaciones para asegurar su viabilidad y calidad.</p> <p>5. Auxiliar de envasado y empaquetado de productos agrícolas. Personal que realiza las labores propias de envasado y empaquetado de los productos agrícolas, encargándose de clasificar, seleccionar (triar), envolver, colocar el producto adecuadamente dentro de los envases de cartón, en mallas u otro material, pesar, timbrar y colocar etiquetas.</p> <p>5. Auxiliar de Producción/Almacén de productos agrícolas. Es el trabajador/a que tiene a su cargo labores manuales ó mecánicas en la Producción Agrícola / Almacén, complementarias a las del envasado y empaquetado. Ayuda a la medición, pesaje y traslado de las mercancías mediante transpaleta de mano; suministra género a las correspondientes cintas; retira cajas vacías de las máquinas; fleja los palets, etc.</p>
5	<p><u>Personal de Servicios Generales y Mantenimiento.</u></p> <p>Este Grupo, engloba una serie de actividades que no son específicas del sector de la producción de hortalizas, pero que son comunes a todas las empresas del sector. Las funciones del personal son básicamente relacionadas con el mantenimiento de la maquinaria agrícola, trabajos específicos de mantenimiento y oficios clásicos.</p>

	<p>jerárquico de las necesidades materiales o de cualquier otro tipo que sean necesarias para la correcta actuación de la unidad, con especial atención de aquellas que afecten a la integridad física y seguridad de los trabajadores que la componen.</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Vigilar y hacer cumplir las instrucciones de la empresa, en especial atención a la utilización por los trabajadores de los EPI's, uniformidad, normas de seguridad en el trabajo, cumplimiento de , mantenimiento rendimientos de medios,herramientas tareas (manuales y o mecánicas).<input type="checkbox"/> Responsabilizarse de las comunicaciones, estando para ello equipado con los medios de transmisión adecuados que garanticen el enlace con el resto de la Brigada, Empresa y Mando Forestal <p>1. <u>Conductor motobomba.</u></p> <p>Es el trabajador Especialista en Defensa contra Incendios Forestales cuya principal función es la de conducir los vehículos del Servicio de la Brigada Forestal de Extinción. Además, es el responsable del mismo, según lo especificado en este Convenio.</p> <p>Se encargará de que el vehículo bajo su responsabilidad dentro de la jornada laboral, disponiendo del tiempo necesario para dicha función tenga siempre los niveles de aceite, agua, presión de neumáticos y combustible necesarios para la intervención inmediata, al igual que el llenado de depósito de agua para la completa operatividad procediendo a su relleno cuando considere que es necesario. Vigilará y colaborará con el resto de miembros de la Brigada Forestal de Extinción para que todo el material y equipos vayan perfectamente colocados, evitando caídas del mismo o desplazamientos en el interior, así como de la limpieza interior y exterior del vehículo.</p> <p>Como especialista en la defensa contra incendios forestales, realizará las tareas asignadas a la Brigada Forestal, siempre y cuando no sea necesaria la conducción del vehículo, como del manejo de la bomba acoplada al vehículo para el suministro de hidrante a las líneas de mangueras, aspiración, presión de trabajo, etc.</p> <p>2. <u>Especialista en defensa contra incendios forestales helitransportado.</u></p> <p>Los cometidos del Especialista en defensa contra incendios forestales helitransportado serán, iguales a los establecidos para la especialidad profesional de Especialista en defensa contra incendios forestales con la especialidad de su integración en una unidad helitransportada.</p> <p>2. <u>Conductor forestal de prevención y extinción:</u></p> <p>Es el/la trabajador/a que con total dominio y adecuado rendimiento conducirá los vehículos asignados, será responsable del estado del vehículo, su conservación y la reparación, tanto en ruta como a pie de obra, de las averías más elementales. Asimismo, será responsable del transporte del personal adscrito al vehículo tanto en incendios como en tareas preventivas.</p>
--	---

