

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía

**3241 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 del Sector Empresas Cosecheras y Productoras del Tomate.**

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 del Sector Empresas Cosecheras y Productoras del Tomate.

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 Colectivo, con número de expediente 30/01/0075/2022; denominado Empresas Cosecheras y Productoras del Tomate; código de convenio n.º 30000675011991; ámbito Sector; suscrito con fecha 21/10/2021 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, 14 de junio de 2022.—El Director General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, P.S. el Director General de Economía Social y Trabajo Autónomo (Orden de la Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía, de 22 de abril de 2022; BORM n.º 96 de 27 de abril de 2022), Antonio Pasqual del Riquelme Herrero.

**Convenio colectivo para las empresas cosecheras y productoras de  
tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores de la  
Región de Murcia**

**Preámbulo.- Partes que conciertan el convenio**

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado, acordado y suscrito por la Comisión Negociadora del mismo; de un lado, por representantes de la Asociación de Productores-Exportadores de Frutas y Hortalizas de la Región de Murcia (PROEXPORT), y de otro, la Federación de Industria y trabajadores Agrarios de UGT Murcia y Federación Agroalimentaria de CC.OO. Murcia, en representación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Los componentes de la Comisión Negociadora son:

**Por la parte empresarial: (PROEXPORT):**

Juan Hernández Navarro

Gabriel Cara Garrido

Antonio Serrano Alarcón.

Emilio Mateo Sánchez

Pedro Alfonso Garre Izquierdo

Fernando Pedro Gómez Molina

Salvador Hernández García

M.<sup>a</sup> José Alaminos Gil-Ortega

María Cortes Campos León

Jesús Sánchez García

Suplentes:

Manuel Frías Navalón.

Paloma Hernández Madrid.

Miguel A. González Pajuelo

Juan Francisco García Martínez

José Francisco Pérez Martínez

Asesores parte empresarial:

Francisco Javier Rojas Aragón

**Por la parte social:**

Por CCOO:

Valentín López Piñero (CCOO)

Manuel Amador Silva (CCOO)

Manuel Navarro López (CCOO)

Edgar Macas Herrera (CCOO)

Oscar Romel Arévalo Quezada (CCOO)

Miriam Rivera Vélez (CCOO)

M.<sup>a</sup> Dolores Alcaraz (CCOO)



Suplentes:

Bladimir Ambrosi Ramón Ordóñez (CCOO)

Francisco Pérez Pérez (CCOO)

Rosa Lorente Cárdenas (CCOO)

Juan Martínez Roldán (CCOO)

Antonio Moreno Costas (CCOO)

Gladys Berrezueta Gómez (CCOO)

Mimoun Araf (CCOO).

Asesores CCOO:

Alberto Alarcón Capel.

Angel Torregrosa Carreño

Jose Ibarra Bastida

Enrique Bruna Ros.

Por UGT:

Ana Belén Calvo Rabal (UGT)

Nieves Susana Analuisa Ponce (UGT)

Samira Ezzitoouni (UGT)

Fany Estrella Rojas Santander (UGT)

Nuria Alcaraz Marcos (UGT)

Tamara Lopez Sanchez (UGT)

Suplentes: Rocío Portillo Sigueiro

Maribel Rivadeneira Loor

Pedro Silvente Mulero

Jaqueline Rocío Ruiz Orozco.

Asesores UGT:

Ramón Inarejos Montiel

Pedro Peña Vargas

## Capítulo I

### Artículo 1. Ámbito territorial y funcional

El presente Convenio obliga a las Empresas de la Región de Murcia que desarrollan actividades agrícolas referidas a los trabajos propios de las plantaciones y recolecciones de tomate y lechuga y/o cualquier otro producto agrícola que aquellas pudieran cosechar.

Se reconoce el carácter sectorial del Convenio Colectivo y que la actividad productiva es estacional, por su propia naturaleza.

### Artículo 2. Ámbito personal

El presente Convenio afecta a las empresas y trabajadores/as agrícolas dedicados a las actividades recogidas en el artículo anterior, sin que el mismo afecte a otros sectores productivos ajenos al previsto en el ámbito territorial y funcional, por entenderse que la normativa regulada en el presente Convenio no puede hacerse extensiva a otros sectores agrícolas de la Región de Murcia, por tratarse de actividades totalmente diferentes y con regulaciones laborales distintas a las aquí establecidas. Entre las empresas afectadas por el ámbito personal y con carácter mayoritario se encuentran las asociadas a PROEXPORT, siempre y cuando reúnan los requisitos y condiciones establecidos en este y en el anterior artículo.

Así mismo, se establece la posibilidad de la negociación colectiva al ámbito de la empresa, exclusivamente en aquellas materias no consensuadas en el presente convenio sectorial, y no pudiéndose negociar ningún convenio de empresa con condiciones inferiores a las aquí pactadas salvo los casos expresamente previstos en el presente Convenio

### Artículo 3. Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma por la Comisión negociadora. No obstante, los efectos económicos entraran en vigor a fecha 1 de diciembre de 2021 no generándose atrasos de ningún tipo.

El presente Convenio Colectivo mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023.

### Artículo 4. Denuncia y prórroga

El Convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización. Se prorroga en todos sus términos y artículos, incluida la tabla de salarios, hasta la firma del siguiente.

### Artículo 5. Condiciones más beneficiosas y derechos supletorios

a. Las condiciones que se establecen en este Convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

b. No tendrá carácter supletorio en cuanto a su aplicación, el Convenio Colectivo Agrícola, Forestal y Pecuario de la Región de Murcia.

## Capítulo II

### Artículo 6. Clasificación de los trabajadores/as según su permanencia en la empresa

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

B) Fijo/a discontinuo/a. Es aquel/aquella que habitualmente es llamado/a al trabajo para la realización de faenas propias de la Empresa, pero que actúa de forma cíclica e intermitente, en razón de la estacionalidad propia de la actividad agrícola de las empresas cosecheras de tomate y otros productos agrícolas que por su propia naturaleza es cíclica e intermitente y con las condiciones y peculiaridades que establece el Anexo II del Convenio.

C) Trabajador/a interino/a. Son trabajadores/as interinos/as los/las que ingresen en la empresa expresamente para sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo y a trabajadores/as con contrato reducido y por la duración de la jornada reducida, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido/a y la causa de la sustitución.

La duración de la interinidad será la misma que la del periodo de suspensión del contrato del sustituido/a, y cesará en el momento de la reincorporación de éstos últimos, salvo el supuesto de fallecimiento o reconocimiento del sustituido/a en situación de invalidez permanente total o absoluta que dará lugar a la extinción del contrato, tanto del sustituido/a como del interino/a. Asimismo, será causa de extinción del contrato de interinidad la jubilación o la no reincorporación del trabajador/a sustituido/a o la extinción por cualquier causa de la relación laboral del sustituido/a.

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

Cuando se trate de formalizar contratos de interinidad de trabajadores/as fijos/as discontinuos/as, constatada la suspensión del contrato y la necesidad de cubrir esa vacante por un interino/a, se formalizará el contrato de esta naturaleza con expresión de la causa de interinidad, la persona a la que sustituye y demás causas previstas legalmente.

D) Trabajador/a eventual.

Se estará a lo dispuesto en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores y en lo previsto igualmente en el art. 8.2. del mismo Cuerpo Legal.

La duración máxima de prestación de servicios, amparada por uno o varios contratos de esta naturaleza, será de doce meses como máximo en un periodo de dieciocho y se formalizará siempre por escrito.

En el supuesto previsto en el art. 8.2. Del E.T., si los contratos no tienen una duración superior a cuatro semanas, no será necesaria su formalización por escrito, bastando la simple comunicación a los organismos oficiales correspondientes y a la representación legal de los trabajadores/as.

Si por las siguientes causas que a continuación se indican, ajenas todas ellas a la voluntad de las partes, fuera imposible la prestación de servicios en alguno o varios días dentro del periodo de vigencia pactado como de duración del contrato, éste se considerará suspendido de acuerdo con lo establecido en el art. 45.a.- (Mutuo acuerdo entre las partes), y 45 b.- (Las consignadas válidamente en el contrato), del E.T., quedando exoneradas las partes de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Cuando se produzca alguna de las causas anteriormente indicadas, la empresa afectada por la misma, lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa y del trabajador/a de forma anticipada, y según la práctica que al efecto se utilice en las empresas, para exonerarle de la vinculación laboral con la misma mientras perdure la suspensión, viniendo obligada a reponerlo en su actividad, cuando cese la causa que motivó la suspensión del contrato.

Al objeto de establecer las garantías necesarias para que no se produzcan situaciones arbitrarias y no deseadas por las partes, se acuerda que cada uno de los contratos eventuales que se realicen, tengan una duración máxima de tres meses, sin que ello sea óbice para que se puedan suscribir diferentes contratos hasta una duración total de 12 meses en un periodo de 18 meses.

La suscripción de este contrato con las condiciones pactadas se vincula inexorablemente a los derechos reconocidos en el art. 7, del Convenio sobre Estabilidad en el Empleo y acceso a la Fijeza discontinua de los Trabajadores/as Eventuales, lo que supone en doctrina del T.S. los llamados «actos de disposición condicionada», pues la dejación de ciertos derechos por parte del trabajador/a se asume a cambio de las condiciones de acceso a la fijeza discontinua, con lo que se consigue el propósito de estabilidad en el empleo y la adquisición de tal fijeza discontinua que vincula de forma cierta al trabajador/a con la empresa de forma indefinida.

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

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

#### **Artículo 7. Acceso a la fijeza discontinua**

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

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

- Los trabajadores/as eventuales que presten servicios durante tres campañas consecutivas, siempre que al menos trabajen 60 jornadas en cada una de esas campañas.

- También accederán a esa condición de fijos/as discontinuos/as los eventuales que presten servicios como mínimo 180 jornadas de trabajo efectivo durante las dos campañas inmediatamente anteriores a adquirir tal condición de trabajador/a fijo-discontinuo/a.

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

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

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

A los efectos antes indicados, no se computarán los doce meses de contrato o las 180 jornadas de trabajo efectivo previstas anteriormente si durante la prestación de servicios el trabajador/a hubiera cesado voluntariamente en la Empresa. En este caso, sólo se reanudará el cómputo a efectos de adquisición de la fijeza discontinua a partir de la siguiente contratación, si se produjera.

