

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía

1115 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 Viveros Nurfruits, 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 30/01/0008/2022; denominado Viveros Nurfruits, S.L.; código de convenio n.º 30104082012022; ámbito Empresa; suscrito con fecha 10/01/2022 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 1 de marzo de 2022.—El Director General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Diego Barnuevo Ruiz.

Convenio colectivo Viveros Nurfruits, S.L.

Índice

Capítulo I - Disposiciones generales

Artículo 1.º. Ámbito de aplicación

Artículo 2.º. Ámbito temporal

Artículo 3.º. Prelación de normas

Artículo 4.º. Usos y costumbres

Artículo 5.º. Fomento de igualdad y no discriminación

Capítulo II - Contratación

Artículo 6.º. Clasificación de los trabajadores según el tipo de contrato

Artículo 7.º. Periodo de prueba

Artículo 8.º. Llamamiento al trabajo de los trabajadores fijos discontinuos

Artículo 9.º. Cotización de todos los trabajadores

Artículo 10.º. Fomento de la estabilidad del empleo. Conversión de contratos de duración determinada en contratos de fijo discontinuo

Capítulo III - Jornada de trabajo y descansos

Artículo 11.º. Jornada de trabajo

Artículo 12.º. Horas extras

Artículo 13.º. Guardias de trabajo en domingos y festivos

Artículo 14.º. Vacaciones

Artículo 15.º. Días festivos

Capítulo IV - Interrupciones no periódicas de la prestación laboral

Artículo 16.º. Permisos retribuidos

Artículo 17.º. Permisos no retribuidos

Capítulo V - Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 18.º. Excedencias

Capítulo VI - Extinción del contrato

Artículo 19.º. Baja voluntaria del trabajador

Artículo 20.º. Fin del contrato temporal

Artículo 21.º. Extinción por fallecimiento

Artículo 22.º. Fin o interrupción de fijos discontinuos

Artículo 23.º. Despido

Capítulo VII - Salarios

Artículo 24.º. Recibos de salario

Artículo 25.º. Retribuciones

Artículo 26.º. Salario base

Artículo 27.º. Pagas extraordinarias

Artículo 28.º. Plus de nocturnidad

Artículo 29.º. Plus de no concurrencia

Artículo 30.º. Paga de antigüedad

Artículo 31.º. Plus de asistencia y puntualidad

- Artículo 32.º. Plus de responsabilidad
- Artículo 33.º. Plus de actividad
- Artículo 34.º. Plus de mejora voluntaria
- Artículo 35.º. Participación de beneficios
- Artículo 36.º. Desplazamientos
- Artículo 37.º. Momento de pago y mora
- Artículo 38.º. Dietas
- Artículo 39.º. Finiquito

Capítulo VIII - Seguridad y salud laboral

- Artículo 40.º. Ropa de trabajo
- Artículo 41.º. Revisión médica
- Artículo 42.º. Riesgos térmicos
- Artículo 43.º. Política de prevención
- Artículo 44.º. Delegados de prevención

Capítulo IX - Formación, clasificación y promoción profesional

- Artículo 45.º. Formación continua
- Artículo 46.º. Clasificación profesional
- Artículo 47.º. Promoción profesional

Capítulo X - Interpretación del convenio y resolución de conflictos

- Artículo 48.º. Comisión paritaria
- Artículo 49.º. Cláusula de no aplicación del Régimen Salarial
- Artículo 50.º. Resolución extrajudicial de conflictos laborales

Capítulo XI - Régimen disciplinario

- Artículo 51.º. Faltas y sanciones

Anexo I. Tabla salarial 2022

Preámbulo

El presente convenio colectivo de empresa ha sido negociado, a instancias de la representación de los trabajadores y con mutuo reconocimiento de la legitimación de las partes, y por tanto, con plena capacidad negociadora, por la Dirección de la empresa Viveros Nurfruits S.L. y por los Representantes de los Trabajadores, elegidos libremente en las elecciones sindicales celebradas en la empresa, conforme a lo previsto en el título III del Texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1.º. Ámbito de aplicación

Este Convenio Colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y empleo en la empresa Viveros Nurfruits, S.L. y todos sus trabajadores, y mantener un marco de relaciones armónicas entre la Empresa y los trabajadores.

El presente convenio se fundamenta en la igualdad de derechos y obligaciones sin discriminación alguna por razón de sexo, religión, color, raza, condiciones físicas o psíquicas, ideología política o sindical.

Ambas partes garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, con especial atención a las siguientes materias:

- o Acceso al empleo
- o Estabilidad en el empleo
- o Promoción de un ambiente de trabajo exento de acoso sexual
- o Retribución igual por el desempeño de las mismas funciones

Artículo 2.º. Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2022 y finalizará el 31 de diciembre de 2025, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Murcia.

Las tablas salariales tendrán la vigencia acordada para cada año. Para 2023 y años sucesivos, las partes se comprometen a negociar la revisión de las tablas salariales, teniendo el acuerdo la misma eficacia que este convenio colectivo.

Al término de su vigencia temporal, y en tanto de que no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio con un mes de antelación a la finalización de su vigencia, previa denuncia del mismo por una de las partes con al menos dos meses de antelación.

En caso de no producirse denuncia dentro de los plazos establecidos, el Convenio quedará prorrogado de forma automática por periodos anuales.

Las partes firmantes podrán reunirse hasta dos veces al año, a mitad y al final de cada año durante la vigencia del presente Convenio, previa solicitud por alguna de las partes, para hacer una evaluación del marco normativo aprobado. En caso de llegar acuerdo, se podrá añadir nuevos artículos a este Convenio, además de derogar, complementar, modificar y/o añadir el contenido de los artículos existentes, teniendo los acuerdos a los que se pudiera llegar la misma validez que el propio Convenio. En caso de no llegar a ningún acuerdo, seguirá en vigor la normativa aprobada en su momento.

Artículo 3.º. Prelación de normas

En lo no previsto expresamente en el texto del presente Convenio, será de aplicación el Estatuto de los trabajadores y demás normas complementarias contenidas en la legislación laboral vigente y el Convenio Agrícola, Forestal y Pecuario de la Región de Murcia, en especial, todo lo relacionado con el régimen disciplinario, al que se remiten las partes negociadoras expresamente.

En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral o judicial, haciendo uso de sus facultades, considere que alguno de los pactos conculca la legalidad vigente, el presente Convenio surtirá efecto en todos sus artículos, exceptuando el artículo o artículos que se determinen reconsiderar. Esta reconsideración se llevará a efecto en el plazo indicado por la autoridad laboral o judicial.

Artículo 4.º. Usos y costumbres

Para los temas no versados expresamente en este Convenio, en el contrato de trabajo o en las disposiciones legales, se respetarán los usos y costumbres de la empresa y el sector agrícola.

Artículo 5.º. Fomento de 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.

Los firmantes del presente convenio colectivo de empresa 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:

- o El acceso al empleo
 - o Estabilidad en el empleo
 - o Igualdad salarial en trabajos de igual valor
 - o Formación y promoción profesional
 - o Ambiente laboral exento de acoso sexual
 - o No discriminación por razón de sexo
- Objetivos de la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo**

La empresa se compromete a cumplir las medidas que permitan el desarrollo de la Igualdad dentro de ella. Por ello se verá obligada a emprender las acciones necesarias para cumplir con la legislación vigente en materia de Igualdad, así como trabajar para conseguir que esa igualdad sea efectiva. Para ello se desarrollarán las Comisiones necesarias, así como un Plan de Igualdad con todas sus fases.

