

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

4143 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa Moyca Grapes, S.L., (antes SAT N.º 9857 -MU MOYCA).

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0170/2024; denominado Moyca Grapes, S.L (antes SAT N.º 9857 -MU Moyca); código de convenio n.º 30103682012016; ámbito Empresa; suscrito con fecha 21/06/2024 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, martes, 23 de julio de 2024.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

Convenio colectivo Moyca Grapes S.L.

INDICE:

PREVIO.- Determinación de las partes

Artículo 1. Ámbito de aplicación

Artículo 2. Ámbito Temporal. Vigencia

Artículo 3. Denuncia y prórroga

Artículo 4. Condiciones más beneficiosas. Derecho Supletorio.

Capítulo II. Empleo y contratación

Artículo 5. Clasificación de los trabajadores según su permanencia en la empresa

Capítulo III. Jornada de trabajo y descansos

Artículo 6. Jornada de trabajo

Artículo 7. Inclemencias del tiempo

Artículo 8. Horas extras

Artículo 9. Vacaciones

Artículo 10. Días festivos

Capítulo IV. Interrupciones no periódicas de la prestación laboral

Artículo 11. Licencias

a) Licencias retribuidas

b) Licencias no retribuidas

Capítulo V. Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 12. Excedencias

Capítulo VI. Salarios

Artículo 13. Recibos de salario

Artículo 14. Retribuciones

Artículo 15. Salario base

Artículo 16. Pagas extraordinarias

Artículo 17. Participación de beneficios

Artículo 18. Plus de nocturnidad

Artículo 19. Complemento de puesto de trabajo

Artículo 20. Complemento de actividad

Artículo 21. Desplazamientos internos y dietas.

Artículo 22. Plus Movilidad

Artículo 23. Trabajo a incentivos

Artículo 24. Momento de pago y mora

Artículo 25. Finiquito

Artículo 26. Usos y costumbres

Capítulo VII. Beneficios sociales

Artículo 27. Póliza de seguros

Artículo 28. - Complemento IT

Capítulo VIII. Derechos colectivos

Artículo 29. Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Artículo 30. Derechos sindicales.

Capítulo IX. Seguridad y salud laboral

Artículo 31. Ropa de trabajo

Artículo 32. Vigilancia de la salud

Artículo 33. Política preventiva

Artículo 34. Principios de la acción preventiva

Artículo 35. Planificación de la prevención.

Artículo 36. Otras obligaciones del empresario.

Artículo 37. Derecho de los trabajadores.

Artículo 38. Obligaciones de los trabajadores.

Artículo 39. Órganos de representación en materia de prevención.

Capítulo X. Clasificación y promoción profesional

Artículo 40. Clasificación profesional

Artículo. 41. Promoción y formación profesional.

Artículo 42. Formación continua.

Artículo 43. Formación de mandos y mandos intermedios

Capítulo XI. Interpretación del convenio y resolución de conflictos

Artículo 44. Comisión paritaria

Artículo 45. Solución extrajudicial de conflictos laborales

Capítulo XII. Régimen disciplinario

Artículo 46. Faltas y sanciones

Artículo 47. Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación

Disposiciones adicionales

Primera.-

Segunda.-

Convenio colectivo Moyca Grapes S.L.

Previo.- Determinación de las partes

Son partes firmantes del presente convenio colectivo, en representación de los trabajadores, el Comité de Empresa y sus asesores; y, en representación empresarial, la dirección de la empresa y sus asesores, ostentando todas ellas la legitimación para negociar establecida en el artículo 82. 2 y 3 del ET, y reconociéndose mutuamente la legitimación.

Artículo 1. Ámbito de aplicación

Ámbito Territorial: El presente convenio colectivo afectará a la empresa MOYCA GRAPES SL y a los trabajadores de la misma en el ámbito de la Región de Murcia.

Ámbito Funcional: Son funciones de la empresa MOYCA GRAPES SL la plantación, cultivo y recolección de uva de mesa y otros productos hortofrutícolas, así como el preparado, envasado y comercialización de los mismos.

Ámbito Personal: Este Convenio afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios en MOYCA GRAPES SL, así como a todos los empleados vinculados a la actividad del ámbito funcional descritos.

Artículo 2. Ámbito temporal. Vigencia

El presente Convenio inicia su vigencia el día 1 de Julio de 2024 y finalizará el 31 de diciembre de 2026.