	<p>2. <u>Motoserrista:</u> Es el trabajador encargado de ejecutar de forma eficiente el apeo, desramado y tronzado de árboles forestales, haciendo un correcto uso de la motosierra. Conoce las partes y funcionamiento de la motosierra para asegurar el correcto manejo de la misma, observando las normas de seguridad, higiene y ergonomía en el trabajo, a fin de permitir un perfecto desarrollo de su actividad. Realiza el conjunto de operaciones necesarias para asegurar el mantenimiento y conservación de la motosierra durante el período de vida útil y para una utilización segura.</p> <p>3. <u>Especialista en defensa contra incendios forestales.</u> Es el trabajador Especialista en Defensa contra Incendios Forestales, que con la debida formación, cuyas funciones son:</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Extinción de incendios forestales<input type="checkbox"/> Trabajados de silvicultura<input type="checkbox"/> Labores de vigilancia disuasoria.<input type="checkbox"/> Actuaciones de mantenimiento básico y de emergencia en la red de caminos forestales y adecuación para el uso de medios terrestres de extinción.<input type="checkbox"/> Actuaciones de prevención en quemas agrícolas que, por su volumen o índice de riesgo, aún autorizadas por la Guardería Forestal, puedan resultar peligrosas.<input type="checkbox"/> Conocimiento, control y conservación, en colaboración con las autoridades responsables, de los puntos de toma de hidrantes para la extinción.<input type="checkbox"/> Intervención en situaciones de emergencia en el medio natural, siguiendo las órdenes de la Consejería competente en la materia (búsquedas y rescates, inundaciones, emergencias producidas por inclemencias climatológicas así como supuestos prácticos de intervención de su unidad en su zona habitual). Para ello se dotará a los trabajadores de los equipos y formación previa adecuada. <p><u>Ayudante de vehículo.</u></p> <p>3. En adelante quedara asimilado a la especialidad de especialista en defensa contra incendios forestales.</p> <p><u>Vigilante forestal de puesto fijo.</u></p> <p>3. Los vigilantes fijos tienen como misión primordial la de observar el terreno para detectar cualquier señal de posible fuego, informando de ello al Centro de Operaciones a través de la emisora, además de mantenerse a la escucha de la emisora de forma permanente y atenta. Así mismo dichos vigilantes deben indicar y orientar al personal que se desplace al incendio por los caminos más adecuados para acceder al lugar del siniestro, sirviendo si fuera preciso de enlace con el mando de operaciones. la privilegiada situación de los emplazamientos, la vigilancia forestal puede colaborar con los Agentes Medioambientales en todas aquellas tareas en donde se necesite de la observación del medio natural, como en actividades de caza, pesca, furtivismo, observación de especies, transito de vehículos por zonas no adecuadas o autorizadas, etc</p>
--	---

Cualquier modificación y creación de nuevos Grupos y/o Especialidades Profesionales que no estén incluidas en el presente Convenio Colectivo, se negociarán en cada empresa, entre el Comité de Empresa o secciones sindicales y la Dirección de la Empresa.

Cualquier duda o aclaración e interpretación con respecto a las distintas Especialidades Profesionales y la definición concreta o genérica de los puestos de trabajo, especialidades, etc., las partes acuerdan remitirse a la Comisión Paritaria del presente convenio colectivo. A afectos técnicos en cuanto a definiciones de especialidades profesionales, tareas, trabajos, etc., las partes tendrán en cuenta lo indicado en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP).

Artículo. 42.º Promoción profesional.

Principios generales.

1. Las plazas vacantes existentes en las empresas se proveerán mediante los sistemas de libre designación o de promoción interna, de acuerdo con los criterios establecidos en este Convenio Colectivo.

2. Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por los titulados universitarios, y los que comporten el ejercicio de funciones de confianza o de mando, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

3. Los restantes serán cubiertos mediante Promoción Interna de los trabajadores que vinieren desempeñando puestos de trabajo correspondientes a especialidades profesionales similares o inferiores a las que han de ser provistos.

4. La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad, y se realizarán las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico.

5. A los efectos de lo establecido en el apartado primero del presente artículo, se entenderá que existe vacante cuando un puesto de trabajo:

a) Haya quedado libre a consecuencia del cese del trabajador fijo que lo hubiere venido ocupando, salvo que la empresa lo hubiere amortizado de conformidad con la legislación vigente.

b) Sea de nueva creación a resultas de ampliaciones de plantilla.

c) Necesidad de la Empresa de promocionar un puesto o puestos de trabajo determinados.

Provisión de vacantes mediante el sistema de Promoción Interna.

1. Se regirá por las siguientes reglas:

a) Las empresas, con una antelación de al menos un mes, publicarán en el tablón de anuncios o en otro lugar manifiestamente visible del centro de trabajo la oportuna convocatoria de las vacantes, en la que se hará constar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, si los hubiere, los criterios de valoración o baremo para la selección.

b) Todos los trabajadores que reúnan los requisitos o aptitudes profesionales establecidos en la convocatoria tendrán derecho a concursar.

c) En caso de alcanzar dos o más candidatos la misma valoración en las pruebas practicadas, la vacante será ocupada por el más antiguo en la Sección.

d) Las pruebas de aptitud a llevar a cabo para valorar méritos, aptitud, etc a los trabajadores que opten a la vacante o especialidad profesional superior, serán realizadas por técnicos especialistas en la materia, a propuesta de los mismos por una Comisión de Valoración, cuya composición será paritaria entre

la Empresa y Los Representantes de Los Trabajadores. Dicha Comisión de Valoración establecerá las pruebas, propondrán los técnicos que lleven a cabo las pruebas de aptitud profesional a los concurrentes a las mismas, recibirán informe y valoración de los técnicos y decidirán los seleccionados.