Capítulo II. Contratación

Artículo 6.º. Clasificación de los trabajadores según el tipo de contrato

Según su tipo de contrato, los trabajadores se clasifican en:

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

- **Trabajador Fijo-Discontinuo.** El trabajador indefinido fijo discontinuo es aquel que se emplea para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

- **Trabajador Eventual.** Es el que se contrata temporalmente por circunstancias de la producción, entendiéndose como tales el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

- La empresa podrá contratar trabajos a Empresas de Trabajo Temporal cuando su plantilla de trabajadores no pueda cubrir las necesidades laborales del vivero en épocas concretas. Los trabajadores de tales empresas quedarán sometidos a las normas y conductas de este reglamento que le afecten en cuanto a disciplina y conducta en el ámbito laboral de Viveros Nurfruits S.L., siendo los propios trabajadores de plantilla los encargados de ponerlos al corriente sobre dichas normas y conductas.

- **Trabajador Interino.** Es el que se contrata para sustituir a un trabajador fijo durante ausencias tales como, enfermedad, licencias, maternidad, excedencia etc.

Artículo 7.º. Periodo de prueba

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de 60 días naturales para los demás trabajadores.

La empresa y el trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador/a haya desempeñado ya las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Durante el período de prueba el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador/a en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento que afecten al trabajador/a durante el periodo de prueba interrumpen el cómputo del mismo.

Artículo 8.º. 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. 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 hará por estricto orden de antigüedad, dentro de cada especialidad profesional o puesto específico de trabajo, de modo que la empresa irá llamando primero a aquellos trabajadores que tengan una mayor antigüedad dentro de un puesto (Ej: si necesita un injertador, llamará primero al injertador de mayor antigüedad en la empresa). No obstante, por acuerdo entre la empresa y los trabajadores, a través de sus representantes, se podrá motivar y en su caso realizar un modo de llamamiento diferente, atendiendo a las necesidades productivas u organizativas de la empresa.

La empresa podrá efectuar el llamamiento según las costumbres, que podrían ser un mensaje de Whatsapp, un correo electrónico o una llamada telefónica, y se deberá de hacer con al menos dos días naturales de antelación a la fecha de incorporación al trabajo.

Para el trabajador fijo discontinuo se establece la obligación de incorporarse a su puesto de trabajo una vez que reciba su llamamiento. De no incorporarse, se entenderá que dimite de su puesto de trabajo, asimilando esta situación a la de baja voluntaria en la empresa, y perdiendo su condición de fijo discontinuo, así como su antigüedad en la empresa, salvo que se justifiquen las razones con arreglo a la legislación vigente.

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.

Tendrán preferencia siempre para permanecer trabajando en la empresa los trabajadores fijos discontinuos sobre los eventuales, teniendo en cuenta el sistema de llamamiento por especialidades profesionales.

Artículo 9.º. Cotización de todos los trabajadores

Esta empresa se compromete a efectuar la cotización correspondiente a favor de todos los trabajadores, independientemente de su tipo de contrato, con arreglo a la legalidad vigente para el Régimen Especial Agrario, incluyendo la contingencia para el desempleo de los días efectivamente trabajados (jornadas reales), y de acuerdo con las bases de cotización que, con carácter general, se fijen anualmente por el Ministerio de Trabajo, o el organismo correspondiente.

Artículo 10.º. Fomento de la estabilidad del empleo. Conversión de contratos de duración determinada en contratos de fijo discontinuo

Se actuará de acuerdo a lo previsto en el Convenio Colectivo Regional.

Capítulo III. Jornada de trabajo y descansos

Artículo 11.º. Jornada de trabajo

La jornada anual será de 1.818 horas de trabajo efectivo para todos los periodos de vigencia del presente convenio y un máximo de 40 horas semanales de media.

La Jornada Laboral se extenderá de lunes a sábado. Como norma excepcional, algunos trabajadores podrán realizar trabajos en domingos y festivos, teniendo en cuenta que dichas horas se compensarán con tiempo de descanso equivalente, o se retribuirán de forma extraordinaria.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo, siendo computado solo el tiempo que el trabajador permanezca en su puesto dedicado al mismo. En los supuestos de jornada continuada de más de cinco horas se tendrá derecho al descanso previsto en el Convenio Regional.

La jornada ordinaria diaria no podrá superar las ocho horas. Si bien se podrá establecer, mediante acuerdo suscrito entre la empresa y los representantes de los trabajadores, en el calendario laboral, una distribución irregular de la misma a lo largo del año, en cuyo caso, la jornada máxima no podrá superar las nueve horas. En aquellas épocas de mayor carga de trabajo imprevista, se podrá pactar con los representantes de los trabajadores una distribución diferente, siempre respetando los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

El calendario laboral acordado entre la dirección y los representantes de los trabajadores será expuesto en lugar visible, para conocimiento de todos los trabajadores. Se consideran como días no laborables, a efectos del reparto de la jornada y confección del calendario, los que marca la ley.

El personal que se dedica a las labores del riego y aplicación de fitosanitarios realizará una jornada irregular, con los límites establecidos en el ET, la cual no puede fijarse a principios de año por cuanto las necesidades de tratamientos y riegos de las plantas dependen de factores climáticos, de plagas y enfermedades imposibles de predecir.

La empresa podrá designar trabajadores que retrasen su horario de salida por las tardes. La misma cantidad de tiempo en que se retrasa el horario de salida, se retrasa el de entrada, en la mañana o en la tarde.

Los trabajos que no permiten espera (en casos tales como la atención al público, carga o descarga de camiones etc.) serán obligatoriamente terminados por la persona o cuadrilla encargada del mismo, aun cuando haya llegado la hora de salida. Excepcionalmente, y sólo por causa justificada, el trabajador que no pudiera terminar el trabajo iniciado deberá preavisar con la mayor antelación posible. El tiempo empleado en exceso sobre la hora de salida conllevará que la siguiente incorporación se retrasará en el mismo tiempo en que se haya alargado el horario anterior, de forma que si el exceso se ha producido a la finalización de la jornada de la mañana la compensación de ese tiempo se produce en la incorporación del mismo día al horario de la tarde; si el retraso en la salida se produce en la jornada de tarde, la compensación de dicho retraso se realizará en la incorporación del día siguiente en la jornada de mañana.

Artículo 12.º. Horas extras

La realización de horas extraordinarias tendrá el carácter de voluntario, salvo las derivadas de fuerza mayor.

En el caso de que se esté trabajando nueve horas diarias, porque así se haya fijado en el calendario laboral por la jornada irregular pactada, solo tendrán consideración de horas extraordinarias las que excedan de este tiempo. Por lo

tanto, solo tendrán consideración de horas extraordinarias las que superen la jornada normal pactada en el calendario o aquellas horas que superen las 1818 horas anuales, no pudiendo superar las 80 horas extras anuales, teniendo que compensar los excesos con tiempo de descanso.