Esto no obstante, los efectos económicos se retrotraen al 1 de Enero de 2024, excepto los complementos previstos en los artículos 20.B) y 22 de este convenio, que se abonarán a partir del día 1 de Julio de 2024 coincidiendo con la fecha de inicio de vigencia del convenio

Los atrasos generados desde del 1 de Enero de 2024 se abonarán en el plazo de dos meses a contar desde la fecha de su firma

Artículo 3. Denuncia y prórroga

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

Artículo 4. Condiciones más beneficiosas. Derecho Supletorio.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tenga establecida la empresa al entrar en vigor este Convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado.

Capítulo II. Empleo y contratación

Artículo 5. Clasificación de los trabajadores según su permanencia en la empresa

5.1.- Trabajador fijo.

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

5.2.- Trabajador Fijo-Discontinuo.

De conformidad con el artículo 15 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, se acuerda la posibilidad de concertación del contrato fijo discontinuo, tanto a jornada completa como parcial, para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, así como para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados dentro del año natural.

El llamamiento del trabajador fijo discontinuo se efectuará por cualquier medio del que quede constancia (SMS) y con al menos dos días de antelación a la fecha prevista de incorporación al trabajo. En caso de no incorporación del trabajador en los tres días siguientes, con independencia de la decisión final que adopte la empresa, perderá su antigüedad. No obstante lo anterior, en caso de que el trabajador llamado no se incorpore por estar, a la fecha de llamamiento, prestando servicios en otra empresa, deberá acreditar tal situación y la empresa considerará la posibilidad de realizar un llamamiento preferente cuando exista una vacante, formalizando un nuevo contrato de trabajo con la nueva antigüedad del trabajador.

A fin de realizar los llamamientos de los trabajadores fijos discontinuos, estos deben comunicar a la empresa, al inicio de su relación laboral, su domicilio de residencia, número de teléfono móvil, y dirección de correo electrónico, en su caso. Cualquier modificación deberá ser asimismo notificada a la empresa en un plazo máximo de 48 horas, y de no hacerse, se entenderá como válidamente hechas las notificaciones realizadas en las direcciones y números, facilitados voluntariamente por el trabajador.

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

Los trabajadores figurarán en listas de llamamiento por especialidad y antigüedad, según se detalla seguidamente:

a) El llamamiento en las fincas de cultivo y recolección se hará por cuadrillas. En todo caso respetando el riguroso orden de antigüedad, si bien en determinados momentos, al tener que realizarse por cuadrillas completas, se daría la circunstancia de que en momentos determinados haya trabajadores más modernos que otros. Por ello la empresa deberá de tener en cuenta, que, al finalizar la campaña, un trabajador más moderno no haya trabajado más que uno más antiguo, dentro de la misma especialidad.

b) El llamamiento en el almacén se realizará por número de almacén, turno y línea de trabajo y dentro de estos, por orden de antigüedad, dentro de cada categoría profesional y/o especialidad y el cese, en orden inverso.

Los trabajadores fijos discontinuos, deberán ser llamados al trabajo cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados, aun cuando su llamamiento podrá hacerse gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar, dentro del periodo de inicio de la campaña o ciclo productivo.

No obstante, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá motivar y en su caso realizar un modo de llamamiento diferente, que será respetado para los siguientes llamamientos.

Los trabajadores fijos discontinuos que, por cualesquiera razones organizativas o de producción y de forma voluntaria, accedan a otra especialidad, tendrán derecho a mantener su antigüedad y orden de llamamiento en la especialidad de origen y, simultáneamente, a formar parte de la lista de llamamiento correspondiente a la nueva especialidad a que se incorpore. En consecuencia, el personal fijo discontinuo podrá pertenecer a dos o más listas de llamamiento de diferentes especialidades. La fecha de antigüedad a efectos de llamamiento en la nueva especialidad vendrá determinada por la fecha en que por primera vez se hubiesen realizado las funciones correspondientes a la misma, teniendo derecho a percibir el salario de la especialidad correspondiente a las funciones efectivamente desempeñadas en cada momento.

Al comienzo de cada campaña, la empresa vendrá obligada a confeccionar y publicar el censo conforme a lo establecido anteriormente que será puesto a disposición de los representantes legales de los trabajadores.

En ningún caso podrán ser cesados los trabajadores fijos discontinuos, sin haber sido previamente cesados los trabajadores eventuales para la especialidad correspondiente, ya sean contratados directamente o a través de contratos de puesta a disposición a través de Empresas de Trabajo Temporal. Todo ello, teniendo en cuenta el sistema de llamamiento por especialidades profesionales.

