

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

2204 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa Agrupación Hortofrutícola Lucas OPFH, S.L.

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 con número de expediente 30/01/0016/2021; denominado Agrupación Hortofrutícola Lucas OPFH, S.L.; código de convenio n.º 30103632012016; ámbito Empresa; suscrito con fecha 30/12/2020 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, 11 de marzo de 2021.—La Directora General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Purificación Cuadrapani Bosqued.

Contenido

Preámbulo:

Capítulo I - Condiciones generales

Artículo 1. - Ámbito de aplicación

Artículo 2. - Ámbito temporal y vigencia

Artículo 3. - Denuncia y prórroga

Artículo 4. - Condiciones más beneficiosas y Derecho Supletorio

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

Artículo 6. - Vinculación

Capítulo II - Empleo y contratación

Artículo 7. - Clasificación de los trabajadores/as según su permanencia en la empresa

Capítulo III - Jornada de trabajo y descansos

Artículo 8. - Jornada de trabajo

Artículo 9. - Inclemencias del tiempo

Artículo 10. - Horas extras

Artículo 11. - Vacaciones

Artículo 12. - Días festivos

Capítulo IV - Interrupciones no periódicas de la prestación laboral

Artículo 13. - Licencias Retribuidas y Adaptación

Capítulo V - Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 14. - Excedencias

Capítulo VI - Salarios

Artículo 15. - Recibos de salario

Artículo 16. - Retribuciones

Artículo 17. - Salario base

Artículo 18. - Pagas extraordinarias

Artículo 19. - Participación de beneficios

Artículo 20. - Plus de nocturnidad y otros complementos, pagas o pluses salariales

Artículo 21. - Momento de pago

Artículo 22. - Trabajo a incentivos

Artículo 23. - Finiquito

Capítulo VII - Beneficios sociales

Artículo 24. - Complemento Incapacidad Temporal

Capítulo VIII - Derechos colectivos

Artículo 25. - Derechos sindicales

Capítulo IX - Seguridad y salud laboral

Artículo 26. - Ropa de trabajo

Artículo 27. - Revisión médica

Artículo 28. - Riesgos térmicos



Artículo 29. - Política preventiva

Artículo 30. - Normativa aplicable

Artículo 31. - Principios de la acción preventiva

Capítulo X - Clasificación profesional y comisión paritaria

Artículo 32. - Clasificación profesional

Artículo 33. - Comisión paritaria

Capítulo XI - Régimen disciplinario

Artículo 34. - Faltas y sanciones

Artículo 35. - Solución extrajudicial de conflictos

Disposiciones adicionales

ANEXO I – Tabla salarial

Preámbulo:

Las partes negociadoras de la comisión negociadora compuesta por el comité de empresa al completo de la empresa Agrupación Hortofrutícola Lucas, S.L., todos ellos del sindicato CCOO y la Dirección de la Empresa representada por su administrador D. Francisco Javier Lucas Hernández han acordado y firmado el segundo Convenio Colectivo de la Empresa Agrupación Hortofrutícola Lucas, S.L.

Capítulo I

Condiciones generales

Artículo 1. - Ámbito de aplicación

El presente convenio colectivo se concierne al amparo de lo establecido en el Título III del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, entre los representantes de la dirección de Agrupación Hortofrutícola Lucas, S.L., y la representación legal de los trabajadores/as de la empresa. El presente convenio colectivo afectará a la empresa Agrupación Hortofrutícola Lucas, S.L. y a los trabajadores/as de la misma adscritos en la Región de Murcia.

Constituye la actividad de la mercantil la realización de todo tipo de actividades y operaciones encaminadas a un mejor aprovechamiento de las explotaciones agrarias de sus socios, de sus elementos o componentes, el almacenamiento, manipulación, y otras actividades complementarias agrícolas, así como las actividades relativas a la producción de sus socios productores.