A los efectos del cómputo semanal, las horas correspondientes a los días festivos entre semana, se entenderán como horas efectivamente trabajadas y por tanto se descontarán de dicho cómputo. (A modo de ejemplo, si en la semana "X" hay un día festivo, se considerarán horas extras, además de las realizadas ese día festivo, las trabajadas a partir de las 32 horas de trabajo de esa semana. Podrán realizarse hasta un máximo de dos horas extras diarias, quince mensuales y ochenta al año.

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

En los anexos a este convenio se fijarán los valores de las horas extraordinarias de cada una de las categorías profesionales, así como el salario de las jornadas, el salario por hora o salario mensual. Se podrá compensar las horas extras con tiempo de descanso equivalente.

Artículo 13.º. Guardias de trabajo en domingos y festivos

Se entiende por Guardia a la modalidad de trabajo en la que un trabajador/a tiene que permanecer disponible o realizar un trabajo efectivo fuera del horario normal pactado de lunes a sábado para la empresa. Se diferencia de las horas extraordinarias porque normalmente se realizan en días diferentes a las jornadas habituales (domingos o festivos) y podrían suponer una gran cantidad de horas extras, teniendo que ser estas compensadas, preferiblemente con descanso, para no viciar la bolsa de horas extras de un trabajador/a.

Las guardias de trabajo podrán ser retribuidas, aunque podrán tener otra consideración bajo acuerdo con el propio trabajador/a. Dicha retribución será diferente en función de la capacitación de la persona que realice la guardia. La persona que realice la misma de forma autónoma (sin asistencia y programando la guardia con sus propias indicaciones, que deberá preparar en base a sus propios conocimientos teórico-prácticos) tendrá una retribución superior a la que lo haga con indicaciones (cuando un superior le programe las indicaciones a tener en cuenta). También podrán ser compensadas con el tiempo equivalente de trabajo efectivo, en lugar de ser retribuidas, a fin de que el trabajador pueda disfrutar de un mayor descanso; o retribuirse parte y compensarse con descanso el resto. Se establece la cuantía de 85 euros brutos para las guardias autónomas y de 60 euros para las guardias con indicaciones.

Artículo 14.º. Vacaciones

Los trabajadores y trabajadoras acogidos a este Convenio tendrán derecho a vacaciones anuales retribuidas, de acuerdo con su salario base, consistente en 30 días naturales. La fecha de disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores o sus representantes, teniendo en cuenta e intentando hacerlas coincidir con las épocas de menor producción de la empresa, procurando que coincidan con el término de las campañas, con la intención de que queden cubiertas las necesidades mínimas.

Las vacaciones se deberán solicitar por escrito al Departamento de Recursos Humanos de la empresa con una antelación mínima de dos meses, antes del disfrute de éstas. La empresa dará una respuesta, confirmando o denegando la solicitud, viéndose obligada a proponer una alternativa para el disfrute de estas, pudiendo el trabajador rechazar esta oferta y proponer de nuevo otras fechas.

El trabajador/a que entre en la empresa durante el transcurso del año tendrá derecho en ese año al disfrute de la parte proporcional de vacaciones.

Artículo 15.º. Días festivos

Los días festivos serán los que marca la ley, en la actualidad 12 días nacionales y 2 locales. Se podrá pactar con los trabajadores o sus representantes pasar un día festivo a otro día, siempre que se respeten los descansos mínimos establecidos y el cómputo anual de horas trabajadas.

Capítulo IV. Interrupciones no periódicas de la prestación laboral

Artículo 16.º. Permisos retribuidos

Los trabajadores tendrán derecho con remuneración, previo aviso y justificación, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- 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 dos días más cuando se necesiten realizar desplazamientos que lo justifiquen.
- c) Un dos por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes oficiales, previa justificación.
- e) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica, preavisando y justificando con posterioridad, y siempre que esa consulta no se pueda realizar fuera del horario de trabajo. También se tendrá derecho a esta 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.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- g) 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.
- h) 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 ambos trabajen. El trabajador/a podrá optar por acumular estas horas en jornadas completas (doce días laborales). Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.
- i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

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

k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, para la asistencia a los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

l) En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Los casos no recogidos en el presente artículo se regirán por la legislación vigente en cada momento.

Artículo 17.º. Permisos no retribuidos

a) Un día natural por matrimonio de padres, hijos y hermanos.

b) Renovación del Carnet de Identidad, Permiso de Residencia y Carnet de Conducir, previo aviso y posterior justificación, excepto cuando se demuestre que no se pueda realizar fuera del horario de trabajo.

c) Los trabajadores fijos discontinuos, podrán disfrutar de hasta 20 días naturales, solicitándolos a la empresa con la antelación de un mes, y siendo concedidos por esta por orden a su fecha de solicitud. Dichos días no tendrán que ser remunerados por la empresa se les paga prorrateando las partes proporcionales de vacaciones.

d) Los trabajadores fijos discontinuos procedentes de otros países podrán disfrutar de hasta 30 días naturales, previo acuerdo con la empresa, sin que tengan que ser retribuidos.

En todos los casos, el trabajador/a deberá de preavisar a la empresa con la antelación mínima de cinco días, excepto cuando el permiso sea superior a tres días, que deberá efectuarlo con la antelación de un mes.

Capítulo V. Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 18.º. Excedencias

Las excedencias pueden ser voluntarias o forzosas.

- Excedencia voluntaria

Podrán solicitar excedencia voluntaria de 4 meses a 5 años aquellos trabajadores de la empresa que tengan una antigüedad de al menos un año. En este supuesto, el trabajador/a conserva el derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la empresa, dentro de su especialidad profesional.

El trabajador/a deberá presentar su solicitud de reingreso por escrito con al menos un mes de antelación. Una vez vencida la excedencia voluntaria, y pasados 30 días de su vencimiento sin haber solicitado la reincorporación, se

entenderá que el trabajador desiste de su puesto de trabajo, asimilándose a una baja voluntaria en la empresa y perdiendo su antigüedad, así como su derecho a cualquier tipo de reclamación a la empresa.

Este derecho solo podrá volver a disfrutarse transcurridos tres años desde la última excedencia voluntaria disfrutada.

- Excedencia forzosa

Este tipo de excedencia dará lugar a la conservación del puesto y se concederá, previa solicitud, al trabajador/a que se encuentre en alguna de las siguientes circunstancias:

a) Haber sido elegido o designado para el desempeño de un cargo público, por medio del proceso electoral adecuado, para todos o cada uno de los ámbitos de carácter general; o cuando fuese designado en virtud de nombramiento oficial, aprobado en Consejo de Ministros y Órganos competentes del Estado, y publicado en el Boletín Oficial correspondiente.

b) Para ejercer funciones sindicales mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse al finalizar su cargo o función.

c) En caso de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, y para atender al cuidado de estos hasta un máximo de tres años.

d) Por cuidado de familiares (art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores), tendrá una duración máxima de dos años. Se establece el familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos.

Si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El periodo en el que trabajador/a permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. De igual forma, perderá su condición y antigüedad aquel trabajador que, habiendo finalizado la motivación y plazo de su excedencia, no lo comunique ni se incorpore a su puesto de trabajo.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido ese plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Procedimiento de solicitud

Para la obtención de cualquier tipo de excedencia, el empleado/a deberá comunicar su solicitud por escrito a la empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha que debiera tomar efecto. Igualmente, a su terminación, será necesario un preaviso por escrito de un mes. Se perderá el derecho a reingreso en la empresa si éste no ha sido solicitado por la persona interesada con la antelación prevista sobre la fecha de finalización del plazo que fue concedido.