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

En el caso de que la empresa inicie una nueva actividad, se informará al Comité de Empresa.

5.3.- Contratos temporales

Se acuerda la posibilidad de concertación del contrato por circunstancias de la producción por un periodo máximo de seis meses dentro de un período de doce meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Así mismo, se acuerda la posibilidad de formalizar contrato por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. La empresa solo podrá utilizar este contrato por un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente justificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

La empresa, en el último trimestre de cada año, deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos. Sin perjuicio de lo anterior, la persona trabajadora que en un periodo de doce meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a seis meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la empresa, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, adquirirá la condición de personas trabajadoras fija, en su caso, fija discontinua.

Capítulo III. Jornada de trabajo y descansos

Artículo 6. Jornada de trabajo

La jornada laboral será de 1818 horas anuales de trabajo efectivo. Para los trabajadores contratados a tiempo parcial, a estas 1818 horas anuales se le aplicara su reducción porcentual, en proporción a la jornada pactada en contrato.

En todo caso, la jornada laboral empieza y finaliza en el tajo para las faenas agrícolas.

La jornada laboral para todos los trabajadores queda establecida de lunes a sábado. A efectos de la misma se considerará jornada ordinaria los turnos que se inicien en domingo y/o festivo a partir de las 22 horas.

Durante el primer trimestre de cada año se elaborará por la empresa y los representantes de los trabajadores el calendario laboral, ajustándose al cómputo semanal y anual de horas y teniendo en cuenta las fiestas oficiales que se establezcan por ley y aquellas que se pacten en convenio, vacaciones, etc. debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

La jornada de trabajo pactada afectará a todas las categorías profesionales.

En jornada continuada de más de cinco horas, los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo de 30 minutos para bocadillo, de los cuales 10 minutos serán retribuidos por la empresa sin que hayan que ser recuperados, considerándose tiempo de trabajo efectivo.

Las partes acuerdan que durante los meses estivales se establecerá un protocolo de actuación preventiva para evitar los golpes de calor que será de obligado cumplimiento, de conformidad con lo dispuesto en el RDL 4/2023, que en su disposición final primera modifica el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, añadiendo una nueva disposición adicional única " Condiciones ambientales en el trabajo al aire libre", tal y como se recoge en el artículo 33 de este Convenio.

Las medidas preventivas incluirán la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurren fenómenos meteorológicos adversos, en aquellos casos en que no pueda garantizarse de otro modo la debida protección de la persona trabajadora.

En el supuesto en el que se emita por la Agencia Estatal de Meteorología o, en su caso, el órgano autonómico correspondiente en el caso de las comunidades autónomas que cuenten con dicho servicio, un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo, y las medidas preventivas anteriores no garanticen la protección de las personas trabajadoras, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista, según lo previsto en el artículo 33 de este convenio.

Los trabajadores fijos discontinuos, en los días que sean llamados al trabajo y acudan al mismo, tienen garantizado, como mínimo 5 horas de trabajo y/o salario.

La empresa se compromete a cumplir con una jornada máxima de ocho horas al día, dada la particularidad de la actividad de la empresa sometida a posibles condicionantes ajenos a la misma, tales como los climatológicos, fitosanitarios, u otros no previstos en el normal ciclo productivo de la empresa.

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 con los trabajadores 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 si utilizará la distribución irregular de la jornada, dentro de los tres primeros meses del inicio de la campaña.

Artículo 7. Inclemencias del tiempo

Las horas perdidas por los trabajadores por lluvias u otros fenómenos atmosféricos, serán abonadas íntegramente por la empresa sin que dichas horas deban ser recuperadas, siempre y cuando los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo hasta que se puedan iniciar o reanudar las labores correspondientes.

En caso de que el trabajador opte por irse voluntariamente, una vez personado en el tajo, la empresa abonará al trabajador la retribución correspondiente a dos horas de trabajo.

Así mismo, a los trabajadores se les abonará íntegramente el salario por jornada completa, si habiendo iniciado el trabajo, hubiera de ser suspendido por las causas mencionadas, debiendo el trabajador permanecer en la empresa durante la jornada laboral para efectuar cualquier trabajo adecuado dentro de la misma y esto siempre que exista local con condiciones para resguardarse de dichas inclemencias.

Se entenderá como iniciado el trabajo, la confluencia del trabajador al tajo.