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

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

Todas las plantillas de las empresas obligadas por este Convenio Colectivo, establecen que un mínimo del 75% de la misma en cómputo anual lo serán de trabajadores/as Fijos/as y Fijos/as discontinuos/as durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. Pactándose expresamente que dicho límite no se podrá modificar en Convenio Colectivo de ámbito inferior. Las empresas de nueva creación llegarán al mínimo fijado de plantilla estable a los cuatro años del inicio de su actividad mercantil y laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en este mismo artículo para las condiciones individuales de acceso a la fijeza discontinua.

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

Si en alguna Empresa no existieran fijos/as-discontinuos/as, el cálculo de referencia será el promedio de días efectivamente trabajados por los eventuales y personal de ETT en la campaña anterior, según el cálculo resultante anteriormente indicado. Se tomará como criterio objetivo para estas conversiones el de los trabajadores/as con mayor número de días trabajados en la Empresa.

Todos los contratos efectuados por las empresas afectadas por el presente Convenio se realizarán por las mismas, ya que para poder efectuar contratos a través de E.T.T., la empresa tiene que haber ocupado previamente a sus trabajadores/as fijos/as, fijos/as discontinuos/as y eventuales con contrato en vigor, de sus mismas categorías y especialidades.

### Capítulo III

#### Jornada, licencias, descansos y desplazamientos

##### Artículo 8. Jornada de trabajo, domingos y festivos

La jornada semanal que se establece en el presente Convenio es de 40 horas de trabajo efectivo de lunes a sábado, fijándose una jornada anual de referencia de 1.818 horas de trabajo efectivo.

Se mantiene el carácter voluntario sobre el trabajo en domingos y festivos. Todo ello siempre con respeto de los acuerdos ya existentes en las Empresas o los que pudieran alcanzarse en un futuro.

No obstante a lo anterior, las Empresas podrán crear bolsas de trabajo para domingos y festivos, cuando concurra la necesidad de prestar servicios, de conformidad con lo siguiente:

- La adscripción será voluntaria para los trabajadores/as teniendo carácter indefinido y, en todo caso, con una duración mínima anual. El trabajador/a podrá anunciar su desafectación con tres meses de antelación a la fecha de efectos de la misma. En caso de que no se cumpla el preaviso indicado, se considerará que el trabajador/a continúa adscrito/a a la lista durante todo el año completo.

- En el mes de enero de cada año se comunicará la lista actualizada a los representantes de los trabajadores/as.

- El llamamiento de los trabajadores/as adscritos/as se realizará dentro de cada especialidad, es decir, teniendo en cuenta la concreta actividad o trabajo desarrollado de forma habitual por el trabajador/a, de forma rotatoria y equitativa, debiéndose procurar, por tanto, un reparto similar de domingos/festivos en los cuales se les ha llamado a trabajar durante todo el año.

- Los trabajadores/as adscritos/as se obligan a asistir los domingos/festivos que se les solicite por parte de la Empresa en base a las listas generadas salvo supuesto de fuerza mayor debidamente justificada y preavisada.

- En todo caso, la distribución horaria que se establezca deberá respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

- Las horas trabajadas en festivos y domingos que se realicen cumpliendo los requisitos previstos en el presente artículo, se abonarán con un incremento de 3 euros sobre el valor de la hora ordinaria prevista en las tablas salariales de este convenio para cada categoría y grupo profesional. Este incremento se aplicará en función de las horas de trabajo y no del régimen salarial utilizado.

A este respecto en caso de no existir número suficiente de trabajadores/as voluntarios para realizar el trabajo en domingos y festivos, las empresas podrán efectuar contratos de puesta a disposición con ETT para esos días y para las labores específicas a efectuar en los mismos.

##### Artículo 8-bis. Distribución irregular de la jornada

Constatando lo establecido en los artículos 6 y 8 del presente Convenio Colectivo, con el objeto de evitar la consideración de horas extraordinarias y su abono como tales, los suscriptores del presente Convenio teniendo en cuenta la peculiaridad del carácter estacional de la actividad del sector acuerdan que las empresas podrán distribuir de forma irregular a lo largo del año el con carácter general un 10% de la jornada de trabajo en cómputo anual.



En caso de que concurran además causas organizativas y productivas, así como cuando se alcance acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores/as y/o con los trabajadores/as afectados la distribución irregular de la jornada podrá ampliarse hasta un 12%.

En todo caso, la distribución horaria que se establezca deberá respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

La empresa comunicará a los representantes de los trabajadores/as si utilizará la distribución irregular de la jornada dentro de los tres primeros meses del inicio de la campaña.

#### **Artículo 9. Jornada intensiva**

Para la realización de todos los trabajos agrícolas y con la excepción de labores administrativas, conductores y maquinaria agrícola, reparaciones y preparación de terrenos para el cultivo, semilleros, riego y tratamiento y control y vigilancia, se establece jornada intensiva de 7 horas de trabajo efectivo como máximo, en el periodo comprendido entre el 15 de Mayo al 31 de Agosto de cada año, salvo que esas fechas sean modificadas de mutuo acuerdo por la Dirección de la Empresa y su respectivo Comité. Así mismo la duración de la jornada podrá ser distinta, por acuerdo entre Empresa y Comité.

Asimismo, se establece como obligatorio otro período de jornada intensiva de quince días, a pactar entre el Comité de Empresa y la Dirección de ésta, en función de las circunstancias climatológicas, y que comprenderá del 1 al 15 de mayo, o del 1 al 15 de septiembre de cada año.

Con independencia de lo establecido anteriormente con carácter obligatorio, y las excepciones citadas, la Empresa y su Comité podrán establecer esas mismas fechas de disfrute de jornada intensiva o de otras distintas, para todo o parte del personal de la plantilla de los excluidos en el párrafo primero. En jornada continuada de más de seis horas, los trabajadores/as tendrán derecho a un descanso mínimo de veinte minutos para bocadillo, de los cuales 15 minutos serán retribuidos por la Empresa, sin que haya que ser recuperados, considerándose tiempo de trabajo efectivo.

#### **Artículo 10. Inclemencias del tiempo**

Siendo la regla general sobre el inicio de la jornada la establecida en el artículo 16 del presente convenio, a los solos efectos del presente artículo 10, y sin que el tiempo de traslado se considere jornada, se entenderá iniciado el trabajo cuando se inicie aquel por cuenta de la Empresa.

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

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

b) Si se inicia el traslado por cuenta de la empresa o la confluencia del trabajador/a al centro de trabajo o finca por orden de la empresa y no hubiera comenzado la prestación efectiva del servicio por circunstancias climatológicas,

si el empresario exigiera al trabajador/a permanecer en el centro de trabajo se considerará que el mismo está a su disposición, pudiéndose dar las siguientes situaciones:

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

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

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

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

e) Iniciado el trabajo si el mismo tuviera que suspenderse por circunstancias climatológicas y la empresa no hace uso de la posibilidad prevista en el apartado d), el trabajador/a tendrá que permanecer a disposición de la empresa por si el trabajo tuviera que reanudarse, en cuyo caso, la Empresa deberá abonar las horas en las que el trabajador/a estuvo en espera a disposición de la mismo, más las horas efectivamente trabajadas.

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

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

#### **Artículo 11. Licencias**

El trabajador/a, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar y ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos y durante el tiempo que a continuación se señala:

A) En los casos de enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, padres o hijos/as del trabajador/a, las empresas concederán hasta tres días de licencia, previa petición y posterior justificación de la gravedad de aquella. Esta licencia se podrá disfrutar de forma alternativa mientras subsista el hecho causante. Cuando por tal motivo el trabajador/a necesite efectuar un desplazamiento superior a 100 kilómetros por trayecto, la licencia será de cinco días hábiles.

B) En caso de fallecimiento del cónyuge, padres, o hijos/as, se concederán igualmente tres días de licencia retribuidos y si el fallecimiento tuviese lugar en localidad distinta a la del domicilio del trabajador/a, se concederán hasta cinco días, con justificación de dicha circunstancia.

Las licencias contempladas en los apartados A), B) y C), se concederán por dos días para los familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando los trabajadores/as necesiten hacer un desplazamiento al efecto, la licencia será de cuatro días.

C) Durante dos días para el supuesto de intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise de reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.

D) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

E) En caso de matrimonio, las empresas darán a sus trabajadores/as quince días de licencia retribuida, con independencia de las vacaciones.

F) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica de especialistas, preavisándolo con anterioridad y justificándolo posteriormente y siempre que esa consulta no se pueda realizar en horas de no trabajo. Asimismo, en el supuesto que el médico especialista remita nuevamente al médico de cabecera y este le dé la baja por IT, se abonará el importe de dos horas por la previa consulta del médico de cabecera.

G) Por un día por traslado del domicilio habitual, ampliable a otro día más si se trata de localidad distinta a la del centro de trabajo.

H) 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 o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos o sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deben tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Para la concesión de las licencias, el trabajador/a tiene que estar en activo en la fecha de la solicitud y hecho causante.

#### Licencias no retribuidas

I) Se amplían las licencias previstas en los apartados A) y B) del presente artículo en cinco días más, para los trabajadores/as que tengan que desplazarse fuera de España para atender las circunstancias previstas en los anteriores apartados. Estos cinco días se entienden como de licencia no retribuida.

J) Los trabajadores/as tendrán derecho a una licencia no retribuida de cinco días naturales, consecutivos o no, dentro del año natural que se concederá siempre que se preavise con al menos 48 horas de antelación. Esta licencia se denomina de «asuntos propios» y la empresa las concederá por orden cronológico de peticiones y siempre que no afecte a más del 8% de la plantilla de los trabajadores/as, dentro de cada especialidad. Dicho tope del 8% no operará en caso de que ésta licencia se acumule a la establecida en los apartados a) y b) de este artículo.

Esta licencia no retribuida se ampliará hasta a diez días cuando el trabajador/a, para hacer uso de la misma, tenga que desplazarse fuera de España, lo que será debidamente acreditado ante la Empresa.

La licencia establecida en el apartado J) de este artículo podrá disfrutarse conjunta o separadamente de las vacaciones (en la duración que le corresponda a cada trabajador/a) establecidas en el artículo 13 del presente Convenio con las condiciones pactadas.