Artículo 2. - Ámbito temporal y vigencia

En virtud del artículo 90.4 del ET, el presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2021. La duración del presente convenio será desde el día de la publicación hasta el día 31-12-2024, prorrogándose a su vencimiento, el 1 de enero de 2025, de año en año por tática reconducción de no formularse denuncia por escrito, de rescisión o revisión por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento inicial, o de cualquiera de sus posibles prórrogas. Indicar que para el año 2020 no han existido subidas salariales por convenio colectivo salvo aquellas que se han producido como consecuencia de la subida del salario mínimo interprofesional.

Artículo 3. - Denuncia y prórroga

La denuncia deberá comunicarse a la otra parte por escrito. En caso de denuncia por cualquiera de las partes, todos y cada uno de los pactos de este convenio, seguirán en vigor en tanto las partes no hayan formalizado acuerdo sobre la revisión de los mismos. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, este no perderá su vigencia y se seguirá aplicando indefinidamente.

Artículo 4. - Condiciones más beneficiosas y Derecho Supletorio

Los aumentos de las retribuciones contenidas en este convenio, o que puedan producirse en el futuro por disposiciones de legal aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí establecidas. Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo derogan en su integridad, en el ámbito de la

empresa, a las pactadas en la empresa o en el convenio colectivo que regía en la misma con anterioridad al presente convenio colectivo, salvo los aspectos que expresamente se mantengan. Las mejoras resultantes del presente convenio, y cualquier otra cantidad percibida por los trabajadores/as, en cualquier concepto y en cualquier momento, serán absorbibles y compensables con los incrementos salariales así como con aquellas otras que pudieran establecerse por disposición legal, salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.

En lo no previsto en el presente convenio, se aplicará la legislación laboral como norma supletoria. El presente convenio deroga en su integridad en el ámbito de la empresa, el convenio anterior vigente en la misma. Lo dispuesto en convenios Colectivos de ámbito superior al presente, se considera norma supletoria, cuando se establezca expresamente en el presente Convenio Colectivo o se establezca por disposición legal.

Artículo 5. - 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.

La organización firmante del presente convenio colectivo, garantizará 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

La organización firmante reconoce 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 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 creará 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 lo solicite con una semana de antelación, cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador/a, con carácter extraordinario.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión 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/as 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.

Se elaborará un Plan de Igualdad en la comisión paritaria. El Plan a aplicar será el que previamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as.

Dicho Plan 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 dicho Plan, la Comisión de Igualdad del convenio colectivo realizará un seguimiento de los acuerdos sobre el Plan de Igualdad, e informará de ello a la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 6. – Vinculación

En el supuesto de que alguna o algunas de las normas o artículos pactados resultasen modificados o nulos por disposición legal, o la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos, la Comisión Paritaria deberá estudiar, y acordar, en reunión extraordinaria convocada a tal fin en el plazo de 10 días, a contar desde la publicación de la disposición legal o la firmeza de la resolución, si procede la modificación parcial o si tal modificación obliga a nueva reconsideración del texto del Convenio.

En caso de que la Comisión Paritaria, no llegara a un acuerdo respecto de lo establecido en el párrafo anterior en el plazo de 30 días, desde la reunión de la Comisión paritaria, se estará a la modificación parcial, estándose a lo dispuesto en la disposición legal o resolución judicial.

No se consideran modificaciones, a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, la fijación de nuevos salarios legales, para cuya aplicación se estará a lo dispuesto en la norma legal correspondiente en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación, o a lo señalado en el artículo 4 de este Convenio, si no hubiera disposición específica.

Capítulo II

Empleo y contratación

Artículo 7. - Clasificación de los trabajadores/as según su permanencia en la empresa

Trabajador/a 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.

Trabajador/a Fijo-Discontinuo. El trabajador/a 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.

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

Trabajador/a contratos de duración determinada. Las empresas podrán contratar trabajadores/as con carácter eventual o por obra o servicio determinado en los términos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo III

Jornada de trabajo y descansos

Artículo 8. - 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.

La empresa vendrá obligada a elaborar el calendario laboral de acuerdo con los representantes de los trabajadores/as como máximo en el primer trimestre del año, debiendo exponerse el mismo, para conocimiento de todo el personal de la empresa.