Los representantes de los trabajadores podrán negociar, y en su caso, pactar con la empresa, otros mecanismos de promoción interna, previa propuesta de éstos, atendiendo a las características propias de cada Empresa.

Capítulo XI

Interpretación del convenio y resolución de conflictos

Artículo. 43.º Comisión Paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del Convenio, que estará compuesta de forma paritaria por 4 representantes de las Centrales Sindicales y 4 representantes de las Asociaciones de empresarios, con los asesores que estimen las partes, quien intervendrán en las deliberaciones con voz pero sin voto.

Cualquiera de las partes que integran la Comisión podrá convocar reuniones, notificándose a la otra al menos con 7 días de antelación y con acuse de recibo. La convocatoria deberá constar de los puntos objeto de la reunión. Las reuniones serán válidas, siempre que se hagan de la forma que se establece y los acuerdos se realizarán por mayoría simple de los asistentes, siempre y cuando exista igualdad de miembros por una y otra representación.

Son funciones de la Comisión Paritaria Mixta:

- a) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- b) La interpretación del Convenio y conciliación facultativa en los problemas colectivos.
- c) Arbitraje en los problemas debatidos, si bien a este último respecto, habrá que aceptar previamente el arbitraje sobre el punto controvertido, el sometimiento al mismo y el hecho de que la persona que sea nombrada árbitro será elegida de común acuerdo entre ambas representaciones social y económica.
- d) Resolver las cuestiones que se planteen en la misma por las empresas sobre la cláusula de no aplicación del régimen salarial en la forma prevista en el apartado siguiente.

Artículo. 44.º Cláusula de no aplicación del Régimen Salarial.

El incremento salarial pactado en el presente convenio podrá aplicarse en todo o en parte, únicamente en el caso de empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación. Sólo se considerará dañada esa estabilidad económica, cuando la aplicación del incremento, pueda causar daños irreparables en la economía de la Empresa, según las previsiones.

Para acogerse a dicha inaplicabilidad, la empresa deberá formular la petición ante los representantes de los trabajadores y la Comisión Paritaria del Convenio, en el plazo de 30 días desde la publicación del Convenio en el BORM. De no existir representantes de los trabajadores, la Empresa formulará directamente la petición a la Comisión Paritaria, acompañando en todo caso la siguiente documentación:

A) Memoria justificativa de la solicitud y Plan de Viabilidad.

B) Documentación que acredita la causa invocada, entre la que necesariamente figurará la presentada por la Empresa ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda, Registro Mercantil, etc...) Referida a los tres últimos ejercicios y en todo caso, cuentas de resultados, liquidaciones de IVA, del Impuesto de Sociedades, o el I.R.P.F. en su caso.

Las partes podrán alcanzar acuerdo en el plazo de 15 días, que deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio, para adquirir eficacia plena.

En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la empresa, la cuestión se elevará a la Comisión Paritaria del Convenio, que será la competente para resolver en definitiva, y en su caso, fijar las condiciones salariales alternativas. Si la Comisión Paritaria no lograse un acuerdo, se someterá la cuestión a arbitraje. El árbitro será designado por la Comisión Paritaria en el plazo de quince días a partir de la fecha de la resolución, donde se constate el desacuerdo.

El árbitro designado, bien directamente o por insaculación entre tres, dispondrá de un plazo de quince días para dictar laudo sobre el descuelgue o no de la empresa, sobre la aplicación del régimen salarial convenio y ello una vez examinada la documentación aportada por las partes y las alegaciones que se puedan presentar.

Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzados por los representantes de los trabajadores y la empresa, ratificados por la Comisión Paritaria, los alcanzados por la Comisión Paritaria y los laudos arbitrales, serán inmediatamente ejecutivos, aunque sujetos a los recursos establecidos legalmente.

Artículo. 45.º Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Región de Murcia y su Reglamento de aplicación, y que vinculará a la totalidad de los centros de trabajo y trabajadores en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Capítulo XII

Régimen disciplinario

Artículo. 46.º Faltas y sanciones.

A). 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.

B). 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 dicha notificación.
3. Faltar al trabajo un día en el período de un mes sin causa que lo justifique.
4. La desobediencia en materia leve.

5. Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuese responsable.

6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social.

7. El abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo de la jornada.

8. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

C). Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

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

2. Faltar de dos a cuatro 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, cuando no sea repetido o no se ocasionen por su causa perjuicios a la empresa o a terceros.