En el caso de que se disfruten conjuntamente las licencias no retribuidas con las vacaciones, ambas no podrán ser solicitadas y concedidas a más del 15% de la plantilla, o al 10% en los tres meses elegidos por la empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 13 y en todo caso no podrá superar más de 30 días consecutivos.

**Artículo 12. Domicilio del trabajador/a**

En cualquier caso, se considerará como domicilio para notificaciones el conocido por la empresa y que consta en el contrato de trabajo. Cualquier cambio de domicilio deberá ser comunicado de forma fehaciente a la empresa. Todos los trabajadores/as tienen la obligación de mantener actualizada en todo momento la información en la Empresa sobre su paradero a efectos de llamamiento, o cualquier otra notificación.

**Artículo 13. Vacaciones**

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

En todo caso, se procurará que los períodos de vacaciones coincidan con los de menor intensidad en las faenas agrícolas, y a ser posible se señalarán coincidiendo con el término de las recolecciones, procurando queden cubiertas las necesidades mínimas. El trabajador/a que ingrese en la empresa en el transcurso del año, tendrá derecho en ese año, al disfrute de la parte proporcional de vacaciones.

Los trabajadores/as que cesen por cualquier causa, tendrán derecho a una compensación en metálico equivalente a la parte proporcional de los días no disfrutados. Estas partes proporcionales se calcularán a razón de 2,5 días por mes o fracción; 0,65 días por semana o fracción.

Los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as eventuales e interinos/as llevan prorrateado el importe de las vacaciones en su salario diario. Estos trabajadores/as, 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 los doce meses anteriores a la fecha de la solicitud de aquellas. En el entendimiento que a 273 días o 1818 horas efectivos de trabajo corresponderían 30 días de vacaciones.

En caso de no existir acuerdo sobre las fechas de disfrute de las vacaciones, el mismo se efectuará en las fechas solicitadas por el trabajador/a, sin que se pueda superar el 15% de la plantilla en activo en el mismo periodo de disfrute de las mismas y solo podrá ser de hasta el 10% de la plantilla en los tres meses que decida la empresa. Estos tres meses serán designados por la misma como mínimo con dos meses de antelación.

Se excluye del cómputo de los porcentajes establecidos en el párrafo anterior, las situaciones de I.T., excedencias y licencias.

**Artículo 14. Excedencias, permiso de lactancia, reducciones de jornada, concreción horaria y víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo**

1. Excedencia voluntaria.- El trabajador/a con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador/a excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la cuya que hubiera o se produjera en la Empresa.

La solicitud de reingreso se producirá con quince días de antelación a la fecha de la terminación de la situación de excedencia y de no efectuar la reincorporación en un plazo de tres días se entiende que se desiste de la misma, quedando extinguida la relación laboral por la empresa a todos los efectos y el trabajador/a perderá todos sus derechos laborales, salvo supuestos de fuerza mayor debidamente acreditados.

El cómputo de la antigüedad quedará interrumpido durante la vigencia de la excedencia voluntaria contemplada en el presente apartado.

Tras la solicitud de la excedencia, si la empresa no contesta por escrito en 7 días, esta se entenderá concedida.

2. Excedencia por guarda legal.- Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor/a, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

3. Lactancia. En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el art. 45.1.d) del E.T., para lactancia del menor hasta que este/a cumpla nueve meses, los trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora, con la misma finalidad.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor/a, adoptante, guardador/a o acogedor/a. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores/as, adoptantes, guardadores/as o acogedores/as ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

4. Nacimiento prematuro hijo/a. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo/a o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. 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 37 apartado 7 del Estatuto de los trabajadores.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor/a, adoptante, guardador/a con fines de adopción o acogedor/a permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado/a por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

6. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 3, 4 y 5, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 3, 4 y 5 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

7. Víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo: Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Este derecho se podrá ejercitar en virtud de los acuerdos que se establezcan entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores/as o en su defecto conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En caso de existir discrepancias se estará a lo dispuesto en lo establecido en el apartado 6 de este Artículo, para su resolución.

#### **Artículo 15. Horas extraordinarias, domingos y festivos**

Las horas trabajadas a partir de las 40 h. semanales, o 1.818 h. anuales tendrán la consideración de extraordinarias, así como las trabajadas en domingo o festivo, salvo lo dispuesto en los artículos 8 y 8 bis del presente convenio.

También tendrán la consideración de horas extras aquellas que superen el número de horas de distribución irregular anuales establecidas en el artículo 8 bis. En función de esto, se establecen dos situaciones y valores para las horas extraordinarias, entre las que podrá optar y elegir la dirección de la empresa, que son:

a) Disposición por la empresa del número de horas que corresponda en base a los porcentajes de aplicación de lo dispuesto en el artículo 8 bis (181 horas en supuestos de aplicación del 10% y 218 en supuestos de aplicación del 12%) a partir de las cuales el valor de la hora extraordinaria será de 8,50 Euros/hora.

En cualquier caso, la Dirección de la Empresa y los Comités de Empresa podrán acordar reducir el valor de las Horas Extras a cambio de reducir el número de horas de distribución irregular de la jornada ordinaria, no afectando este cambio o reducción a las festivas ni las realizadas en domingos. Dicho acuerdo deberá ser remitido a la Comisión Paritaria y el valor mínimo, en cualquier caso, será de 7,80 Euros/hora.

b) El valor de la hora extraordinaria cuando las empresas no hagan uso de la de la distribución irregular de la jornada prevista en el presente convenio, será el de 8 Euros/hora.

En todo caso, el valor de la hora extraordinaria no será inferior al valor de la hora ordinaria para cada grupo profesional.

#### **Artículo 16. Desplazamientos**

La jornada laboral empieza y termina en el tajo, finca o lugar habitual de prestación de los servicios.

En el caso de los trabajadores/as que vengan prestando sus servicios para la Empresa y tengan que efectuar desplazamientos desde su lugar habitual de residencia, la Empresa habrá de garantizar el transporte para dicho personal en medios de locomoción adecuados con todas las contingencias cubiertas (seguro de viajeros, etc.), siendo dicho transporte a cuenta de la Empresa, salvo que ésta, cuando afecte a pocos trabajadores/as de una zona geográfica, sustituya esta obligación por el abono a cada trabajador/a de la suma de 0,21 euros, por kilómetro que exceda de los seis primeros a partir del punto de partida, tanto a la ida como al regreso al lugar de trabajo, o punto de reunión que establezca la empresa en relación con las paradas del trayecto del autobús más cercanas al domicilio del trabajador/a, cualquiera que fuese el medio de locomoción empleado por el trabajador/a.

No se abonará cantidad alguna de kilometraje por desplazamientos, cuando así se establezca en las cláusulas del contrato para los trabajadores/as que se contraten «ex Novo», así como en los que el punto de partida al lugar de trabajo o punto de reunión no supere la distancia fijada en el párrafo anterior. Si el trabajador/a cambiara de domicilio esto no supondría obligación para la empresa de facilitar transporte ni abono de kilometraje.

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

Para el supuesto de desplazamientos fuera de su centro de trabajo habitual será de aplicación la siguiente regulación:

- Si el desplazamiento es superior a 95 kilómetros por trayecto desde el punto de recogida hasta el centro de trabajo de destino, el desplazamiento se realizará preferentemente (no obligatoriamente) mediante autobús o vehículo autorizado facilitado por la empresa y sin coste para el trabajador/a, con las siguientes compensaciones:

- o Si el desplazamiento es superior a 95 kilómetros e inferior a 150 kilómetros por trayecto se abonará un importe de 4 euros por trayecto efectivamente realizado, tanto para la ida como para la vuelta.

- o Si el desplazamiento es superior a 150 kilómetros por trayecto se abonará un importe de 6,50 euros por trayecto efectivamente realizado tanto para la ida como para la vuelta.

En caso de que el autobús o vehículo autorizado sea propiedad de la Empresa, se procurará que haya una rotación de conductores a la ida y a la vuelta, cuando dichos conductores realicen otras tareas al margen de las de conducción durante la jornada laboral. El número de horas trabajadas como



máximo por los conductores en unas y otras tareas será de nueve horas diarias de trabajo o de diez horas cuando se trabaje en jornada irregular a la que se refiere el art 8-bis de este Convenio. Así mismo, la Empresa deberá facilitar una formación en seguridad vial y en materia preventiva a dichos conductores/as.

- Para el caso de los desplazamientos accidentales para efectuar trabajos que impliquen el pernoctar en localidad distinta a la de su centro de trabajo habitual, además del sueldo o jornal que el trabajador/a perciba y gasto de desplazamiento, deberá abonársele una dieta diaria de 40 euros.

- No corresponderá compensación alguna por kilometraje en los casos en los que la Empresa facilite vivienda al trabajador/a en las cercanías del tajo, finca o lugar en los que se presten los servicios.

El tiempo de desplazamiento que en su caso se retribuyan a los trabajadores/as en aplicación de lo dispuesto en este artículo no tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo, salvo que se trate de desplazamientos entre fincas una vez iniciada la prestación de servicios.

Todo lo exigido en este artículo con respecto de la empresa usuaria, será de aplicación y de obligado cumplimiento para las empresas de trabajo temporal.

El presente artículo será de obligado cumplimiento salvo en aquellas Empresas que tuvieran un acuerdo existente al respecto con los representantes de los trabajadores/as o, en su caso, con los propios/as trabajadores/as y, sin perjuicio, de aquellos acuerdos que se puedan alcanzar en un futuro que no estarán vinculados por lo recogido en el presente artículo.

## Capítulo IV

### Condiciones económicas

#### Artículo 17. Retribuciones

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

Dichas percepciones en cómputo anual, para un/a trabajador/a a jornada completa, y por todos los conceptos, no podrán ser inferiores al SMI vigente en cada momento.

El trabajador/a tendrá derecho al cobro de las cantidades previstas en las tablas vigentes para cada ejercicio (Anexo III) que constituirán un Salario de Convenio

La entrada en vigor de las nuevas tablas será a fecha 1 de diciembre de 2021 no generándose atrasos de ningún tipo.

Se acompaña el Anexo III con las Tablas de Retribuciones de 2021, 2022 y 2023.

#### Artículo 18. Salario de convenio

Los trabajadores/as a jornada completa tendrán derecho a percibir en cómputo anual, como Salario de Convenio, las cantidades previstas en el Anexo III del presente Convenio. Para el cumplimiento del Salario de Convenio se tendrán en cuenta las cantidades salariales que perciba el trabajador/a por cualquier concepto.