Cuando la jornada sea continuada durante más de cinco horas, los trabajadores/as tendrán derecho a un descanso mínimo de 20 minutos para bocadillo, de los cuales 10 minutos serán retribuidos por la empresa sin que hayan de ser recuperados, considerándose dichos 10 minutos 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 según su número de orden en el censo.

La Empresa podrá pactar con los representantes de los trabajadores/as la realización de jornada intensiva cuando ambas partes lo estimen y siempre respetando el número total de horas ordinarias anuales de trabajo efectivo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta expresamente que la empresa podrá establecer la distribución irregular de hasta un 25% de la jornada de trabajo a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley, y el trabajador/a deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella distribución.

Artículo 9. - Inclemencias del tiempo

A los trabajadores/as se les abonará íntegramente el salario cuando no habiéndose iniciado el trabajo o iniciado el mismo, este debiera de ser suspendido por las inclemencias del tiempo, siendo esta decisión potestad de la empresa.

Los trabajadores deberán en estos casos 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/a al tajo, lugar de reunión o cuando se haya iniciado el traslado por cuenta de la empresa.

Artículo 10. - Horas extras

Será potestad de la empresa en cada caso el abonar o compensar con horas/días libres las horas extras realizadas. En caso de que se opte por abonar las horas extras, estas se remunerarán como mínimo al mismo valor que las horas ordinarias.

En caso de no alcanzarse acuerdo para el abono de las horas extras por cuantía superior, la remuneración será al mismo valor que las horas ordinarias.

Podrán realizarse hasta un máximo ochenta horas extras al año, salvo que sean compensadas dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

La realización de las horas extraordinarias será voluntaria.

Artículo 11. - Vacaciones

Los trabajadores/as 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/as o sus representantes y de no lograrse, se estará a lo que determine el Juzgado de lo Social.

Salvo disposiciones por causa mayor, no podrán estar de vacaciones más de un 10% de cada categoría/o cuadrilla/o línea de trabajo, de manera simultánea.

Quedan excluidos para el disfrute de las vacaciones, por motivos organizativos y de productividad, los meses de temporada alta, es decir, los meses de Julio y Agosto.

El inicio y el final de las vacaciones, no podrá coincidir con domingo o festivo.

Los trabajadores/as 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.

Los trabajadores/as 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/as 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/as fijos-discontinuos y eventuales que realicen jornada de lunes a sábado 1 día de vacaciones por cada 9 o fracción.

Los trabajadores/as 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 días de vacaciones, podrán solicitar de la empresa que se les conceda un permiso no retribuido que alcance esos quince días.

Artículo 12. - 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 13. - Licencias Retribuidas y Adaptación

El trabajador/a, 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 dos días en caso de traslado de vivienda.

d) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes oficiales, previa justificación.

e) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

f) Por razones de guarda legal de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del RDL 2/2015.

g) Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral (art. 34.8 E.T.).

Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Tanto hombres como mujeres podrán solicitar la/s adaptación/es citadas anteriormente con una antelación de un mes, si bien en caso de estar realizando trabajo a turnos será obligatorio realizar la/s adaptación/es incluyendo cada uno de los turnos (mañana/tarde/noche).

Ante la solicitud de adaptación de jornada, cumpliendo con los requisitos citados anteriormente se abrirá un proceso de negociación con la persona trabajador/a durante un periodo máximo de treinta días.

Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

En caso de no cumplir con los requisitos formales establecidos anteriormente se tendrá por no formalizada la solicitud de adaptación sin necesidad de abrir proceso de negociación alguno.

La persona trabajador/a tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo acordado de adaptación.

Capítulo V

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 14. – Excedencias

Las excedencias pueden ser voluntarias o forzosas.

Voluntaria: Podrán solicitar excedencia voluntaria de 4 meses a 5 años, los trabajadores/as de la empresa con una antigüedad en la misma de al menos un

año. Siempre y cuando durante el periodo de excedencia no sea para trabajar en empresas del mismo sector. Son condiciones indispensables para la concesión la siguiente:

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/a 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 en caso de existencia de vacante, será de 30 días a partir de aquel, debiendo el trabajador/a solicitar dicha reincorporación, por escrito, con dos meses de antelación al vencimiento de la excedencia. En caso de que el trabajador/a no solicite su reincorporación en el plazo citado anteriormente (dos meses) perderá cualquier derecho a reincorporarse en la empresa.