La empresa deberá resolver las peticiones de excedencia por orden de presentación de la solicitud, debiendo aprobar expresamente su concesión en los casos que se estime.

Capítulo VI. Extinción del contrato

En el resto de los supuestos no contemplados en este capítulo, será de aplicación lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19.º. Baja voluntaria del trabajador

El trabajador/a deberá solicitar la baja voluntaria en la empresa por escrito con quince días de antelación a su último día de trabajo. En caso de que el trabajador incumpla con dicho preaviso, sea cual sea su modalidad de contrato, la empresa podrá descontar de su liquidación el dinero equivalente al salario diario de los días de preaviso incumplidos por el trabajador.

Los trabajadores con un contrato fijo discontinuo que hayan sido llamados con acuerdo a lo dispuesto en el llamamiento y no se incorporen a su puesto de trabajo en el momento fijado, perderán su condición de fijos discontinuos, asimilándose tal circunstancia a la de baja voluntaria.

El trabajador que cause baja voluntaria en la empresa no tendrá derecho a indemnización alguna. Tan solo tendrá lugar a ser saldado por los días de trabajo pendientes de cobro, teniendo que poner la empresa a su disposición su liquidación al momento de la baja.

Artículo 20.º. Fin del contrato temporal

Los contratos eventuales tendrán siempre una fecha de finalización, debiendo ser determinada (contrato temporal por circunstancias de la producción). La empresa deberá comunicar por escrito al trabajador la fecha de extinción del contrato en caso de no precisar más de sus servicios, además de poner a su disposición las cantidades adeudadas y una indemnización de doce días de salario por año de contrato, o la parte proporcional.

La empresa tan solo tendrá que preavisar con quince días de antelación en aquellos casos en los que el contrato se prolongue durante más de un año, pudiendo el trabajador reclamar a la empresa los días incumplidos de preaviso por el salario que hubiera percibido en esos días no preavisados.

Artículo 21.º. Extinción por fallecimiento

El contrato de trabajo se entenderá como extinguido de manera automática y definitiva por la muerte del trabajador. Los herederos tendrán derecho a percibir del empresario las cantidades económicas que se le adeudaran al trabajador hasta el momento.

Artículo 22.º. Fin o interrupción de fijos discontinuos

Los trabajadores fijos discontinuos podrán solicitar a la empresa su liquidación al finalizar la campaña para la que fueron contratados, así como la documentación para poder solicitar alguna prestación. En defecto de solicitud por el trabajador, la empresa tan solo quedará obligada a la entrega de la nómina por los días trabajados ese mes.

No se tendrá derecho a indemnización alguna entre campañas. Tan solo se indemnizará a aquellos trabajadores que, habiendo solicitado su incumplimiento de llamamiento a la empresa por el orden de antigüedad para el puesto, sin que justifique la misma su incumplimiento, reclame judicialmente la extinción definitiva de su contrato.

Artículo 23.º. Despido

El procedimiento para la comunicación de los despidos habilitados por el Estatuto de los Trabajadores, se hará necesariamente con un informe por escrito al trabajador (carta de despido), comunicando la baja en seguridad social y extinción del contrato en el momento de la baja, y poniendo a disposición del

trabajador las cantidades adeudadas (finiquito) y la nómina correspondiente, así como el Certificado de Empresa para que el trabajador pueda solicitar las prestaciones por desempleo a las que tenga derecho.

Capítulo VII. Salarios

Artículo 24.º. Recibos de salario

La empresa entregará el recibo oficial de salarios (nómina), acreditando los conceptos de los pagos efectuados, que no podrán ser de tiempo superior a un mes. En los recibos de salarios. El medio para la entrega de estas será preferiblemente el correo electrónico, aunque el trabajador podrá pactar con la empresa otros medios (WhatsApp o impresión en papel), teniendo esta que ponerlos a su disposición a solicitud del trabajador/a.

Artículo 25.º. Retribuciones

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

Los trabajadores eventuales y fijos discontinuos podrán tener una retribución diaria (jornadas reales), o partes proporcionales de estas (retribución por horas). Estos llevarán prorrateado en el salario la parte proporcional de las pagas extras y otros conceptos salariales, así como la correspondiente a las vacaciones, no teniendo que cobrar por ellas durante su disfrute.

El salario fijado en las tablas acordadas se complementará hasta alcanzar el Salario Mínimo Interprofesional, en caso de que este sea superior.

Artículo 26.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.

Los trabajadores Fijos Discontinuos y Eventuales que tengan pactado con la empresa un salario por horas trabajadas, podrán tener incluido dentro de este concepto la parte proporcional del resto de conceptos que le pudieran corresponder, como es el caso de la antigüedad.

Artículo 27.º. Pagas extraordinarias

Se establecen dos pagas extraordinarias consistentes en 30 días del salario pactado por el presente Convenio. Dichas pagas podrán prorratearse en 12 mensualidades.

Artículo 28.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 6 horas.

Artículo 29.º. Plus de no concurrencia

La empresa podrá acordar el pacto de no concurrencia previsto en el artículo 21.1 ET con aquellos trabajadores o trabajadores sobre los que tenga un interés específico para la plena y exclusiva dedicación a la empresa, mediante la compensación económica que las partes acuerden.

Artículo 30.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.

N.º años	Días S.M.I
1	11
4	14
7	18
8	21
9	24
10	29
11	32
12	35
13	38
14	41
15	45
16	47
17	50
18	52
19	54
20	57
21	59
22	61
23	63
24	65
25	67

Los trabajadores fijos discontinuos percibirán también este concepto en sus nóminas, de manera proporcional, dentro del precio de cada jornada o precio horario. A efectos del cómputo, se considerará la fecha de antigüedad del trabajador fijo discontinuo, teniendo en cuenta que deberá realizar al menos 175 jornadas reales dentro de un año para que este sea computable por entero.

Artículo 31.º. Plus de asistencia y puntualidad

La empresa abonará, a aquellos trabajadores que no tengan 1 falta de asistencia o 3 faltas de puntualidad al mes (sean o no justificadas), el importe de 15 euros en la nómina del mes. Se considera falta de puntualidad presentarse a su puesto de trabajo con un minuto de retraso o más. El trabajador podrá solicitar este plus a la empresa por los periodos no abonados, con un máximo de seis mensualidades anteriores a la fecha de solicitud.

Los trabajadores que tengan un salario que dependa de incentivos o comisiones, tales como los comerciales o ingenieros, quedan excluidos de este Plus.

Artículo 32.º. Plus de responsabilidad

Cuando un trabajador/a realice temporalmente tareas de superior categoría o responsabilidad, recibirá durante dicho tiempo la diferencia salarial con la categoría superior, o la cantidad proporcional en base a las responsabilidades que haya adquirido, bajo la denominación de este concepto.

Artículo 33.º. Plus de actividad

La empresa podrá acordar con el Comité de Empresa pluses por objetivos personales o de grupo, incluso por objetivos cumplidos por la empresa. En tales casos, los acuerdos tendrán durante su vigencia la misma eficacia que lo pactado en el convenio colectivo.