Los trabajadores/as fijos/as percibirán el Salario de Convenio distribuido en las siguientes pagas: 12 ordinarias, 2 extraordinarias y una de beneficios de conformidad con lo dispuesto en los artículos 19 y 20 del presente Convenio.

Los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as, interinos/as y eventuales llevan prorrateado en el precio hora el importe correspondiente a las partes proporcionales de las retribuciones de los domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, así como la paga de beneficios.

#### **Artículo 19. Pagas extraordinarias**

Se establecen dos pagas extraordinarias consistentes en 30 días de salario base. Dichas pagas habrán de abonarse los días 22 de julio y 22 de diciembre.

Los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as, interinos/as y eventuales llevan prorrateado el importe de las citadas pagas en su salario hora.

#### **Artículo 20. Paga de beneficios**

Se establece una paga de beneficios para todos los trabajadores/as fijos/as, sea cual sea su categoría profesional, pagadera el 12 de octubre y en la cuantía que figura en las tablas anexas para los tres años de vigencia del convenio.

Los trabajadores/as fijos/as discontinuo, interinos/as y eventuales llevan prorrateado el importe de esta paga en su salario diario.

#### **Artículo 21. Plus de nocturnidad**

Las horas trabajadas entre las 22 y las 6 h. tendrán un incremento del 25% sobre el salario base, y ello con independencia de su posible consideración además de horas extraordinarias, salvo que la nocturnidad sea consustancial a su puesto de trabajo.

#### **Artículo 22. Momento de pago y mora**

Las empresas vendrán obligadas a hacer efectiva la retribución mensual dentro de los 4 primeros días hábiles del mes siguiente al vencido trabajado. De igual forma, las Empresas habrán de abonar las percepciones económicas de vencimiento superior al mes en los días fijados en este Convenio, en las vísperas caso de ser festivo.

El empresario que no abonase los salarios en el momento citado, incurrirá en mora desde el momento en que el trabajador/a le requiera formalmente para el pago y deberá abonar por tal concepto el porcentaje que en concepto de penalización por mora establece el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 23. Recibo de salarios**

Las empresas estarán obligadas a la entrega del recibo oficial de salarios, acreditativo de los pagos efectuados, y éstos no podrán ser de tiempo superior a un mes.

Las empresas entregarán obligatoriamente la hoja oficial de salarios en la que constarán todos los datos exigidos por la Ley.

En las hojas de salarios de los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as, interinos/as y eventuales, deberán figurar el número de días y horas realizadas en el periodo que correspondan.

La empresa confeccionará los partes diarios de trabajo, bien en papel o en sus archivos telemáticos, a disposición de la Autoridad Laboral, con la información de las horas trabajadas diariamente por cada trabajador/a.

#### **Artículo 24. Antigüedad**

Con fecha del 1 de agosto de 2013, desapareció el complemento de antigüedad recogido en anteriores Convenios, manteniéndose la garantía "ad personam" (Complemento de Fidelización a la empresa) para aquellos/as que ya lo vinieran percibiendo en el momento de la supresión, o estuvieran en trámite de adquisición a dicha fecha, de acuerdo a lo regulado en el artículo 25 del Convenio Colectivo (BORM 7/9/13) donde se suprimió.

Desde la firma del presente Convenio, dicho complemento no sufrirá incremento alguno declarándose a extinguir, teniendo naturaleza de compensable y absorbible a cuenta de las subidas salariales que se produzcan, incluidas tanto las del SMI, como las del salario de convenio futuras e incluidas las subidas del presente Convenio hasta su total desaparición.

#### **Artículo 25. Incentivos**

Se podrán establecer sistemas de incentivos a la producción acordándolo con los Comités de Empresa y en su defecto con los trabajadores/as afectados, siendo voluntaria su aceptación, por parte de los trabajadores/as.

Cuando se acuerde la retribución por incentivos, los mismos se plasmarán expresamente en las nóminas u hojas de retribución de los trabajadores/as.

Las subidas salariales pactadas en el presente Convenio Colectivo no serán de aplicación en ningún caso para los incentivos.

El importe que el trabajador/a perciba en concepto de incentivo computará a efectos del cumplimiento del Salario de Convenio al que tenga derecho el trabajador/a de conformidad con el Anexo III. No obstante, las partes negociadoras manifiestan que cuando el trabajador no perciba incentivo o complemento adicional a los pactados en el presente convenio, los importes que constan en las tablas salariales que se adjuntan como Anexo III al presente Convenio se corresponderán con un Salario Mínimo Garantizado que el trabajador tendrá derecho a percibir en todo caso y todo ello al amparo de lo establecido en el artículo 3 del Real Decreto que fija el Salario Mínimo Interprofesional.

En las empresas en las que se pretenda implantar un sistema de incentivos a la producción en el futuro, se deberá informar con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores/as de dicha intención, siendo necesaria la participación de la RLT para implantar dicho sistema de trabajo. No obstante, en el caso de que no exista representación de los trabajadores/as, se podrá pactar individualmente con cada trabajador/a.

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

Queda prohibido el trabajo a destajo.

### **Capítulo V**

#### **Condiciones sociales**

#### **Artículo 26. Ropa de trabajo**

Para las labores que a continuación se especifican: fumigación, tractoristas, mecánicos, saca y distribución de estiércol, las empresas suministrarán la ropa de trabajo necesaria. El uso de dichas prendas será obligatorio para el trabajador/a,

siendo responsable del cuidado y conservación de las mismas y de exclusivo uso en el centro de trabajo. En ningún caso, el costo de dichas prendas recaerá en el trabajador/a. En cualquier caso, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Artículo 2. Póliza de seguros**

Las empresas abonarán la suma de 24 Euros a partir de la entrada en vigor del presente convenio, 25 Euros a partir del 1 de enero de 2022 y 26 Euros a partir del 1 de enero de 2023 a cada trabajador/a por la suscripción de pólizas de seguros que cubran el riesgo de muerte o invalidez permanente, cuya suscripción será de exclusiva cuenta del trabajador/a, siendo indispensable para el pago de la cantidad antes indicada, el justificar debidamente ante la Empresa la formalización de la póliza.

Esta cláusula afecta a los trabajadores/as fijos/as y fijos/as discontinuos/as.

También se pacta que la póliza pueda ser colectiva, pero viniendo obligados los trabajadores/as a presentar la misma suscrita a la empresa con relación de trabajadores/as beneficiarios, y esta abonará la cantidad pactada en función del número de aquéllos.

#### **Artículo 28. Vigilancia de la salud**

Las empresas están obligadas a realizar a sus trabajadores/as reconocimientos médicos específicos de puesto de trabajo. Estos se efectuarán en los plazos y forma que establezcan los servicios de prevención de riesgos laborales de las Empresas, concertados o propios, o en su defecto en los que establezca la legislación de aplicación.

La voluntariedad de dicho reconocimiento médico estará condicionada a los puestos de trabajo a desempeñar, dado su especial riesgo, o si el estado de salud del trabajador/a pudiera suponer un peligro para el desempeño de sus funciones, 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.

La empresa procurará que no exista dilación en la entrega de los informes a los interesados/as y velará porque las Mutuas Patronales o servicio de prevención, faciliten dichos informes a los interesados a petición expresa de los mismos.

Se promoverá el que se pueda efectuar al menos una reunión anual entre los responsables de los servicios de prevención de las empresas y los representantes legales de los trabajadores/as, siempre que existan causas debidamente acreditadas que justifiquen dicha reunión y ello para analizar, valorar y buscar soluciones sobre la atención y actuaciones del año vencido.

#### **Artículo 29. Salud laboral**

Las partes suscriptoras del presente Convenio se comprometen a velar por el cumplimiento de la Legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/ 95 y Reglamentos de aplicación). En caso de incumplimiento por parte de alguna o algunas personas o empresas de la materia anteriormente indicada, los trabajadores/as, a través de sus representantes legales o de los Comités de Seguridad e Higiene, si existieran, tras haber agotado infructuosamente las posibilidades con las empresas, pondrán en conocimiento de la Inspección Provincial de Trabajo estos hechos, para su subsanación.

Cualquier acuerdo que la Comisión Paritaria del Convenio alcance sobre temas referidos a salud laboral, se incorporará a este Convenio Colectivo como Anexo.

### **Artículo 30. Seguridad alimentaria**

Dada la importancia que tiene para el sector de actividad que se rige por el presente convenio, el respeto y cumplimiento de las normas de seguridad alimentaria y calidad, por cuanto se trabaja con materia prima fresca de consumo directo, así como por exigencias de los propios clientes y consumidores, constituye norma de especial vigilancia y cumplimiento las relativas a seguridad alimentaria.

En este sentido, las empresas podrán establecer internamente normas de seguridad alimentaria de obligado cumplimiento, la cuales serán objeto de información y comunicación al comité de empresa y sus trabajadores/as.

Por parte de la representación sindical son conscientes de la importancia del respeto de dichas normas y muestran su compromiso a difundir entre los trabajadores/as la necesidad de las mismas y su cumplimiento.

En el seno de la comisión paritaria del convenio, las partes pondrán proponer cualquier acción que pueda contribuir a la mejora de esta finalidad.

## **Capítulo VI**

### **Derechos sindicales**

#### **Artículo 31. Acumulación de horas sindicales**

Los representantes legales de los trabajadores/as podrán crear una bolsa de horas sindicales con el 100% de sus horas sindicales. Cualquier representante de los trabajadores/as del mismo sindicato podrá disfrutar de las horas acumuladas para funciones propias de su representación. El cómputo de horas será mensual y la comunicación de cesión de horas para dicha bolsa se realizará a la empresa por una sola vez durante cada mandato. La comunicación para la utilización de estas horas sindicales se efectuará a la empresa en la forma legalmente establecida.

#### **Artículo 32. Delegados/as y secciones sindicales**

Con independencia de las facultades y garantías reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores a los Comités de Empresa y los Delegados/as de Personal, en las empresas, o en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores/as, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores/as afiliados/as a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representados, a todos los efectos, por Delegados/as sindicales elegidos por y entre sus afiliados/as en la empresa o en el centro de trabajo.

El número de Delegados/as sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por ciento de los votos en la elección al comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala:

de 250 a 750 trabajadores/as .....	1
de 751 a 2000 trabajadores/as .....	2
de 2.001 a 5.000 trabajadores/as .....	3
de 5.000 en adelante .....	4

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por ciento de los votos estarán representadas por un/a sólo/a delegado/a sindical.