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/as 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.

Forzosa: Dará derecho a la conservación del puesto y se concederá al trabajador/a 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/as, 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/a deberá solicitar su reincorporación en el plazo máximo de 30 días naturales a partir del cese 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 perdure 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, preavisándolo por escrito con 30 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. - Recibos de salario

La empresa estará obligada a la entrega del recibo oficial de salarios, por cualquier medio (medios informáticos, postal, o entrega en las oficinas de la empresa), acreditativo de los pagos efectuados, que no podrán ser de tiempo superior a un mes. En los recibos de salarios de los trabajadores/as eventuales y fijos discontinuos, deberán constar como días trabajados todos los días de presencia del trabajador/a en la empresa, independientemente del número de horas de trabajo realizadas.

Artículo 16. - Retribuciones

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

En el salario hora que perciban los trabajadores/as fijo discontinuo y eventual, quedan incluidas las partes proporcionales de las retribuciones de los domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias de Navidad y verano, así como beneficios, por lo que a todos los efectos dichas retribuciones se considerarán abonadas.

El incremento salarial para el año 2021 será del 1% y del 0,5% para para cada uno de los años 2022, 2023 y 2024, con independencia de la evolución o del resultado del IPC de los citados años, y siempre y cuando la empresa diera beneficios, como resultado del ejercicio, en las cuentas anuales presentadas en el Registro Mercantil, en caso contrario el salario se quedara congelado, sin que se tenga derecho a ninguna subida en ese ejercicio. El dato para observar si la empresa ha obtenido beneficios o no, será el resultado de explotación de la empresa después de impuestos, en el ejercicio correspondiente. En caso de que la empresa tenga beneficios en un ejercicio posterior a uno en el que no se hubiera obtenido beneficios, no se procederá a acumular las subidas de ejercicios anteriores a la subida del año que se han tenido beneficios. Dicho incremento se aplicara en su caso a todos los conceptos salariales del presente convenio.

En caso de que se proceda a la subida del salario mínimo interprofesional y alguna de las categorías o grupos profesionales quedara por debajo de este en cualquiera de los ejercicios de vigencia de este convenio, se procederá a incrementar el salario establecido para dichas categorías hasta igualar el salario mínimo interprofesional correspondiente mediante la inclusión de un complemento salarial denominado "complemento SMI".

Artículo 17. - Salario base

El salario base de los trabajadores/as, es el especificado en la tabla salarial anexa para cada uno de los niveles y categorías.

Artículo 18. - Pagas extraordinarias

Se establecen dos pagas extraordinarias de devengo semestral (la de junio (1 de enero a 30 de junio) y la de diciembre (1 de julio a 31 de diciembre)), consistentes en 30 días del salario base pactado en el presente convenio.

La empresa podrá prorratear mensualmente las citadas pagas extraordinarias

Artículo 19. - Participación de beneficios

Se fija una paga de beneficios para todos los trabajadores/as, sea cual sea su categoría, en cuantía de 194,16 euros. La empresa podrá prorratear mensualmente la citada paga de participación de beneficios.

Artículo 20. - Plus de nocturnidad y otros complementos, pagas o pluses salariales.

En concepto de Plus de Nocturnidad, se abonará a los trabajadores/as que presten servicios entre las 22:00h y las 6:00h un incremento de 1,00 euro/hora, sobre el precio normal por cada hora trabajada en dicha franja horaria.

Paga antigüedad (San Isidro Labrador). Los trabajadores fijos y fijos discontinuos, con independencia de su antigüedad en la empresa, percibirán la cantidad indicada en las tablas salariales anexas a este convenio colectivo.