Artículo 34.º. Plus de mejora voluntaria

La empresa podrá establecer mejoras voluntarias para aquellos trabajadores y trabajadoras que realicen durante un tiempo trabajos de especial dedicación.

Artículo 35.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, o prorrateada en las nóminas mensualmente, en cuantía de 201,39 euros, que se irá actualizando según lo establecido en el Convenio Sectorial de la Región de Murcia.

Artículo 36.º. Desplazamientos

La jornada laboral empieza y finaliza en el tajo o puesto de trabajo para las faenas agrícolas, entendiéndose por tiempo computable o de trabajo efectivo, y por tanto retribuido, tan solo el tiempo que el trabajador permanezca en su puesto y dedicado al mismo, debiendo acudir este a su puesto por sus propios medios.

Si la empresa precisa de que los trabajadores se desplacen a otro centro distinto al que fueron contratados facilitará al trabajador/a el transporte necesario para su desplazamiento o la compensación de 0,21 euros por kilómetro al trabajador/a que se traslade en su propio vehículo, en concepto de desplazamiento o abonando directamente el combustible.

Artículo 37.º. Momento de pago y mora

La empresa abonará los salarios de acuerdo a lo establecido en el Convenio Colectivo Agrícola, Forestal y Pecuario de la Región de Murcia.

Artículo 38.º. Dietas

Cuando la empresa traslade al trabajador/a a efectuar trabajos que impliquen comer o dormir fuera de su domicilio, fuera del centro de trabajo habitual, la empresa correrá con los gastos de comida y alojamiento, debiendo de aportar el trabajador las facturas correspondientes a nombre de la empresa.

Artículo 39.º. Finiquito

La empresa, con ocasión de la extinción del contrato, además de la comunicación al trabajador/a de la extinción de este, deberá poner a su disposición una propuesta de liquidación (finiquito) de las cantidades adeudadas. En el mismo se reflejarán las posibles indemnizaciones que correspondan en su caso.

Mediante la firma del finiquito el trabajador/a declara extinguido el contrato y acepta encontrarse satisfecho con las cantidades que la empresa pone a su disposición, y tras el abono de dichas cantidades, quedarían saldados todos los derechos del trabajador, no cabiendo reclamación alguna posterior. En el caso de recibir el trabajador el finiquito y no firmarlo, así como recibir también el abono de su dinero, finalizará el plazo de reclamación una vez que trascurra el plazo marcado por ley, contando desde el momento en el que recibió el documento o el abono del dinero sin dejar constar su inconformidad.

El trabajador/a podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del documento haciéndose constar en el recibo de finiquito.

Capítulo VIII. Seguridad y salud laboral

Artículo 40.º. Ropa de trabajo

La empresa deberá proporcionar a los trabajadores el uniforme de trabajo y los utensilios necesarios para la correcta realización de su trabajo.

Es obligación del trabajador cuidarlo y llevarlo en perfectas condiciones. Las prendas que se deterioren por el uso normal serán repuestas por la empresa sin coste para el trabajador. Las prendas extraviadas o deterioradas por un uso inadecuado serán pagadas por el trabajador a su precio de coste, pudiendo la empresa descontarlas de su nómina. En cualquier caso, los trabajadores pondrán en conocimiento de la persona encargada la demanda de las prendas oportunas, emitiendo esta un resguardo en el caso de no poder ser entregada en el acto para su posterior justificación. El incumplimiento de la obligación de llevar el uniforme de trabajo tendrá la consideración de falta y se sancionará de acuerdo al régimen sancionador.

Herramientas de trabajo.

La empresa pondrá 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 desgaste normal por su utilización, y en caso contrario, se responsabilizará al trabajador de las herramientas puestas a su disposición, pudiendo el empresario descontar del abono de su nómina el coste de la nueva herramienta por un mal uso del trabajador.

Se proporcionará a los trabajadores los EPIS necesarios para el desempeño de cada tarea, siendo responsabilidad del trabajador su buen uso. En caso de que no se empleen de una forma adecuada los Equipos de Protección la empresa podrá castigar y sancionar al trabajador, según el reglamento sancionador de este convenio.

Artículo 41.º. Revisión médica

Los trabajadores de la empresa efectuarán con carácter anual una revisión médica por los servicios médicos de prevención. El trabajador/a que voluntariamente decidiese no realizar dicha revisión médica, deberá hacerlo constar por escrito a la empresa, quedando excluidos de este derecho aquellos trabajadores que, por las condiciones de los trabajos que van a realizar, sea imprescindible la realización de reconocimientos para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.

Artículo 42.º. Riesgos térmicos

La empresa deberá velar por el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Para ello, podrá pactar con los trabajadores o sus representantes modificaciones en los horarios de trabajo en los meses de verano a fin de evitar la exposición al calor extremo, o incluso acordar cortar la jornada de trabajo una vez alcanzada una determinada temperatura.

Artículo 43.º. Política de prevención

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.

Ambas partes 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, los trabajadores, a través de sus representantes o el Comité de Seguridad y Salud, si existiera, 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.

Artículo 44.º. Delegados de prevención

Los delegados de prevención, para el desarrollo de su labor, además de las horas sindicales que le correspondan como delegado personal o Miembro del Comité de Empresa, dispondrán de un suplemento de horas para la realización de sus labores de prevención, que necesitarán previa solicitud a la empresa y posterior su aprobación.

Capítulo IX. Formación, clasificación y promoción profesional

Artículo 45.º. Formación continua

A fin de mejorar la competitividad y adaptación de la empresa al cambiante mercado, se comprometen las partes firmantes del presente Convenio a velar por la formación continua de los trabajadores. Dicha formación podrá ser reglada o informada por los profesionales de la empresa, a fin de mejorar las competencias de todos los trabajadores y la competitividad de la empresa.

Mejorar las competencias y cualificaciones de los trabajadores de cara a la mejora de la experiencia laboral y conocimientos teóricos supondrá elevar el nivel cultural del capital humano de la empresa para favorecer un mejor ambiente social, así como promover el desarrollo personal y profesional, para adaptarse a los cambios tecnológicos.

Para ello, se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 40 del Convenio Colectivo Agrícola, Forestal y Pecuario (Convenio Sectorial de la Región de Murcia), en respeto de la legislación vigente en cada momento.

Artículo 46.º. Clasificación profesional

El personal al servicio de las empresas afectadas por este Convenio Colectivo queda encuadrado en Grupos Profesionales.

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

Las distintas especialidades profesionales, ocupaciones y puestos de trabajo que se recogen a continuación son meramente enunciativas, y no suponen la obligación de tener todas las plazas y especialidades enumeradas si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.