Los Delegados/as sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa, así como los siguientes derechos a salvo de los que posteriormente se pueda establecer:

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

2) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz, pero sin voto.

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

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

## Capítulo VII

### Artículo 33. Comisión Paritaria

Se establece una Comisión Paritaria, compuesta por ocho miembros, de los cuales cuatro corresponderán a las organizaciones sindicales firmantes del Convenio y otros cuatro a las organizaciones empresariales, cuyas funciones y competencias serán las siguientes:

1. Conocimiento y resolución de cuantas cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio le sean sometidas.

2. El desarrollo de las funciones de adaptación o, en su caso, modificación del Convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la Comisión Paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del Convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en el Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3. Conocimiento de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio, disponiendo la Comisión Paritaria de un plazo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los sistemas no judiciales de solución de conflictos correspondientes.

4. Conocimiento de los acuerdos alcanzados durante el periodo de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio.

5. Emitir resolución, sobre las consultas planteadas relativas a la actividad de un determinado subsector o empresa y su vinculación, o no, con el ámbito funcional del presente Convenio.

Para garantizar la rapidez y efectividad de la Comisión Paritaria y la salvaguarda de los derechos afectados, se establecen los siguientes procedimientos y plazos de actuación de la misma:

· La correspondiente información, comunicación y/o solicitud de intervención de la Comisión Paritaria se enviará por escrito y a efectos de notificaciones y convocatorias a la sede patronal, Proexport, Ronda de Levante, 1 Entlo. 30008, Murcia.

· Recibida dicha información, comunicación y/o solicitud de intervención dirigida a la Comisión Paritaria, ésta se remitirá al resto de organizaciones firmantes del Convenio, en un plazo no superior a quince días, debiendo contener una propuesta de fechas para su tratamiento. No obstante, se establece un plazo máximo de intervención de la Comisión Paritaria de un mes a contar desde que se recibió la petición de intervención. Dichos plazos de comunicación e intervención se establecen con la salvedad de lo previsto en el apartado tercero de las funciones y competencias de la Comisión Paritaria.

· Si una vez reunida la Comisión Paritaria, se mantuvieran las discrepancias en el seno de dicha Comisión o, cumplido dicho término, la Comisión Paritaria no se hubiese reunido, las partes se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos correspondientes.

Se entenderá válidamente constituida la Comisión, cuando asista la mayoría de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones con asistencia de asesores/as.

Para que tenga validez un acuerdo en el seno de la Comisión, se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada representación. De cada reunión se levantará acta, que será firmada al menos por un representante de cada organización.

#### **Artículo 34. Solución extrajudicial de conflictos laborales**

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

#### **Artículo 35. Cláusula de No aplicación del Régimen Salarial**

Las condiciones laborales de posible inaplicación temporal son:

- a) Jornada de Trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de la Ley 3/2012.

Causas para la inaplicación

Las causas que justifican la inaplicación temporal en la empresa de alguna de las condiciones laborales pactadas en el convenio sectorial –incluido régimen salarial o cualquiera de las condiciones laborales enumeradas en el párrafo anterior- debe ser determinada por el mismo, que podrá completar, entre otras, la disminución persistente del nivel de ingresos; o cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse afectadas negativamente por la aplicación de aquellas condiciones económicas, siempre y cuando se justifique la inaplicación por su afectación al mantenimiento del empleo.

Para la concreción de tales causas, los negociadores podrán tomar como referencia parámetros que permitan objetivar la justificación, como son, entre otros, la disminución de resultados, de ventas o de productividad en el último ejercicio o en los doce últimos meses.

Siendo recomendable que se defina asimismo, con carácter previo, las partes no sólo el concepto sino también el referente cuantitativo –porcentual o el que se estime oportuno- que determina que se active la inaplicación.

Acuerdo de la representación legal de los trabajadores/as

La inaplicación sólo se podrá efectuar por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as legitimados para negociar un Convenio Colectivo de empresa. En ausencia de la representación legal de los trabajadores/as en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y los representativos en el sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores/as atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

Cuando el periodo de consulta finalice con acuerdo, el mismo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cuyo plazo será fijado en el Convenio Sectorial, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes acuerdan recurrir al sistema de solución de conflictos establecido en ASECMUR II

Documentación

La documentación a entregar por la empresa será la necesaria para que la representación legal de los trabajadores/as pueda tener un conocimiento fidedigno de las causas alegadas para la inaplicación.

Duración temporal de la inaplicación

Dado el carácter excepcional de esta medida, la duración no podrá ser superior al periodo de vigencia de Convenio inaplicado.

Contenido del acuerdo de inaplicación

La inaplicación del Convenio Colectivo en modo alguno debe producir un vacío de regulación respecto a las condiciones laborales cuya inaplicación se acuerde, por lo que el acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la regulación sustitutoria de la contenida en el Convenio Colectivo inaplicado. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones inaplicadas no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

### **Artículo 36. Alojamiento para trabajadores/as de temporada inmigrantes**

Se estará a lo acordado a este respecto por la Mesa Provincial Agrícola, de Murcia, de fecha 03 de febrero de 2006; así como a la legislación vigente.

### **Artículo 37. Medidas de protección contra la violencia de género**

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el E.T., a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.



Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así se determine legalmente, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

**Artículo 38. Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación**

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.

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo y las Empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El acceso al empleo
- Estabilidad en el empleo
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor
- Formación y promoción profesional
- Ambiente laboral exento de acoso sexual

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.

Las Organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales, se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se crea la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND) integrada por dos componentes de la representación empresarial y dos 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 se dotará de un reglamento interno de funcionamiento.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

- Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.

- Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a trabajos de igual valor la mujer siempre tenga igual retribución.

- Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de acceso al empleo, ascensos y funciones de mayor responsabilidad. En su caso, para hacer efectiva la igualdad de oportunidades, se adoptarán medidas de acción positiva a favor de la mujer estableciendo la preferencia o reserva de puestos para las mujeres en igualdad de condiciones de idoneidad que los varones, tanto en el acceso al empleo, como en los ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

- Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.

Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido, Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

La elaboración y aplicación de Planes de Igualdad en las empresas afectadas por este convenio colectivo se realizará en empresas con de 50 o más trabajadores/as de conformidad con lo expuesto en la legislación vigente y procediéndose a su implantación progresiva:

- A partir del 7 de marzo de 2021, deberán tenerlo todas las empresas con más de 100 y hasta 150 personas en plantilla.

- A partir del 7 de marzo de 2022, deberán tenerlo todas las empresas de entre 50 a 100 personas en plantilla.

El Plan de Igualdad deberá ser asimismo elaborado y negociado en la forma que se determine en la legislación laboral vigente.

En todo caso, de conformidad con el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.

- b) Ámbito personal, territorial y temporal.

- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.

- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.

- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.

h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.

El plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

En todo caso, las medidas de igualdad contenidas en el plan de igualdad deberán responder a la situación real de la empresa individualmente considerada reflejada en el diagnóstico y deberán contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.

Asimismo, e independientemente de la evaluación y control de dichos Planes en cada Empresa, la Comisión de Igualdad del CC realizará un seguimiento de los acuerdos sobre los planes de Igualdad, e informará de ello a la Comisión Paritaria del Convenio.

### **Disposiciones adicionales**

#### **Primera**

El presente Convenio se considera un todo orgánico e indivisible, y tiene que ser considerado en conjunto y en todo su articulado. Ha sido negociado en principio de la buena fe, y de acuerdo con las características del sector al que se aplica y las peculiaridades del mismo.

#### **Segunda**

Los salarios pactados son los que se detallan en las tablas del Anexo III en relación con los artículos 3 y 17 del presente Convenio Colectivo.

#### **Tercera**

Grupos profesionales. Sin perjuicio de la definición por la comisión paritaria de las distintas categorías dentro de los grupos profesionales, se establecen los mismos, en la forma y condiciones que se especifican

<b>GRUPO ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS</b>	
Nivel 1	Peón/a
Nivel 2	Guardas jurados o particulares
Nivel 3	Especialistas de riego y goteo
Nivel 4	Cabezalero/a o Jefe/a de Equipo
Nivel 5	Tractoristas
Nivel 6	Reparadores/as de maquinaria agrícola
Nivel 7	Especialistas maquinaria agrícola
Nivel 8	Especialistas agrícolas
Nivel 9	Caseros/as
Nivel 10	Capataces no titulados/as
Nivel 11	Viveristas

  

<b>GRUPO OFICIOS AUXILIARES</b>	
Nivel 1	Mecánicos/as, conductores/as vehículos
Nivel 2	Conductores/as maquinaria agrícola
Nivel 3	Oficial/a
Nivel 4	Ayudante
Nivel 5	Albañiles y oficios varios
Nivel 6	Especialistas en montaje de invernaderos

  

<b>GRUPO DE TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS</b>	
Nivel 1	Técnico/a de grado superior
Nivel 2	Técnico/a de grado medio o asimilado
Nivel 3	Técnico/a especialista
Nivel 4	Capataz titulado/a
Nivel 5	Oficial/a administrativo/a
Nivel 6	Auxiliar administrativo/a
Nivel 7	Listero/a

  

Nivel 3.1	Técnico/a Superior RR. HH
Nivel 3.2	Técnico/a Superior Prev.RRLL

### **Disposiciones transitorias**

#### **Disposición transitoria primera. Formación**

Durante la vigencia del convenio las empresas llevarán a cabo un plan de formación anual de sus encargados/as, consistente entre otras materias en calidad en la gestión de personal, derechos y deberes de los trabajadores/as, como recibir y transmitir órdenes, seguridad y salud en el trabajo. La Empresa hará entrega al comité de empresa del programa formativo que se utilice en dichas formaciones para su conocimiento.

#### **Disposición transitoria segunda. Incentivos**

Las partes se comprometen a recoger en el convenio colectivo una tabla de incentivos por productos. Para ello se llevará a cabo un estudio de incentivos en un plazo no superior a un año desde la publicación en el BORM de este convenio. La composición de los miembros de la comisión que se cree para ello habrá de ser expresamente avalada por la comisión negociadora del convenio colectivo, quien será la que finalmente apruebe lo resuelto por aquella.