Cualquier otro complemento/s, paga/s y/o plus/es salarial/es establecido/s o que pudieran establecerse en el Convenio Colectivo anteriormente vigente y/o en el convenio colectivo sectorial, se abonará/n a razón de 1 euro/mes o 12 euros /año (prorrateándose proporcionalmente dichas cuantías en caso de ser de devengo inferior a dichos plazos)

Artículo 21. - Momento de pago

La empresa vendrá obligada a hacer efectiva la retribución mensual antes del día 10 del mes siguiente al vencido trabajado. De igual forma, la empresa habrá de abonar las percepciones económicas de vencimiento superior al mes en los días fijados en este convenio, en las vísperas caso de ser festivo.

Artículo 22. - Trabajo a incentivos

La empresa dispondrá de un sistema de incentivos variables a la producción, en función al rendimiento y calidad del producto obtenido. El importe de dicho incentivo así como la forma de consecución del mismo, se fijarán de mutuo acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa con anterioridad al 31 de diciembre de cada una de las anualidades de vigencia del presente convenio, y solo para las categorías profesionales directamente implicadas en las operaciones de rendimiento y mejora del producto, si bien como máximo, dicho incentivo será de 2.522,17 € anuales. En caso de falta de acuerdo o inexistencia del mismo, el incentivo será de 12 euros anuales.

El citado incentivo se percibirá como cantidad añadida al precio hora indicado en las tablas salariales del presente convenio.

La cuantía del incentivo indicada anteriormente (2.522'17 €), se indica en la cuantía máxima de dicho incentivo revalorizada, haciéndose constar únicamente dicha cantidad, al objeto de indicar el incentivo bruto anual máximo que puede tener derecho cada grupo profesional en las distintas secciones implicadas en las operaciones de rendimiento y mejora del producto, debiéndose estar al incentivo pactado para cada grupo profesional y no a la cuantía máxima indicada en el presente artículo.

Artículo 23. - Finiquito

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores/as la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar la 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/as 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/as, o bien que el trabajador/a no ha hecho uso de ésta posibilidad.

Capítulo VII

Beneficios sociales

Artículo 24. - 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.

Capítulo VIII

Derechos colectivos

Artículo 25. - Derechos sindicales

En este apartado se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás legislación vigente y complementaria, incluido el convenio Colectivo del sector.

Capítulo IX

Seguridad y salud laboral

Artículo 26. - Ropa de trabajo

La empresa entregará a sus trabajadores/as la 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/as de la misma. La utilización de dichas prendas será obligatoria.

Herramientas de trabajo

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores/as cuantas herramientas sean necesarias para cada una de las tareas, 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/a de las herramientas puestas a su disposición.

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 27. - Revisión médica

Con carácter anual se efectuará a los trabajadores/as que presten su consentimiento un reconocimiento médico por el servicio de prevención propio o ajeno 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 28. - 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: La empresa durante la vigencia del convenio deberá 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.

Artículo 29. - 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 accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores/as, de formación de los trabajadores/as 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 la empresa de la materia anteriormente indicada, los trabajadores/as, 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 30. - Normativa aplicable

El 8 de noviembre de 1995 se aprobó 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 está 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 31. - Principios de la acción preventiva

Principios generales

La evaluación 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 trabajador/a es/as, 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/as 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 trabajador/aes/as, en base a los siguientes principios:

- o Evitar los riesgos.
- o Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- o Combatir los riesgos en su origen.
- o 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.
- o Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- o Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo.
- o Planificar la prevención, integrando en ella la técnica, la organización del trabajo, condiciones de trabajo, relaciones sociales y factores ambientales...
- o Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- o Dar las debidas instrucciones a los trabajadores/as.

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 riesgos 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 mediciones, 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:

- 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.
- La definición de objetivos generales y específicos.
- Los programas de actuación en función de los riesgos detectados.
- El plan de formación para el sector.
- La asignación de medios materiales y humanos.
- La asignación de tareas.
- 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/as 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/as.

Capítulo X

Clasificación profesional y comisión paritaria

Artículo 32. - Clasificación profesional

Disposición general.

Los grupos profesionales y niveles profesionales que se describen son meramente enunciativos, sin que la empresa venga obligada a establecer en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos.