Artículo 8. Horas extras

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las efectivamente trabajadas a partir de las 40 h. semanales o 1.818 h. anuales, salvo lo dispuesto en el artículo 6 del presente convenio respecto a la jornada irregular.

También tendrán la consideración de horas extras aquellas que superen el número de horas de distribución irregular anuales establecidas en el precitado artículo 6.

El límite máximo de horas extraordinarias es de 80 horas anuales, tal y como indica el artículo 35. 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas correspondientes a los días festivos entre semana, se descontarán del cómputo anual. De lunes a viernes, de existir algún día festivo se descontarán 8 horas y si el festivo cae en sábado serán descontadas 5 horas.

2. ° Aquellas horas de trabajo que se realicen en días festivos, con excepción de los turnos que comiencen a las 22,00 horas de dichos días y continúen hacia día laborable, se abonarán con un incremento de 1 euro sobre el valor de la hora normal, durante la vigencia del presente convenio.

Para la realización de las horas extras precisas por los trabajadores fijos y los trabajadores fijos- discontinuos se utilizará, siempre que ello fuera posible por el tipo de actividad a realizar, el criterio del orden de antigüedad.

Para el caso de existir pactos entre la empresa y el Comité para la realización de las horas extras se estará a lo recogido en los mencionados pactos

Artículo 9. Vacaciones

Los trabajadores fijos tendrán derecho a unas vacaciones anuales, consistente en 30 días naturales, y los trabajadores fijos discontinuos tendrán derecho a la parte proporcional de los días de trabajo efectivo realizados, de conformidad con lo previsto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

La fecha de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores o sus representantes y de no lograrse, se estará a lo que determine el Juzgado de lo Social. A la hora de fijar el calendario de vacaciones se tendrá en consideración la campaña de alta actividad, esto es, los meses de Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre y Noviembre. En dicho periodo para la normal marcha de la actividad de la empresa el disfrute de las vacaciones estará condicionado a la decisión de la Comisión Paritaria.

El inicio de las vacaciones no podrá coincidir con domingo o festivo.

El periodo de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, que también podrán convenir en la división en dos del periodo total.

Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrán fijar los periodos de vacaciones de todo el personal, ya sean en turnos organizados sucesivamente. El calendario de vacaciones se fijará en cada centro. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. En el caso de que algún trabajador esté en situación de I. T., antes del disfrute de sus vacaciones correspondientes, éstas se suspenderán y su disfrute podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado. La posibilidad de disfrutar tales periodos vacacionales más allá del término del año natural al que correspondan, quedará sin embargo supeditada en los de I. T. derivadas del embarazo, el parto, lactancia natural o durante la suspensión del contrato por permiso de paternidad, contemplados en el párrafo segundo del art. 38. 3 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador que ingrese en la empresa en el transcurso del año, tendrá derecho en ese año, al disfrute de la parte proporcional de vacaciones. Los trabajadores que cesen por cualquier causa, tendrán derecho a una compensación en metálico equivalente a la parte proporcional de los días no disfrutados.

Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales llevan prorrateado el importe de los treinta días de vacaciones en el salario/hora correspondiente al salario base y demás complementos salariales incluidos en el presente convenio colectivo.

Artículo 10. Días festivos

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

Capítulo IV. Interrupciones no periódicas de la prestación laboral**Artículo 11.- Licencias retribuidas.****A) Licencias retribuidas**

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días

d) Por el tiempo indispensable para acompañar a la asistencia sanitaria a familiares de primer grado por afinidad o consanguinidad. Se concederá un máximo de 3 veces al año, previa solicitud y justificación.

e) Durante dos días en caso de traslado de vivienda.

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

g) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica, justificándolo con posterioridad y siempre que esa consulta no se pueda realizar en horas fuera de trabajo.

h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. El trabajador podrá optar por acumular estas horas en jornadas completas. (doce días laborables)

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen.

i) Por razones de guarda legal de acuerdo con lo establecido en el art. 37.5. del Estatuto de los Trabajadores.

j) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

k) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

l) 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 y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

m) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia

En cualquier caso, para tener derecho a las licencias retribuidas previstas en éste artículo, el trabajador deberá estar en activo en el momento del hecho causante

B) Licencias no retribuidas

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, sin derecho a remuneración, por fallecimiento de familiar, hasta segundo grado de consanguinidad, once días no retribuidos adicionales a los cuatro días retribuidos previstos en el apartado A.c) de este artículo, siempre que el fallecimiento se produzca fuera del territorio nacional.