## Anexo I

### Régimen disciplinario

#### A) Definición de faltas laborales.

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.

#### B) Faltas leves.

Se consideran faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.
2. No notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador/a 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 las ausencias imprevistas en el mismo día en que se producen por cualquier medio, salvo casos de urgencias hospitalarias.

Para poder imponer esta sanción será necesario previamente que la empresa haya facilitado al trabajador/a un número de teléfono o SMS o WhatsApp, correo electrónico, fax, o cualquier otro medio equivalente, donde efectuar la comunicación.

7. El uso del móvil durante la jornada para uso no profesional.
8. El abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo de la jornada.
9. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

#### C).Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

1. No preavisar con antelación, dos veces en un periodo de 90 días, las ausencias por asistencia a consultorio médico de medicina general o especialista previstas, salvo casos de urgencias hospitalarias.
2. No notificar a la Empresa los partes de baja, confirmación y alta por IT, dentro de los plazos legalmente establecidos.
3. De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.
4. Faltar dos días al trabajo, sin justificación, en el período de un mes.
5. La falta de aseo o limpieza personal, si es habitual.
6. La imprudencia en el desempeño del trabajo si la misma conlleva riesgo de accidente para el trabajador/a o para sus compañeros/as, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales.

7. 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.

8. La doble comisión de falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del periodo de un mes, excepto las de puntualidad o inasistencia o aquellas que implique conducta continuada, habiendo sido sancionada la primera falta.

9.- No comunicar a la empresa el cambio de domicilio del trabajador/a.

D) Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, con independencia de su valor o cuantía, compañeros/as o de cualquiera otra persona dentro de la dependencia de la empresa.

2. La indisciplina o desobediencia.

3. La reiteración de falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del periodo de un mes, siempre que la primera falta hubiera sido sancionada.

4. La falta de asistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos en el periodo de un mes o seis alternos en el periodo de cuarenta y cinco días.

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, laboral y mobing.

8. Contribuir a simular la presencia de otro trabajador/a en la empresa, firmando o fichando por él a la entrada o a la salida del trabajo.

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

10. El incumplimiento constatado de las normas de Prevención de Riesgos Laborales, Calidad y Seguridad Alimentaria implantadas en la Empresa.

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

12. No comunicar a la empresa el cambio de domicilio del trabajador/a si esa falta de comunicación impidiera la posibilidad de efectuar el llamamiento al trabajo.

13. No preavisar con antelación, tres veces en un periodo de 270 días, las ausencias por asistencia a consultorio médico de medicina general o especialista, salvo casos de urgencias hospitalarias.

14. Proporcionar datos reservados o información de la empresa a personas ajenas sin la autorización de la empresa.

15. Simular enfermedades o accidentes, así como realizar actividades incompatibles con dicha enfermedad o accidente.

16. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores, si es repetida o puede ocasionar perjuicios a la empresa o terceros.

17. Los malos tratos de palabra o de obra o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as.

18. Incumplir la prohibición de fumar en los centros de trabajo.

19. Hacer plantes o paros en el trabajo, interrumpiendo o paralizando la actividad, sin sometimiento a lo establecido en el R.D.L. 17/77 de 4 de marzo, reguladora del derecho de huelga.

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

21.- Todas aquellas causas de despido disciplinario recogidas en la legislación vigente.

E) Sanciones máximas.

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 siguientes sanciones máximas:

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días.

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta sesenta días.
- b) Despido disciplinario.

F) 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.

Los representantes legales de los trabajadores/as serán informados por la empresa de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas 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/as de personal y Secciones Sindicales.

G) Medidas Cautelares

En caso de que por parte de la Empresa se detecten estados en alguno o algunos trabajadores/as que pueda hacer peligrar la integridad física de las personas o de las cosas de aquella o de terceros, se podrá exigir la cesación de prestación de servicios al trabajador/a, por el tiempo imprescindible, hasta que cesen esas conductas o hábitos y se exigirá que este se someta de forma inmediata, a un reconocimiento médico a efectuar por un/a facultativo/a habilitado/a, a los efectos de determinar la aptitud o ineptitud del trabajador/a para el trabajo, y ello sin perjuicio de lo establecido a tal efecto en el régimen disciplinario. A tal reconocimiento el trabajador/a podrá solicitar la asistencia de algún representante legal de los trabajadores/as.

El tiempo de cesación en la prestación de servicios derivado de estas medidas cautelares, no se abonará por la empresa salvo que una vez sometido el trabajador/a al reconocimiento médico, del resultado del mismo se desprenda que no ha existido motivo alguno justificado para la interrupción en el servicio.



H) 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, y sin perjuicio de que el cumplimiento de las mismas se aplique una vez sean firmes.

I) 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 II

### **De los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as de las empresas cosecheras y productoras de tomate, lechuga y otros productos agrícolas y sus trabajadores/as de la Región de Murcia exposición de motivos y normas generales de obligado cumplimiento.**

#### 1.º -

Definición.- Los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as aparecen definidos en el apartado B, del art. 6, del Capítulo II del presente convenio.

El trabajador/a fijo/a discontinuo/a, prestará sus servicios en las labores agrícolas de la empresa que constituyan la actividad normal y permanente de la misma, dentro de la campaña, o período cíclico de producción, que con posterioridad se especificará pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que tengan la consideración de laborales. Dicha prestación, por su propia naturaleza puede ser intermitente, ya que dependerá del estado de los terrenos, grado de maduración de los productos, demandas de pedidos, circunstancias climatológicas, etc...

La ejecución del trabajo se desarrollará con las intermitencias propias de las actividades cíclicas o periódicas no continuadas, y los días de trabajo efectivo durante la campaña dependerán de las circunstancias indicadas en el párrafo anterior.

Se reconoce que, con anterioridad al 1 de enero de 1991, no existía la figura del trabajador/a fijo/a de carácter discontinuo/a en las empresas a que se refiere el presente Convenio. De acuerdo con lo anteriormente expuesto, los trabajadores/as que se consideraron fijos/as discontinuos/as, a partir del 1 de enero de 1991, no tenían reconocimiento alguno de antigüedad a ningún efecto, salvo en el supuesto de que por parte de la empresa fueran despedidos, y declarada la improcedencia del mismo, los días de prestación de servicios a la empresa efectuados antes con carácter eventual o temporero, sin interrupciones imputables al trabajador/a, se computarían a efectos de la determinación de la posible indemnización, pero con la distinción clara de que tales días solo supondrían consideración económica en cuanto a la citada indemnización, no a otros efectos tales como cómputo de días para desempleo, paga de antigüedad, etc... En el art. 7 del presente Convenio, se clarifica el acceso a la condición de fijo/a discontinuo/a del trabajador/a eventual.

#### 2.º -

##### Campañas o Ciclos Productivos.

Ante la imposibilidad de una determinación concreta y precisa de las campañas o ciclos productivos en este tipo de actividad, debido en primer lugar a la existencia de diversos productos objeto de la explotación, que si bien preferentemente puede tratarse del tomate y lechuga, solapadamente se pueden hacer otros cultivos de otros productos agrícolas, distintos de los cultivos agrícolas tradicionales, y en segundo lugar a la posibilidad de que los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as puedan prestar sus servicios en cualquiera de las actividades agrícolas, puesto que a la terminación de una plantación puede seguir otra u otro cultivo, ambas partes entienden que tan solo existirá una campaña o ciclo productivo que comenzaría entre el 15 de julio y el 31 de agosto, salvo que la empresa, en función del producto o productos que se cultiven, establezca otra fecha de inicio de campaña.

El momento de referencia de inicio de campaña a efectos del llamamiento previsto en el art. 1. b) del R. Decreto Ley 15/ 98, de 26 de noviembre, será la del momento de la preparación de la tierra, encañado y demás faenas iniciales, que normalmente coincidirá con las fechas indicadas en el párrafo anterior.

3.º Del Llamamiento de los Trabajadores/as Fijos/as discontinuos/as.

A) Declaración de Principios.

Las partes suscriptoras del presente Convenio, conscientes de los problemas que puede producir dentro de esta actividad el llamamiento al trabajo, expresamente regulan las condiciones especiales de la convocatoria al mismo, en base a las facultades que concede a las mismas dentro de la negociación colectiva, el art. 16 del Estatuto de los Trabajadores que se especifica en el párrafo siguiente.

Es admitido por las partes que el sistema de trabajo actual en las empresas se presta por trabajadores/as que acuden agrupados en diferentes medios de locomoción, provenientes de puntos geográficos distintos, o de zonas o localidades distantes entre sí, o que vienen prestando su trabajo adscritos/as a una o diversas fincas o centros de trabajo y que el mismo se efectúa por los trabajadores/as por llamamientos colectivos por zonas o autobuses. La no aceptación de este sistema tradicional en los llamamientos sería tanto como ignorar la propia realidad del sector que de forma consuetudinaria viene trabajando en la forma expuesta.

B) De los Centros de Trabajo.

Se entenderá por centro de trabajo genéricamente la empresa, en las fincas o explotaciones agrícolas de la misma donde se desarrolla la actividad, dentro del ámbito geográfico y funcional de este Convenio (actuales zonas geográficas). También se entenderá por centro de trabajo una finca o explotación agrícola determinada cuando los trabajadores/as figuren adscritos/as de forma consuetudinaria a una o varias fincas determinadas dentro de la totalidad de las de la empresa.

Prevalecerá en este sentido como centro de trabajo, aquel en el que de forma consuetudinaria se viniera efectuando el trabajo por parte de los productores. Queda claro que es norma general que los trabajadores/as estén adscritos/as a un conjunto diverso de fincas o explotaciones dentro de la misma empresa, y con carácter muy específico por darse esta circunstancia en alguna o algunas empresas, que la adscripción se efectúa exclusivamente a una finca que aparece perfectamente delimitada, tanto geográfica como administrativamente, y donde realmente existe un centro de trabajo independiente, con posible especificación de listas de trabajadores/as adscritos/as a la finca, o libros de matrícula diferentes para cada una de las fincas, aún cuando dicho libro responda al mismo patronal, pero quede claro que se trata de una finca o centro de trabajo diferente.

C) Del Llamamiento en General.