La introducción de nuevos procesos productivos, maquinaria, tecnologías, etc..., podrían motivar la necesidad de modificaciones al amparo de nuevos estudios de grupos y niveles profesionales.

GRUPO	NIVEL	PUESTO
GRUPO 1 Personal Técnico	1	Técnico de grado superior
	2	Técnico de grado medio
	3	Jefe de departamento
	4	Técnico-a especialista/agricola
GRUPO 2 Personal Técnico no titulado	1	Tractorista/aplicador
	2	Encargado de finca
	2	Regante
	3	Capataz
GRUPO 3 Personal Administrativo y Laboratorio	1	Técnico de control de calidad
	2	Oficial 1ª administrativo
	3	Oficial 2ª administrativo
	4	Auxiliar administrativo
GRUPO 4 Producción	1	Encargado de cuadrilla
	2	Conductor/mecánico
	3	Encargado de sección
	4	Encargado de línea
	5	Carretillero
	6	Operador de maquinaria
	7	Auxiliar almacén
7	Peón agrícola	
GRUPO 5 Servicios Generales y mantenimiento	1	Mecánico vehículos y maquinaria
	2	Mecánico industrial
	2	Soldador
	2	Oficial 1ª mantenimiento (reparador/a y/o oficios clásicos)
	3	Oficial 2ª mantenimiento (reparador/a y/o oficios clásicos)
	3	Limpiador

Cualquier modificación y creación de nuevas Especialidades Profesionales que no estén incluidas en el presente convenio colectivo, se negociarán entre el Comité de Empresa 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 33. - Comisión paritaria

Se constituye una comisión de interpretación, mediación, negociación y vigilancia del convenio, así como para entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley, que estará constituida por seis vocales, tres en representación de la empresa y tres en representación de los trabajadores/as, que ambas partes deberán designar en el plazo de los próximos quince días desde la publicación del Convenio, de entre las personas que han formado parte de la Comisión Negociadora. Asimismo de entre estas, se designará un secretario. También formarán parte de dicha comisión hasta un máximo de dos asesores por cada parte, con voz pero sin voto.

La comisión celebrará una reunión ordinaria anual y tantas extraordinarias como acuerden a petición fundada de los vocales de cualquiera de las partes con una antelación de 15 días de su solicitud. Serán funciones de esta comisión las siguientes:

Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos. Evaluar

los informes que sobre este convenio solicite la autoridad laboral o juzgado de lo social. Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento, de acuerdo a lo establecido en este convenio. Aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas esta. El plazo máximo de resolución de las cuestiones planteadas a la comisión será de quince días laborables. La adopción de acuerdos de la comisión requerirá, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. Los acuerdos que se adopten serán vinculantes para ambas partes. Todos los asuntos deberán figurar en el orden del día correspondiente. En caso de desacuerdo y previo consenso de cada una de las partes, se podrá designar la intervención de un árbitro. En este caso, ambas partes acuerdan someterse al laudo o resolución que se dicte por parte del árbitro designado. En el supuesto de no existir acuerdo en la designación del árbitro, ambas partes se reservan el derecho de acudir a la vía competente en defensa de sus respectivos intereses.

Las reuniones de la comisión paritaria se convocarán con una antelación mínima de cuatro a siete días. La citación constará de tres convocatorias, pudiendo tomar acuerdos en la primera, con la asistencia de un 75% de cada una de las partes, en segunda con un 50% y en la tercera con los asistentes que hubiere. Las citaciones deberán hacerse por escrito con acuse de recibo y dirigidas a las partes firmantes de este convenio. Se llevara un libro de actas de todas las reuniones. Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en dicho libro.

Respecto de cualquier discrepancia, interpretación y aplicación del Convenio será de aplicación el artículo 35 del presente Convenio Colectivo.

Capítulo XI

Régimen disciplinario

Artículo 34. - Faltas y sanciones.

Se considerarán faltas laborales las acciones u omisiones del trabajador/a 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.

a) 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.

9. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

10. No atender al público con la corrección y diligencia debidas

11. Distraer de forma reiterada a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

12. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

13. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que haya supuesto riesgo o perjuicio para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

b) 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 o desobediencia 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.