Capítulo V. Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 12. Excedencias

Las excedencias pueden ser voluntarias o forzosas y deberán ser solicitadas por escrito.

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

Habida cuenta de la dificultad de los fijos discontinuos para alcanzar el mínimo de un año de antigüedad para disfrutar de la excedencia voluntaria, dicho año se computará desde el inicio de la relación laboral con la empresa, y el mínimo período de excedencia voluntaria será de 4 meses. En este período no se añadirá en ningún caso a la antigüedad que tenía el trabajador en el momento de iniciar su excedencia.

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

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

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

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

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

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

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

B) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, los trabajadores, de acuerdo con sus respectivos Estatutos, ejerzan funciones sindicales de ámbito local o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. En el supuesto de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito local o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

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

D) Por cuidado de familiares. La excedencia por cuidado de familiares a que se refiere el art. 46. 3 del Estatuto de los Trabajadores tendrá una duración máxima de 3 años.

La reserva del puesto de trabajo quedará referida al tiempo que perduró la situación de excedencia por cuidado de familiares. El trabajador podrá solicitar su reincorporación a su puesto de trabajo antes de finalizar el periodo de excedencia solicitado, pero siempre preavisando con 15 días de antelación. Cuando se produzca su reincorporación, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato.

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

Durante este periodo tendrá el trabajador derecho a la asistencia de formación profesional.

El periodo en que permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, con la excepción de la excedencia voluntaria, será computable a efectos de antigüedad.

Cuando se produzca su reincorporación, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato.

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

Capítulo VI. Salarios

Artículo 13. Recibos de salario

La liquidación y el pago del salario, una vez devengado, se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenido. Los registros de jornada estarán a disposición del Comité de Empresa y/o del sindicato representativo dentro de la empresa

Artículo 14. Retribuciones

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

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

El incremento salarial a partir del 1 de enero de 2025, será del 2% sobre el salario base y las pagas extraordinarias previstas en la tabla salarial para cada uno de los años de vigencia (2025 y 2026), con independencia de la evolución del IPC. Este incremento no se aplica a los complementos salariales previstos en este convenio.

En caso de que la subida del SMI para los años 2025, 2026 y siguientes (en caso de no haber denuncia) sea superior al 2% del año natural inmediatamente anterior, no se aplicará el incremento del 2% previsto en el apartado anterior; aplicándose entonces el nuevo SMI y manteniéndose las diferencias salariales entre los grupos profesionales existentes en el año 2024.

Con el fin de mantener un nivel retributivo de referencia legal y acorde con el sector, evitando la competencia desleal, el salario mínimo garantizado en cómputo anual (excluyendo el plus de nocturnidad que nunca será tenido en consideración para dicho cómputo) será el previsto en el Convenio de Empresas Cosecheras y Productoras de Fruta, Uva de mesa y otros productos de la Región de Murcia (convenio de ámbito superior), para cada periodo de su vigencia y cuya aplicación se producirá desde el momento en que sea efectivo éste. La regularización, de ser necesaria, tendrá en consideración que tanto el complemento de puesto de trabajo como el de actividad previstos en este Convenio y, en su caso, el complemento personal, no serán compensables ni absorbibles.

Artículo 15. Salario base

El salario base de los trabajadores afectados por el presente Convenio, es el especificado en la tabla salarial anexa para cada uno de los niveles y categorías, con las matizaciones que para los trabajadores fijos discontinuos y eventuales constan en el artículo anterior.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores, sus representantes legales y/o sus asesores sindicales, el registro de jornada, por fecha, finca y tarea, cuando lo soliciten.

Artículo 16. Pagas extraordinarias

Se establecen dos pagas extraordinarias consistentes en 30 días del salario base pactado en el presente Convenio. Dichas pagas, habrán de abonarse el día 22 de junio y el 22 de diciembre. La empresa podrá prorratear mensualmente dichas pagas. Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales las llevan prorrateadas en el salario diario

Artículo 17. Participación de beneficios

Se fija una paga de beneficios para todos los trabajadores, sea cual sea su categoría, pagadera el día 12 de octubre y en cuantía de 193 euros durante la vigencia del convenio. La empresa podrá prorratear mensualmente la misma. Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales las llevan prorrateadas en el salario diario.

Artículo 18. Plus de nocturnidad

La empresa se compromete a la implantación de un sistema de turnos rotativos, de mañana, tarde y noche, durante el tiempo en que sea necesario, por causas productivas y previa comunicación a la Representación Legal.