Grupo	G. Cot.	Especialidades Profesionales
1	Personal Directivo	
	1	Director/a General o Gerente: El personal que desempeña en la empresa labores propias de CEO, así como las de Gerencia o Dirección de la empresa.
	1	Ingeniero/a Agrónomo/a: El personal que es contratado en la empresa con la titulación académica correspondiente, y para desempeñar las funciones de dicha titulación, tales como asesoramiento técnico.
	2	Director/a de Departamento: El personal que, en posesión de un título académico superior, desempeña en la empresa funciones propias de su titulación y además tiene la responsabilidad añadida de ser responsable de un Departamento y estar al mando de otros titulados del mismo Departamento y rangos inferiores.
	3	Encargado/a General: 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.
2	Personal Administrativo	
	3	Jefe/a Administrativo/a o de Ventas: Es quien, a las órdenes de la Dirección y con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos, lleva toda la responsabilidad y dirección del Departamento.
	5	Técnico/a Administrativo/a: Es el personal que, en posesión de un título académico superior, desempeña en la empresa funciones propias de su titulación.
	5	Comercial: Es el personal que, en posesión de la formación teórica-práctica suficiente para desarrollar el cargo de forma autónoma, realice las labores propias de un comercial.

	7	Administrativo/a: 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, y que realiza tareas propias administrativas.
	7	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.
	7	Secretario/a: Es quien se dedica en la empresa a las labores de gestión de la agenda, organizar eventos, manejar información confidencial, archivo, ... Entre otras tareas administrativas.
	10	Telefonista o Recepcionista: Es la persona que se dedica en la empresa a atender las llamadas, pasando las mismas a las personas o departamentos apropiados. También podrá colaborar en las labores administrativas.
	Personal de Laboratorio y Aclimatación	
	1	Responsable de proyectos I+D+i: Se incluyen dentro de este grupo los titulados/as de Grado Superior, Biólogos/as, Ingenieros/as Agrícolas, ..., que desempeñen labores acordes a su titulación dentro del Laboratorio de manera autónoma, y participen en el desarrollo de proyectos de I+D+i.
	3	Jefe/a de producción de Cultivo in vitro: Es quien, bajo supervisión de un superior, realiza labores de responsabilidad, tales como la organización, planificación de la producción de la planta in vitro, el cuidado de planta en cámaras de cultivo, gestión del rendimiento de los trabajadores y de la mejora de sus habilidades, y el apoyo en tareas de fitopatología, y tiene a su cargo un grupo de trabajadores. Requiere formación en propagación de plantas.
3	4	Auxiliar de Laboratorio: Es quien, bajo supervisión de un superior, realiza labores tales como la preparación y esterilización de medios de cultivo, organización de equipos de limpieza, control de equipamientos de laboratorio.
	8	Técnico de aclimatación: Es quien, bajo supervisión de un superior (jefe de producción), realiza trabajos técnicos de cultivo de plantas, tiene la capacitación para aplicar tratamientos fitosanitarios, realizar riegos, trasplantes y cuidados de planta en invernadero, tiene cierta capacidad de tomar decisiones y de trabajar con autonomía, siempre bajo las líneas de trabajo indicadas por los superiores. Requiere de una formación teórico-práctica para su puesto.
	9	Especialista de aclimatación: Es quien, bajo supervisión de un superior (jefe de producción), realiza trabajos técnicos de cultivo de plantas, tiene la capacitación para aplicar tratamientos fitosanitarios, realizar riegos, trasplantes y cuidados de planta en invernadero. Requiere de una formación teórico-práctica para su puesto.
	9	Responsable de Grupo de Cultivo in vitro: Es quien, bajo supervisión de un superior, normalmente el Jefe de Producción de Cultivo in Vitro, realiza labores de responsabilidad en la

		organización de los trabajos de micropropagación, cuidado y selección de planta en cámara de cultivo, teniendo a su cargo a un grupo de trabajadores, así como desarrollo de tareas de cultivo in vitro cuando es necesario. Puede desarrollar estas tareas en laboratorio o en invernadero.
	9	Especialista en producción de cultivo in vitro: Se incluyen dentro de este grupo aquellos/as trabajadores/as que están bajo la supervisión de un superior, y que desarrollan tareas de cultivo in vitro de plantas, o de plantación, en todas las fases del proceso de forma especializada y con unos rendimientos consolidados.
	10	Auxiliar de Producción de cultivo in vitro: Se incluyen dentro de este grupo aquellos/as trabajadores/as que están bajo la supervisión de un Responsable de Grupo de Cultivo in Vitro, y que desarrollan tareas de cultivo in vitro de plantas, o de plantación.
	10	Aprendiz de producción de cultivo in vitro: Se incluyen dentro de este grupo aquellos/as trabajadores/as que están bajo la supervisión de un Responsable de Grupo de Laboratorio, y que desarrollan tareas de cultivo in vitro de plantas o de plantación en una fase inicial de aprendizaje de las mismas.
	9	Personal de Servicios Auxiliares: Se incluyen dentro de este grupo aquellos/as trabajadores/as que están bajo la supervisión de un Auxiliar de laboratorio, y que desarrollan tareas de apoyo en la preparación de medios, limpieza, fregaza de material de laboratorio...
		Personal de Producción
	3	Jefe/a de Producción: Es quien, bajo la posesión de un título de Grado Superior y bajo las órdenes de la Dirección de la Empresa o del Encargado/a General, coordina, organiza y dirige las relaciones de producción en la Empresa.
	3	Técnico/a de Producción: Es quien, bajo la posesión de un título de Grado Superior y bajo las órdenes de la Dirección de la Empresa, del Encargado/a General o Jefe/a de Producción, realiza las labores propias de un Técnico/a de Producción.
4	4	Encargado/a de Sección: Es la persona encargada de la organización y dirección de una sección dentro de un Departamento o Vivero/Invernadero, que sigue las instrucciones de sus superiores.
	9	Responsable de Grupo: Es quien, a pesar de llevar a cabo las propias de Peón o Especialista Agrícola, tiene a su cargo a las personas que forman parte de su grupo y es responsable de las mismas.
	9	Especialista Agrícola: Se incluyen dentro de este grupo los que desarrollan su trabajo de forma especializada y con rendimientos consolidados.
	9	Técnico/a Auxiliar de Producción: Se incluyen dentro de este grupo aquellas personas que son contratadas para la realización de tareas de apoyo para Encargados de Producción y Jefes/as de Producción, o aquellos, que bajo la formación técnica no tengan

		la experiencia suficiente para llevar a cabo tareas propias de un Técnico de Producción.
	10	Peón Agrícola: Se incluyen dentro de este grupo aquellos/as trabajadores/as que, con experiencia previa, se dedican al cultivo, recolección, empaquetado, producción y todas las tareas básicas como operario o auxiliar.
	10	Aprendiz de Peón Agrícola: Es aquella persona que, sin experiencia previa en empresas similares, ingresa por primera vez en la empresa, y necesita de un superior en sus inicios para formarse en el desarrollo de las tareas dentro de la empresa y aprender las formas de trabajar de esta.
	Operarios de Maquinaria	
	8	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 según sus especificaciones y tipo de trabajo a realizar la preparación y acondicionamiento de las zonas de producción, así como las labores de fumigación, siembra o recolección.
5	8	Conductor/a de Maquinaria Elevadora: Es quien, como labores básicas y siguiendo instrucciones de un superior, se encarga de transportar en las fincas y/o almacén, las materias primas y auxiliares, así como el producto acabado en cajas o palets, carga y descarga del producto en los camiones, coloca el género en las cámaras de refrigeración, apila los palets, ... Igualmente provee de materias primas a las secciones de producción, todo ello manejando y conduciendo la máquina elevadora, previa formación al efecto. Pueden entrar dentro de este grupo las personas que conduzcan maquinaria agrícola a motor no incluidos en otros.
	8	Operario de Transpaleta Eléctrica: Es aquel operario/a que, bajo el mando de un superior, maneja la transpaleta eléctrica siendo esta su principal actividad y cotidiana, suministrando materias primas, transportando palets, haciendo selección por fechas, secciones, partidas, tamaño, ... Pudiendo realizar otro tipo de tareas para complementar a sus compañeros en momentos puntuales.
	Personal de Servicios Generales	
	8	Conductor/a Mecánico de Transporte por Carretera: Es el empleado/a que, estando en posesión del permiso de conducción de la clase "C+E", se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque, semirremolque o sin ellos, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá que comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en