13. El abandono de puesto de trabajo sin causa justificada que origine un perjuicio grave a la empresa o fuera causa de accidente de trabajo.

14. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

15. Proporcionar datos reservados o información de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.

16. No advertir de forma inmediata al encargado de cualquier anomalía o situación de riesgo evidente que se aprecie en las instalaciones o locales.

17. El consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo o constituya un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

18. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsas referente a la empresa o centro de trabajo.

c) 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, psicológico y/o moral.

8. La simulación de enfermedad o accidente y/o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente.

9. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntaria e intencionadamente en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

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

11. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa. La competencia desleal

12. Los malos tratos de palabra o de obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

13. El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves, a sus compañeros o a terceros o daños graves a la empresa.

14. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

15. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puesto de mando o responsabilidad, y cuando ello ocasione evidente perjuicio muy grave para la empresa o llegue a ser causa de accidente muy grave para el trabajador, sus compañeros o terceros.

16. La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

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

d) Sanciones:

Las empresas podrán imponer a los trabajadores/as, 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 o verbal
- b. Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2. Por faltas graves:

- a. Lo previsto en las faltas leves
- b. Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

3. Por faltas muy graves:

- a. Las previstas para las faltas leves o graves
- b. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- c. Despido disciplinario.

e) Procedimiento sancionador

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

En el caso de que un/a trabajador/a realice una conducta encuadrable en las tipificadas en el artículo 34.b) como falta grave, la empresa puede sancionarle con las previstas en el artículo 34.d) para dichas faltas y también con las previstas en dicho artículo para las leves, y ello sin perjuicio de mantener la calificación de la sanción como falta grave y sin que, en ningún caso, afecte ello a la eventual posibilidad de computar esa falta a efectos de reincidencia. Lo mismo ha de interpretarse para la comisión de las faltas muy graves 34.c), pudiendo en ese caso la empresa aplicar las sanciones previstas en el artículo 34.d) para dichas infracciones o las previstas para las faltas leves o graves, sin perjuicio de mantener la calificación de la falta como muy grave, y sin que, en ningún caso, afecte ello a la eventual posibilidad de computar esa falta a efectos de reincidencia

Los representantes legales de los trabajadores/as 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/as, en el cual serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o los restantes delegados de personal y la sección sindical a la que el representante de los trabajadores pertenezca.

f) Ejecución de las sanciones

Todas las sanciones podrán ser ejecutivas desde el momento en que se notifiquen al trabajador/a 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.

g) 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.

Artículo 35. - Solución extrajudicial de conflictos

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se adhieren expresamente al vigente Acuerdo sobre Solución Extra Judicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia y su Reglamento de Aplicación (ASECMUR III), o norma que lo sustituya, para la resolución de todas las cuestiones previstas en el artículo 5 del mismo.

Las partes acuerdan que los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo sean los que se contienen en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Así las cosas, cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Si esta no alcanza un acuerdo en dicho plazo, las partes deberán solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas sobre la inaplicación pretendida, quedando obligados a someter la cuestión a un arbitraje vinculante de un árbitro experto en derecho del trabajo, imparcial e independiente que será designado por la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de Murcia.

El laudo deberá dictarse en un plazo no superior a 15 días a contar desde el sometimiento de la discrepancia y una vez recibidas las alegaciones de las partes por el árbitro designado.

El laudo arbitral será vinculante y ejecutivo inmediatamente; éste podrá denegar la inaplicación por no concurrir la causa alegada por la empresa, podrá aceptar la inaplicación solicitada en los propios términos o bien proponer la inaplicación de las condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad; pronunciándose igualmente sobre el periodo de duración del periodo de inaplicación.

El laudo tendrá la misma eficacia que un acuerdo en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

El resultado del procedimiento que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, asumen el contenido íntegro del Acuerdo sobre "Solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia", de fecha 08/10/2020, publicado en el BORM con fecha 21 de enero de 2021, con el alcance previsto en el mismo y sometido al desarrollo que en el mismo se establece, así como cualquier acuerdo que sustituya al anteriormente citado.