De acuerdo con lo establecido en los dos párrafos anteriores, resulta claro y así se acepta por las partes, de que no puede producirse el llamamiento y cese por riguroso orden de antigüedad de los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as de las empresas, salvo las peculiaridades recogidas en el apartado D) de este artículo. El llamamiento se efectuará atendiendo a las necesidades de trabajo, a

partir del inicio de la campaña o ciclo productivo, por grupos de trabajadores/as de distintas zonas geográficas o que puedan acudir al trabajo con sistemas de locomoción que precisen su agrupamiento.

Los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as, deberán ser llamados/as al trabajo cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados, aún cuando, y 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 período de inicio de la campaña o ciclo productivo que comprende desde el 15 de julio al 31 de agosto, salvo fuerza mayor debidamente constatada o salvo que la empresa, en función del producto o productos que se cultiven, establezca otra fecha de inicio de campaña.

Por las razones ya indicadas, el llamamiento deberá efectuarse por grupos de trabajadores/as, y al objeto de que el trabajo a desarrollar pueda ser distribuido entre todos los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as, para que puedan alcanzar el mismo o similar número de días de trabajo en la campaña, aquel se hará de forma rotativa, forma aceptada por las partes, salvo, como es lógico, el supuesto de que por la existencia de gran volumen de trabajo todos los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as sean llamados/as colectivamente al trabajo. Producido el llamamiento, bien sea de forma colectiva o rotatoria, el trabajador/a viene obligado a su incorporación al trabajo. La empresa se obliga a efectuar el llamamiento según las costumbres del lugar y en la forma en que hasta la fecha se ha venido desarrollando.

Aun cuando se reconoce por las partes que el trabajador/a fijo/a discontinuo/a no podrá superar o igualar la jornada máxima a tiempo completo anual establecida para los trabajadores/as fijos/as continuos establecida en 1818 h./año, por las propias peculiaridades de la actividad, en el supuesto de que en determinada campaña o ciclo productivo no se produjera la incidencia de circunstancias que paralicen el trabajo y la actividad fuera continuada, no por ello el trabajador/a fijo/a discontinuo/a adquiriría la condición de fijo de plantilla, porque estas circunstancias podrían sobrevenir en otra campaña o ciclo productivo.

#### D) Del Llamamiento en Particular.

Partiendo del sistema de llamamiento establecido en la letra a) del apartado 3.º del presente Anexo y del establecido en la letra c) de aquel, por las peculiaridades existentes en el acceso a la fijeza discontinua de los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, y como garantía «ad personam» de los que adquirieron tal condición, se establece con carácter general, que el sistema de llamamiento al trabajo se efectúe de forma rotatoria durante toda la campaña; ahora bien, en el caso de que al inicio de ésta no hubiera actividad suficiente en la empresa o centro de trabajo para todos los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as de la plantilla, se llamará al trabajo con prioridad a los fijos/as discontinuos/as que adquirieron tal condición a efectos de llamamiento el 1.1.91, quienes se distribuirán el trabajo de forma rotatoria y procurando igualar el número de días de trabajo entre ellos, sin que pueda haber una diferencia entre ellos superior de diez días al año. Si existiera tal diferencia se compensará en la campaña siguiente en mayor número de días de trabajo a los afectados.

A continuación, se producirá el llamamiento en la misma forma y condiciones que anteriormente, a los fijos/as discontinuos/as que tengan reconocida tal condición al 01.01.2000, quienes no tendrán una diferencia de días de trabajo entre ellos superior a diez días, con las matizaciones establecidas para los del párrafo anterior.

Posteriormente, si procediera, se efectuará el llamamiento de los reconocidos como tales a partir del 31.12.2005, quienes en su trabajo rotativo no tendrán una diferencia de días de trabajo entre ellos superior a 10 al año, sin que se tenga en cuenta lógicamente los días trabajados por los otros fijos/as discontinuos/as a que se refieren los párrafos anteriores.

Posteriormente, si procediera, se efectuará el llamamiento de los reconocidos como tales a partir del 31.12.2010, quienes en su trabajo rotativo no tendrán una diferencia de días de trabajo entre ellos superior a 10 al año, sin que se tenga en cuenta lógicamente los días trabajados por los otros fijos/as discontinuos/as a que se refieren los párrafos anteriores.

Cuando ya la campaña esté en plena actividad, se llamará a todos los fijos/as discontinuos/as, con independencia de la fecha de su reconocimiento como tales, y a los eventuales, y todos prestarán sus servicios en la forma establecida en el presente convenio, es decir con el sistema de rotación entre todos. Cuando se prevea que disminuirá la actividad dentro de la campaña, lógicamente serán cesados primeramente los eventuales. El resto de fijos/as discontinuos/as, cualquiera que sea su antigüedad, se repartirá el trabajo a efectuar y el mismo se hará de forma rotatoria y en las condiciones establecidas en el presente Convenio, y en todo caso, siguiendo lo establecido en el apartado E) del presente Anexo II.

Todos los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as con antigüedad inicial a efectos de llamamiento de 1.1.91, no podrán tener menos días de trabajo en la campaña que los que hayan adquirido tal condición con posterioridad, salvo que sea por causa imputable a ellos, y esto por cuanto se ha dicho, al inicio de la campaña tendrán preferencia en ser llamados/as sobre los más modernos.

A los efectos del presente artículo, se considerará como la fecha de inicio de la campaña, la comprendida entre el 15 de julio al 30 de agosto de cada año, salvo que la empresa, en función del producto o productos que se cultiven, establezca otra fecha de inicio de campaña. La empresa se obliga en ese período de tiempo, que se marca como de inicio de campaña, a iniciar la actividad en la misma, salvo supuestos de causa de fuerza mayor debidamente constatada y acordada con los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal, o en su defecto, determinada por la Autoridad Laboral competente, a petición de la Empresa. La no iniciación de la campaña y el no llamamiento de los primeros/as fijos/as discontinuos/as, salvo la circunstancia antes indicada, que conllevaría simplemente a un retraso en el inicio de la actividad, se consideraría como de inicio del cómputo para poder demandar por despido los fijos/as discontinuos/as.

Lógicamente, en el tema de los llamamientos se tendrán en cuenta las especialidades y categorías profesionales de los trabajadores/as de las empresas, lo cuales serán llamados/as y turnados dentro de sus respectivas especialidades.

La Empresa y los Comités de Empresa o Delegados/as de personal, velarán por la forma de adquisición de la condición de fijo/a discontinuo/a, y el reparto del trabajo, en las condiciones establecidas en el Convenio.

Aún cuando la empresa puede contratar directamente y sin el cumplimiento de estos requisitos a cualquier trabajador/a de cualquier categoría profesional de las establecidas en el convenio, cuando se trata de la contratación de peones, deberá exponer al Comité de Empresa o Delegados/as de personal las circunstancias que motivan tal contratación.

E) De la Disminución de la Actividad para los Trabajadores/as Fijos/as discontinuos/as.

El cese de estos trabajadores/as dentro de su centro de trabajo, se hará de forma gradual y de acuerdo con el decrecimiento de la actividad agrícola y de forma rotatoria por grupos de trabajadores/as y en todo caso teniendo en cuenta las categorías o especialidades.

Se entiende por grupos de trabajadores/as los procedentes de una o varias zonas geográficas determinadas, o los que se desplazan al trabajo agrupados en el mismo medio de locomoción, como por ejemplo autobús, o los que concurren al trabajo en su propio medio de locomoción. De esta manera se procurará que todos los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as, presten servicio en la empresa un número parecido o igual de días dentro de cada campaña o ciclo productivo.

Al haberse distinguido en el presente Anexo a unos trabajadores/as fijos/as discontinuos/as que al inicio de la campaña o ciclo productivo tienen preferencia para la prestación de servicios sobre otros trabajadores/as fijos/as discontinuos/as, y aún cuando el criterio general admitido por las partes es de que el trabajo sea rotatorio por un criterio de solidaridad, la creación de nuevos fijos/as discontinuos/as, puede poner en peligro el inicial principio de estabilidad máxima de empleo, que se conculcaría con un reparto desproporcionado de trabajo, que limitaría su distribución en jornadas de prestación de servicios, ya que si la empresa trabaja determinados días y hasta ahora ha podido ofrecer los mismos a sus fijos/as discontinuos/as para la realización de tal trabajo, la creación, de nuevos trabajadores/as con esta condición rompería el equilibrio, porque el mismo número de días de trabajo se prestaría por más trabajadores/as, lo que a la larga supondría una disminución en la oferta de trabajo a aquellos/as trabajadores/as con fijeza discontinua anterior al 01.01.2000.

Con este planteamiento y sin hacer dejación del principio general de rotación, en base al cual se interpretará cualquier duda que se plantee con respecto al llamamiento, las partes suscriptoras del Convenio, convienen dar mayor preferencia y estabilidad en el empleo a los fijos/as discontinuos/as antes mencionados que adquirieron tal condición antes del 31.12.99, en el sentido de que si se produjera una disminución tal de la actividad que supusiera que los días de prestación de servicios en el período de un mes, pudiera ser inferior a quince días de trabajo efectivo, en este caso se produciría el cese de los fijos/as discontinuos/as contratados a partir de 31.12.2005, y el resto lógicamente prestarían servicios de forma rotatoria entre ellos, aun cuando la actividad siga disminuyendo. Cuando se produzca nuevamente un incremento de la actividad, volverán a ser llamados/as al trabajo los fijos/as discontinuos/as de nueva creación, para rotar con los anteriores.

A continuación y con los mismos efectos establecidos en el párrafo anterior, se acuerda dar mayor preferencia y estabilidad en el empleo a los Fijos/as discontinuos/as que adquirieron tal condición antes del 31.12.2005, en el sentido de que si se produjera una disminución tal de la actividad que supusiera que los días de prestación de servicios en el período de un mes, pudiera ser inferior a

quince días de trabajo efectivo, se produciría el cese de los fijos/as discontinuos/as contratados a partir de 01.01.2010, y si sigue disminuyendo la actividad ya se procederá al cese de los que adquirieran la condición de fijos/as discontinuos/as en el año 2005.

Como es lógico, con independencia del cese rotatorio a que antes se ha hecho mención, los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as, podrán no ser llamados/as al trabajo en días aislados dentro de la campaña o ciclo productivo, cuando lo impidan las circunstancias climatológicas, estado de cultivos, causas de fuerza mayor o cualquier causa que impida la prestación de servicios en dichos días determinados.

En ningún caso podrán ser cesados los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as sin haber sido previamente cesados los trabajadores/as eventuales de su centro de trabajo.