6		el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta realización del servicio.
	8	Conductor/a de Transporte por Carretera: Es el empleado/a que, aun estando en posesión del carnet de conducir clase “C+E”, se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carnet de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir, si así se le ordena, el acondicionamiento de la carga, participando activamente en ésta y en la descarga. Es el/la responsable del vehículo y de la mercancía durante el viaje, debiendo cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta realización del servicio.
	9	Regador/a: Es aquella persona encargada del riego en la empresa, bajo las directrices de un superior, pero que trabaja de manera independiente y conoce al detalle todas las instalaciones, maquinaria, herramientas y productos para emplear en el riego y abonado por goteo, aspersión, ... Tendrán un horario flexible que se adapte a las inclemencias del tiempo.
	10	Especialista Montaje de Invernaderos: Se trata de la persona contratada de forma temporal para la instalación, mantenimiento o reparación de la estructura de los invernaderos.
	10	Personal de Mantenimiento: Es aquel que se encarga del mantenimiento, supervisión y reparación de las instalaciones o útiles de la empresa bajo las instrucciones de un superior.
	10	Guarda: Es el operario/a que, careciendo del título de vigilante jurado, vigila las dependencias de la finca o centros de trabajo de la empresa.
	10	Personal de Limpieza: Es el operario/a que se dedica principalmente a la limpieza de los lugares de trabajo de la empresa, con criterios de orden y sanidad.

Artículo 47.º. Promoción profesional

Principios generales.

1. Las plazas vacantes existentes en la empresa se proveerán mediante los sistemas de libre designación o de promoción interna.

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 viniesen 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 de 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 a un puesto o puestos de trabajo determinados.

Capítulo X. Interpretación del convenio y resolución de conflictos

Artículo 48.º. Comisión Paritaria

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del Convenio, compuesta por 3 representantes de los trabajadores y 3 representantes de la empresa, pudiendo estimarse necesarios asesores por alguna de las partes, que intervendrán con voz, pero sin voto.

Cualquiera de las partes que integran la Comisión podrá convocar reuniones, notificándose a la otra con al menos 7 días de antelación y con acuse de recibo. En la convocatoria deberán constar los puntos a tratar objeto de reunión. Los acuerdos serán por mayoría simple de los asistentes.

Son funciones de la Comisión Paritaria Mixta:

a) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

b) La interpretación del Convenio y conciliación facultativa den 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 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 49.º. Cláusula de no aplicación del Régimen Salarial

Los incrementos salariales pactados podrán aplicarse en todo o en parte, únicamente en el caso de que la empresa pudiera ver dañada su estabilidad económica como consecuencia de tal aplicación. Se considerará dañada esa estabilidad económica, cuando la aplicación del incremento pueda causar daños irreparables en la economía de la Empresa, según las previsiones.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores de dicha inaplicación, formulando directamente la petición a la Comisión Paritaria. Para ello aportará la memoria justificativa de la solicitud y el Plan de Viabilidad de la empresa, así como los documentos o pruebas que acrediten dichos informes.

Las partes podrán alcanzar acuerdo en el plazo de quince días. En el caso de no alcanzarse acuerdo, se precisará de arbitraje mediante designación de la Comisión Paritaria, en el plazo de quince días desde que se conste el desacuerdo.

El árbitro designado deberá dictar laudo en el plazo de quince días una vez examinadas las documentaciones y alegaciones de ambas partes.

Los acuerdos entre los Representantes de los Trabajadores, ratificados por la Comisión Paritaria y los laudos arbitrales serán inmediatamente ejecutivos, aunque sujetos a los recursos establecidos legalmente.

Resolución extrajudicial de conflictos laborales

Las partes acuerdan adherirse 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 centros de trabajo y trabajadores de esta empresa.

Capítulo XI. Régimen disciplinario

Artículo 51.º. Faltas y sanciones

Se consideran 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:

a) 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.

b) 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.

c) 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.
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

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

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:
 - a. 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. Despidos disciplinarios

Procedimiento sancionador

Las sanciones por las faltas leves, graves y muy graves deberán ser comunicadas al trabajador por escrito, aunque se podrá hacer por medios fehacientes o con los que acostumbra a comunicarse con el trabajador (mensaje de texto, WhatsApp, correo electrónico o carta ordinaria), 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.

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.

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.