Disposiciones adicionales

Primera.- Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad:

Todos los trabajadores/as que realicen tratamientos o estén expuestos a herbicidas, plaguicidas, fungicidas, pesticidas, 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

Tabla salarial 2021 (1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021)

Grupo Profesional	Nivel salarial	CATEGORÍA	SALARIO BASE ANUAL	TOTAL PAGAS EXTRAS	COMPLEMENTO SMI	PAGA ANTIGÜEDAD	PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS	TOTAL SALARIO BRUTO ANUAL
1	1	TÉCNICO GRADO SUP (INGENIERO / LICENCIADO)	19.822,36	3.303,73		360,00	204,04	23.690,13
1	2	TÉCNICO GRADO MEDIO (DIPLOMADO/ING. TÉCNICO)	16.664,38	2.777,40		360,00	204,04	20.005,82
1	3	JEFE/A DE DEPARTAMENTO	15.403,29	2.567,21		360,00	204,04	18.534,54
1	4	TÉCNICO-A ESPECIALISTA/AGRÍCOLA	14.232,29	2.372,05		360,00	204,04	17.168,38
2	1	TRACTORISTA/APLICADOR/CONDUCT. MAQUINARIA	11.259,73	1.876,62		360,00	204,04	13.700,39
2	2	ENCARGADO DE FINCA	11.079,57	1.846,59		360,00	204,04	13.490,20
2	2	REGANTE	11.079,57	1.846,59		360,00	204,04	13.490,20
2	3	CAPATAZ	9.908,55	1.651,42	1.175,99	360,00	204,04	13.300,00
3	1	TÉCNICO CONTROL CALIDAD	11.132,43	1.855,41		360,00	204,04	13.551,88
3	2	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	14.232,29	2.372,05	-	360,00	204,04	17.168,38
3	3	OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	11.809,32	1.968,22		360,00	204,04	14.341,58
3	4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	10.809,32	1.801,55	125,09	360,00	204,04	13.300,00
4	1	ENCARGADO DE CUADRILLA	10.133,75	1.688,96	913,25	360,00	204,04	13.300,00
4	2	CONDUCTOR-MECANICO	12.160,50	2.026,75		360,00	204,04	14.751,29
4	3	ENCARGADO DE SECCION	9.846,73	1.641,12	1.248,11	360,00	204,04	13.300,00
4	4	ENCARGADA DE LINEA	9.806,06	1.634,34	1.295,56	360,00	204,04	13.300,00
4	5	CARRETILLERO	9.600,56	1.600,09	1.535,31	360,00	204,04	13.300,00
4	6	OPERADOR MAQUINARIA	9.305,16	1.550,86	1.879,94	360,00	204,04	13.300,00
4	7	AUXILIAR DE ALMACÉN	9.107,28	1.517,88	2.110,80	360,00	204,04	13.300,00
4	7	PEÓN AGRÍCOLA	9.107,28	1.517,88	2.110,80	360,00	204,04	13.300,00
5	1	MECÁNICO VEHÍCULOS Y MAQUIN AGRÍCOLA	13.511,66	2.251,94		360,00	204,04	16.327,64
5	2	MECÁNICO INDUSTRIAL	12.430,73	2.071,79		360,00	204,04	15.066,56
5	2	SOLDADOR	12.430,73	2.071,79		360,00	204,04	15.066,56
5	2	OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	12.430,73	2.071,79		360,00	204,04	15.066,56
5	3	OFICIAL 2ª MANTENIMIENTO	11.809,32	1.968,22	-	360,00	204,04	14.341,58
5	3	LIMPIADORA	10.268,87	1.711,48	755,61	360,00	204,04	13.300,00

Nota: El precio hora para los trabajadores/as eventuales y fijos discontinuos, se calcula tomando el total salario bruto anual y dividiendo éste entre la jornada anual de trabajo (1818 horas), estando por tanto incluidas las partes proporcionales de las retribuciones de los domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad, así como participación en beneficios.