Excepcionalmente y solo a propuesta de la empresa y pactándolo con los comités de empresa y en su defecto con los trabajadores/as, se podrá establecer un sistema de llamamiento por antigüedad dentro de cada categoría y especialidad, en determinados centros de trabajo, en cuyo caso se establecerán especialidades dentro de cada categoría de las establecidas en el convenio colectivo, sin que en ningún caso se pueda alterar el llamamiento rotatorio previsto en este anexo II para labores agrícolas.

4.º -

Obligaciones de los Trabajadores/as Fijos/as discontinuos/as.

El trabajador/a fijo/a discontinuo/a se obliga a acudir al trabajo cada vez que sea llamado/a al mismo para efectuar las labores objeto de su contratación. A los efectos previstos en el párrafo primero de este apartado, el trabajador/a fijo/a discontinuo/a se entenderá llamado/a al trabajo a diario, salvo comunicación en sentido contrario.

**ANEXO III.-  
TABLAS DE RETRIBUCIONES**

Salario anual para 2021					
	FIJOS/AS DISCONTINUOS/AS Y EVENTUALES		TRABAJADORES/AS FIJOS/AS		
	Hora con prorrata 2021	Día con prorrata 2021	Euros día	Paga Beneficios	Total anual/Salario de Contenido
Especialistas y No Cualificados					
Peón/a	7,48 €	49,82 €	31,28 €	307,00 €	13.600,53 €
Guardas jurados o particulares	7,48 €	49,82 €	31,28 €	307,00 €	13.600,53 €
Especialistas de riego y goteo	7,63 €	50,84 €	31,93 €	307,00 €	13.879,23 €
Cabezalero/a o Jefe/a de Equipo	7,57 €	50,44 €	31,67 €	307,00 €	13.767,75 €
Tractoristas	8,66 €	57,65 €	36,31 €	307,00 €	15.737,23 €
Reparadores/as de maquinaria agrícola	9,54 €	63,50 €	40,07 €	307,00 €	17.335,10 €
Especialistas maquinaria agrícola	7,79 €	51,87 €	32,59 €	307,00 €	14.157,93 €
Especialistas agrícolas	8,00 €	53,30 €	33,51 €	307,00 €	14.548,11 €
Caseros/as	7,54 €	50,23 €	31,54 €	307,00 €	13.712,01 €
Capataces no titulados/as	8,99 €	59,90 €	37,75 €	307,00 €	16.350,36 €
Viveristas	7,54 €	50,23 €	31,54 €	307,00 €	13.712,01 €
Oficios Clásicos					
Mecánicos/as, conductores/as vehiculos	9,34 €	62,21 €	39,24 €	307,00 €	16.982,08 €
Conductores/as maquinaria agrícola	8,66 €	57,65 €	36,31 €	307,00 €	15.737,23 €
Oficial/a	9,07 €	60,37 €	38,06 €	307,00 €	16.480,42 €
Ayudante	7,86 €	52,34 €	32,90 €	307,00 €	14.287,99 €
Albañiles y oficios varios	9,07 €	60,37 €	38,06 €	307,00 €	16.480,42 €
Especialistas en montaje de invernaderos	7,74 €	51,53 €	32,37 €	307,00 €	14.065,03 €
Técnicos/as y Administrativos/as					
Técnico/a de grado superior	14,27 €	95,02 €	60,31 €	307,00 €	25.937,62 €
Técnico/a de grado medio o asimilado	11,99 €	79,84 €	50,56 €	307,00 €	21.794,29 €
Técnico/a Superior RR. HH y Prev.RRLL	11,99 €	79,84 €	50,56 €	307,00 €	21.794,29 €
Técnico/a especialista	11,17 €	74,40 €	47,06 €	307,00 €	20.307,90 €
Capataz titulado/a	10,94 €	72,83 €	46,06 €	307,00 €	19.880,56 €
Oficial/a administrativo/a	10,71 €	71,33 €	45,09 €	307,00 €	19.471,80 €
Auxiliar administrativo/a	8,48 €	56,49 €	35,56 €	307,00 €	15.421,37 €
Listero/a	7,62 €	50,78 €	31,89 €	307,00 €	13.860,65 €

Salario anual para 2022					
	FIJOS/AS DISCONTINUOS/ Y EVENTUALES		TRABAJADORES/AS FIJOS/AS		
	Hora con prorrata 2022	Día con prorrata 2022	Euros día	Paga Beneficios	Total anual/Salario de Contenido
Especialistas y No Cualificados					
Peón/a	7,63 €	50,82 €	31,90 €	313,14 €	13.872,54 €
Guardas jurados o particulares	7,63 €	50,82 €	31,90 €	313,14 €	13.872,54 €
Especialistas de riego y goteo	7,79 €	51,86 €	32,57 €	313,14 €	14.156,81 €
Cabezalero/a o Jefe/a de Equipo	7,72 €	51,45 €	32,31 €	313,14 €	14.043,11 €
Tractoristas	8,83 €	58,80 €	37,03 €	313,14 €	16.051,97 €
Reparadores/as de maquinaria agrícola	9,73 €	64,77 €	40,87 €	313,14 €	17.681,80 €
Especialistas maquinaria agrícola	7,94 €	52,90 €	33,24 €	313,14 €	14.441,09 €
Especialistas agrícolas	8,16 €	54,36 €	34,18 €	313,14 €	14.839,07 €
Caseros/as	7,69 €	51,24 €	32,17 €	313,14 €	13.986,25 €
Capataces no titulados/as	9,17 €	61,10 €	38,50 €	313,14 €	16.677,37 €
Viveristas	7,69 €	51,24 €	32,17 €	313,14 €	13.986,25 €
Oficios Clásicos					
Mecánicos/as, conductores/as vehiculos	9,53 €	63,46 €	40,02 €	313,14 €	17.321,73 €
Conductores/as maquinaria agrícola	8,83 €	58,80 €	37,03 €	313,14 €	16.051,97 €
Oficial/a	9,25 €	61,58 €	38,82 €	313,14 €	16.810,03 €
Ayudante	8,02 €	53,39 €	33,55 €	313,14 €	14.573,75 €
Albañiles y oficios varios	9,25 €	61,58 €	38,82 €	313,14 €	16.810,03 €
Especialistas en montaje de invernaderos	7,89 €	52,56 €	33,02 €	313,14 €	14.346,33 €
Técnicos/as y Administrativos/as					
Técnico/a de grado superior	14,55 €	96,92 €	61,51 €	313,14 €	26.456,38 €
Técnico/a de grado medio o asimilado	12,23 €	81,44 €	51,57 €	313,14 €	22.230,18 €
Técnico/a Superior RR. HH y Prev.RRLL	12,23 €	81,44 €	51,57 €	313,14 €	22.230,18 €
Técnico/a especialista	11,39 €	75,88 €	48,00 €	313,14 €	20.714,05 €
Capataz titulado/a	11,15 €	74,29 €	46,98 €	313,14 €	20.278,17 €
Oficial/a administrativo/a	10,92 €	72,76 €	46,00 €	313,14 €	19.861,23 €
Auxiliar administrativo/a	8,65 €	57,62 €	36,27 €	313,14 €	15.729,79 €
Listero/a	7,78 €	51,79 €	32,53 €	313,14 €	14.137,86 €



Salario anual para 2023					
	FIJOS/AS DISCONTINUOS/ Y EVENTUALES		TRABAJADORES/AS FIJOS/AS		
	Hora con prorrateo 2023	Día con prorrateo 2023	Euros día	Paga Beneficios	Total anual/Salario de Contenido
Especialistas y No Cualificados					
Peón/a	7,77 €	51,73 €	32,48 €	318,78 €	14.122,25 €
Guardas jurados o particulares	7,77 €	51,73 €	32,48 €	318,78 €	14.122,25 €
Especialistas de riego y goteo	7,93 €	52,80 €	33,16 €	318,78 €	14.411,64 €
Cabezalero/a o Jefe/a de Equipo	7,86 €	52,37 €	32,89 €	318,78 €	14.295,88 €
Tractoristas	8,99 €	59,86 €	37,70 €	318,78 €	16.340,91 €
Reparadores/as de maquinaria agrícola	9,90 €	65,94 €	41,60 €	318,78 €	18.000,08 €
Especialistas maquinaria agrícola	8,09 €	53,86 €	33,84 €	318,78 €	14.701,03 €
Especialistas agrícolas	8,31 €	55,34 €	34,79 €	318,78 €	15.106,17 €
Caseros/as	7,83 €	52,16 €	32,75 €	318,78 €	14.238,00 €
Capataces no titulados/as	9,34 €	62,20 €	39,20 €	318,78 €	16.977,56 €
Viveristas	7,83 €	52,16 €	32,75 €	318,78 €	14.238,00 €
Oficios Clásicos					
Mecánicos/as, conductores/as vehiculos	9,70 €	64,60 €	40,74 €	318,78 €	17.633,52 €
Conductores/as maquinaria agrícola	8,99 €	59,86 €	37,70 €	318,78 €	16.340,91 €
Oficial/a	9,41 €	62,69 €	39,51 €	318,78 €	17.112,61 €
Ayudante	8,16 €	54,35 €	34,16 €	318,78 €	14.836,08 €
Albañiles y oficios varios	9,41 €	62,69 €	39,51 €	318,78 €	17.112,61 €
Especialistas en montaje de invernaderos	8,03 €	53,50 €	33,61 €	318,78 €	14.604,56 €
Técnicos/as y Administrativos/as					
Técnico/a de grado superior	14,81 €	98,66 €	62,62 €	318,78 €	26.932,59 €
Técnico/a de grado medio o asimilado	12,45 €	82,90 €	52,50 €	318,78 €	22.630,32 €
Técnico/a Superior RR. HH y Prev.RRLL	12,45 €	82,90 €	52,50 €	318,78 €	22.630,32 €
Técnico/a especialista	11,60 €	77,25 €	48,87 €	318,78 €	21.086,91 €
Capataz titulado/a	11,35 €	75,62 €	47,82 €	318,78 €	20.643,18 €
Oficial/a administrativo/a	11,12 €	74,07 €	46,82 €	318,78 €	20.218,74 €
Auxiliar administrativo/a	8,81 €	58,66 €	36,93 €	318,78 €	16.012,93 €
Listero/a	7,92 €	52,72 €	33,11 €	318,78 €	14.392,34 €