Anexo I Tabla salarial 2022



TABLA SALARIAL 2022 VIVEROS NURFRUITS

DENOMINACIÓN	GRUPO DE COTIZACION	SALARIO BASE 14 pagas	PRORRATEO PAGAS Mensual	SALARIO BASE 12 pagas	SALARIO BASE Diario Cot. Mensual	SALARIO GLOBAL Diario 5 días/semana	SALARIO GLOBAL Diario 6 días/semana	PAGA DE BENEFICIOS Anual	SALARIO GLOBAL HORA ORDINARIA Con prorratas	SALARIO HORA EXTRA	SALARIO ANUAL Bruto
GRUPO 1 - PERSONAL DIRECTIVO											
DIRECTOR/A GENERAL O GERENTE	1	1.742,76 €	290,46 €	2.033,22 €	58,09 €	108,25 €	90,12 €	201,39 €	13,53 €	23,68 €	24.600,00 €
INGENIERO/A AGRONOMO	1	1.628,47 €	271,41 €	1.899,88 €	54,28 €	101,21 €	84,26 €	201,39 €	12,65 €	22,14 €	23.000,00 €
DIRECTOR/A DE DEPARTAMENTO (D. Financiero, D. RRHH, D. Producción, ...)	2	1.614,19 €	269,03 €	1.883,22 €	53,81 €	100,33 €	83,52 €	201,39 €	12,54 €	21,95 €	22.800,00 €
ENCARGADO/A GENERAL	3	1.485,62 €	247,60 €	1.733,22 €	49,52 €	92,41 €	76,93 €	201,39 €	11,55 €	20,21 €	21.000,00 €
GRUPO 2 - PERSONAL ADMINISTRATIVO											
JEFE/A ADMINISTRATIVO/A O DE VENTAS	3	1.442,76 €	240,46 €	1.683,22 €	48,09 €	89,77 €	74,73 €	201,39 €	11,22 €	19,64 €	20.400,00 €
TECNICO/A ADMINISTRATIVO/A	5	1.357,04 €	226,17 €	1.583,22 €	45,23 €	84,49 €	70,34 €	201,39 €	10,56 €	18,48 €	19.200,00 €
COMERCIAL	5	1.271,33 €	211,89 €	1.483,22 €	42,38 €	79,21 €	65,94 €	201,39 €	9,90 €	17,33 €	18.000,00 €
ADMINISTRATIVO/A	7	1.185,62 €	197,60 €	1.383,22 €	39,52 €	73,93 €	61,54 €	201,39 €	9,24 €	16,17 €	16.800,00 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	7	985,62 €	164,27 €	1.149,88 €	32,85 €	61,61 €	51,29 €	201,39 €	7,70 €	13,48 €	14.000,00 €
SECRETARIO/A	7	985,62 €	164,27 €	1.149,88 €	32,85 €	61,61 €	51,29 €	201,39 €	7,70 €	13,48 €	14.000,00 €
TELEFONISTA O RECEPCIONISTA	10	985,62 €	164,27 €	1.149,88 €	32,85 €	61,61 €	51,29 €	201,39 €	7,70 €	13,48 €	14.000,00 €
GRUPO 3 - PERSONAL DE LABORATORIO Y ACLIMATACION											
RESPONSABLE DE PRODUCCION E I+D+i	1	1.357,04 €	226,17 €	1.583,22 €	45,23 €	84,49 €	70,34 €	201,39 €	10,56 €	18,48 €	19.200,00 €
JEFE/A DE PRODUCCIÓN DE CULTIVO IN VITRO	3	1.307,04 €	217,84 €	1.524,88 €	43,57 €	81,41 €	67,77 €	201,39 €	10,18 €	17,81 €	18.500,00 €
AUXILIAR DE LABORATORIO	4	1.235,62 €	205,94 €	1.441,55 €	41,19 €	77,01 €	64,11 €	201,39 €	9,63 €	16,85 €	17.500,00 €
TÉCNICO DE ACLIMATACIÓN	8	1.092,76 €	182,13 €	1.274,88 €	36,43 €	68,21 €	56,78 €	201,39 €	8,53 €	14,92 €	15.500,00 €
ESPECIALISTA DE ACLIMATACIÓN	8	1.057,04 €	176,17 €	1.233,22 €	35,23 €	66,01 €	54,95 €	201,39 €	8,25 €	14,44 €	15.000,00 €
RESPONSABLE DE GRUPO DE CULTIVO IN VITRO	9	1.057,04 €	176,17 €	1.233,22 €	35,23 €	66,01 €	54,95 €	201,39 €	8,25 €	14,44 €	15.000,00 €
ESPECIALISTA EN PRODUCCION DE CULTIVO INVITRO	10	985,62 €	164,27 €	1.149,88 €	32,85 €	61,61 €	51,29 €	201,39 €	7,70 €	13,48 €	14.000,00 €
AUXILIAR DE PRODUCCION DE CULTIVO IN VITRO	10	985,62 €	164,27 €	1.149,88 €	32,85 €	61,61 €	51,29 €	201,39 €	7,70 €	13,48 €	14.000,00 €
PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES	10	985,62 €	164,27 €	1.149,88 €	32,85 €	61,61 €	51,29 €	201,39 €	7,70 €	13,48 €	14.000,00 €
APRENDIZ DE CULTIVO IN VITRO	10	985,62 €	164,27 €	1.149,88 €	32,85 €	61,61 €	51,29 €	201,39 €	7,70 €	13,48 €	14.000,00 €
GRUPO 4 - PERSONAL PRODUCCIÓN											
JEFE/A DE PRODUCCIÓN	3	1.357,04 €	226,17 €	1.583,22 €	45,23 €	84,49 €	70,34 €	201,39 €	10,56 €	18,48 €	19.200,00 €
TÉCNICO/A DE PRODUCCIÓN	3	1.271,33 €	211,89 €	1.483,22 €	42,38 €	79,21 €	65,94 €	201,39 €	9,90 €	17,33 €	18.000,00 €
ENCARGADO/A DE SECCIÓN	4	1.134,19 €	189,03 €	1.323,22 €	37,81 €	70,76 €	58,91 €	201,39 €	8,84 €	15,48 €	16.080,00 €
RESPONSABLE DE GRUPO	9	1.057,04 €	176,17 €	1.233,22 €	35,23 €	66,01 €	54,95 €	201,39 €	8,25 €	14,44 €	15.000,00 €
ESPECIALISTA AGRICOLA	9	1.007,04 €	167,84 €	1.174,88 €	33,57 €	62,93 €	52,39 €	201,39 €	7,87 €	13,77 €	14.300,00 €
TÉCNICO/A AUXILIAR DE PRODUCCIÓN	9	985,62 €	164,27 €	1.149,88 €	32,85 €	61,61 €	51,29 €	201,39 €	7,70 €	13,48 €	14.000,00 €
PEON AGRICOLA	10	985,62 €	164,27 €	1.149,88 €	32,85 €	61,61 €	51,29 €	201,39 €	7,70 €	13,48 €	14.000,00 €
APRENDIZ DE PEON AGRICOLA	10	985,62 €	164,27 €	1.149,88 €	32,85 €	61,61 €	51,29 €	201,39 €	7,70 €	13,48 €	14.000,00 €
GRUPO 5 - OPERARIOS DE MAQUINARIA											
TRACTORISTA	8	1.057,04 €	176,17 €	1.233,22 €	35,23 €	66,01 €	54,95 €	201,39 €	8,25 €	14,44 €	15.000,00 €
CONDUCTOR/A DE MAQUINARIA ELEVADORA	8	1.021,33 €	170,22 €	1.191,55 €	34,04 €	63,81 €	53,12 €	201,39 €	7,98 €	13,96 €	14.500,00 €
OPERARIO/A DE TRANSPALETA ELECTRICA	8	1.002,76 €	167,13 €	1.169,88 €	33,43 €	62,66 €	52,17 €	201,39 €	7,83 €	13,71 €	14.240,00 €
GRUPO 6 - PERSONAL SERVICIOS GENERALES											
CONDUCTOR/A MECÁNICO DE TRANSPORTE POR CARRETERA	8	1.271,33 €	211,89 €	1.483,22 €	42,38 €	79,21 €	65,94 €	201,39 €	9,90 €	17,33 €	18.000,00 €
CONDUCTOR/A DE TRANSPORTE POR CARRETERA	8	1.185,62 €	197,60 €	1.383,22 €	39,52 €	73,93 €	61,54 €	201,39 €	9,24 €	16,17 €	16.800,00 €
REGADOR/A	9	1.142,76 €	190,46 €	1.333,22 €	38,09 €	71,29 €	59,35 €	201,39 €	8,91 €	15,59 €	16.200,00 €
ESPECIALISTA MONTAJE INVERNADEROS	10	985,62 €	164,27 €	1.149,88 €	32,85 €	61,61 €	51,29 €	201,39 €	7,70 €	13,48 €	14.000,00 €
PERSONAL DE MANTENIMIENTO	10	985,62 €	164,27 €	1.149,88 €	32,85 €	61,61 €	51,29 €	201,39 €	7,70 €	13,48 €	14.000,00 €
GUARDA	10	985,62 €	164,27 €	1.149,88 €	32,85 €	61,61 €	51,29 €	201,39 €	7,70 €	13,48 €	14.000,00 €
PERSONAL DE LIMPIEZA	10	985,62 €	164,27 €	1.149,88 €	32,85 €	61,61 €	51,29 €	201,39 €	7,70 €	13,48 €	14.000,00 €