7. La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes excepto las de puntualidad e inasistencia.

8. Las infracciones graves a la Ley de Caza, Pesca, Aguas, Código de la Circulación, Reglamento y Ordenanzas de Pastos y, en general, aquellas que regulan la actividad campesina que sean cometidas dentro del trabajo y siempre que estén específicamente prohibidas por la empresa.

9. La falta de respeto en materia grave a los compañeros o mandos de la empresa.

10. La voluntaria disminución en el rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado.

11. El empleo del tiempo, ganado, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.

12. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

D). Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1. El fraude, deslealtad 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.

2. La indisciplina o desobediencia.

3. La reiteración de falta grave dentro del período de un mes siempre que aquéllas hayan sido sancionadas.

4. La falta de asistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco días alternos durante el período de un mes.

5. Más de doce faltas de puntualidad, en un período de seis meses o de veinticinco en un año sin justificación, debidamente advertida.

6. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

7. El acoso sexual. El acoso psicológico y/o moral.

8. En lo no reflejado en este apartado, se estará a lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

E). 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:

a) Amonestación por escrito.

b) 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:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

b) Despido disciplinarios.

F). 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 la motivan.

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

Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas leves, 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 y Secciones Sindicales.

G). 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.

H). Prescripción.

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

Disposiciones adicionales

Primera.- Las Empresas actualizarán los salarios y abonarán los atrasos salariales, como máximo, dentro del mes siguiente a la publicación en el BORM del Convenio Colectivo y/o las tablas salariales correspondientes.

Segunda.- Como medida de fomento de empleo, las partes suscriptoras del presente Convenio Colectivo, recomiendan la formalización de contratos de relevo, al objeto de sustituir trabajadores de edad avanzada, por jóvenes trabajadores, lo que se efectuará en la forma que se determine en la Comisión Paritaria.

Tercera.- Los trabajadores de retenes de incendios, en aquellos supuestos en que en su trabajo exista riesgo para su integridad física, y sólo por el tiempo en que dure el riesgo, cobrarán un plus de peligrosidad, consistente en un 20% de su salario.

Cuarta.- La Comisión Paritaria del Convenio, durante la vigencia del mismo, definirá las categorías profesionales e incluirá en grupos profesionales, determinando las funciones de cada una de las especialidades. (desarrollado en artículo 41)

Quinta.- Cláusula de inaplicación salarial.—El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este convenio, tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad.

Las empresas deberán comunicar a los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto, a sus trabajadores, las razones justificativas de tal decisión dentro de un plazo de 30 días, contados a partir de la publicación del convenio.

Una copia de dicha comunicación se remitirá obligatoriamente a la Comisión Paritaria del convenio.

Las empresas deberán aportar la documentación necesaria, a los representantes de los trabajadores (memoria explicativa, balances, cuenta de resultados, cartera de pedidos, situación financiera, planes de futuro) en los 10 días siguientes a la comunicación.

Dentro de los 10 días naturales posteriores, ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial, teniendo en cuenta, asimismo, sus consecuencias en la estabilidad en el empleo.

Una copia del acuerdo se remitirá a la Comisión Paritaria.

Para los casos en que no exista acuerdo en el seno de la empresa, la Comisión Paritaria lo remitirá, al órgano de solución extrajudicial de conflictos que esté constituido en la Región, que resolverá todos los casos en que exista desacuerdo (hasta que dicho órgano esté constituido la Comisión nombrará un árbitro a tal efecto).

El órgano de solución extrajudicial de conflictos resolverá en el plazo de 15 días a contar desde la fecha de recepción.

Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzados por los representantes de los trabajadores y la empresa sólo podrán ser impugnados ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Los laudos arbitrales tendrán la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo serán recurribles conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar de mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente el correspondiente sigilo profesional.

Los honorarios de los árbitros, si procedieran éstos, serán satisfechos siempre por la empresa que solicite la inaplicación salarial.



Se señala como domicilio a efectos de notificaciones a la Comisión Paritaria el de cualquiera de los firmantes del presente Convenio, quedando obligado el receptor a notificarlo de forma inmediata a las otras parte.

En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T. Sexta.— Plus de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad:

Todos los trabajadores que realicen tratamientos o estén expuestos a herbicidas, plaguicidas, fungicidas, pesticidas, quienes ejecuten faenas en fango o en cava abierta y los que efectúen trabajos sobre o bajo techo de invernaderos, percibirán un plus consistente en la cuantía del 25% del salario base, si trabajan el mes completo o la parte proporcional por el tiempo trabajado inferior al mes.

Anexo I tabla salarial año 2017