Cuando el trabajador realice su jornada nocturna tendrá derecho al percibo de un plus de nocturnidad consistente en un incremento de 0.20 € la hora durante el año 2024; 0,35 € la hora en el año 2025 y de 0.50 € la hora en el año 2026.

En el caso de que el trabajador voluntariamente solicite prestar servicios única y exclusivamente en el turno de noche y la empresa acceda a dicha solicitud, no tendrá derecho al percibo de este plus de nocturnidad.

Artículo 19. Complemento de puesto de trabajo

Este complemento está atribuido a los puestos de trabajo en función de sus características y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en los puestos que los tengan asignados, por lo que no tendrán carácter consolidable y el personal dejará de percibirlos cuando no ser ejecuten los mismos.

En consecuencia, se acuerda el abono, en la cuantía especificada en las tablas salariales, de este complemento para los siguientes puestos de trabajo:

- ENCARGADO GENERAL DE ALMACEN
- ENCARGADO TURNO (almacén - termo)
- JEFA DE LINEA
- ENCARGADO GENERAL CAMPO
- ENCARGADO FINCA
- AYTE. ENCARGADO
- ENCARGADO MONTADOR
- ENCARGADO CUADRILLA
- TRACTORISTA

- REGADOR
- CONDUCTOR
- LIMPIADORES/AS

Artículo 20. Complemento de actividad

Como consecuencia de las especiales características de alguna de las funciones de diferentes puestos de trabajo o de la de la forma en la que se lleva a cabo la actividad laboral, se pacta un complemento por la ejecución de las siguientes funciones:

A) Carretillero del grupo 4 de almacén: Por el ejercicio de sus funciones como carretillero de frío (esto es, la ubicación, mediante sistemas informáticos, de los pallets en las diferentes cámaras, asegurando que los stocks físicos y virtuales coinciden; carga de camiones mediante sistema informático, asegurando que los pedidos introducidos en el sistema coinciden con el pedido físico cargado, asegurando que cumplen los parámetros de calidad definidos para cada cliente en la temperatura de carga del producto), se establece un plus de puesto de trabajo de 220 € mensuales,

B) Personal de almacén, del grupo 5 de almacén: Por el ejercicio de las funciones detalladas en OTRAS FUNCIONES (punto 2 de la descripción del puesto de trabajo del artículo 40 de este Convenio) se establece un plus de puesto de trabajo de 0,20€ por hora de trabajo efectivo.

Este complemento que no tiene carácter consolidable se abonará única y exclusivamente cuando se realicen las funciones especificadas en este artículo, no procediendo, por tanto, su abono cuando no se ejecuten estas.

Artículo 21. Desplazamientos internos y dietas.

En todo caso, la jornada laboral empieza y finaliza en el tajo para las faenas agrícolas.

Una vez iniciado el trabajo, los desplazamientos que hubieren de darse entre centros de trabajo tendrán el reconocimiento de un plus económico llamado de desplazamiento. De esta forma, cuando por necesidades de la empresa un trabajador tenga que desplazarse desde el centro de trabajo, normal o habitual, a otros lugares distintos, la empresa proveerá el medio de transporte adecuado, en caso de que no exista otro de servicio público colectivo, siendo este último a cargo de la empresa. Si empresa y trabajador convinieran en utilizar el vehículo de éste, aquella deberá dar obligatoriamente, por escrito, la autorización pertinente, abonándole la empresa la cuantía de 0,22 €/km. durante toda la vigencia del convenio, salvo disposición legal diferente.

La Dieta es un concepto extra salarial de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionado como consecuencia de la situación de desplazamiento.

1. El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia de la prestación de un servicio, se obligue al trabajador a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual y de la de la prestación habitual de su servicio. Se devengará siempre por día natural.

2. Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida de mediodía cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual y de la de prestación habitual de su servicio.

3. El importe de la dieta se fija en los siguientes importes y cuantías: Comida, 15 euros; cena, 15 euros; pernoctación y desayuno, 40 euros.

4. Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado no se satisfará dieta alguna. El importe de la dieta se devenga por días efectivamente trabajados.

Artículo 22. Plus Movilidad. Con el fin de compensar los gastos de desplazamiento de los trabajadores de campo, se pactan las siguientes cuantías y condiciones

A.- Los trabajadores de campo pertenecientes a cuadrillas móviles que no están asignadas a fincas específicas, cuyo censo estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores, percibirán en concepto de plus de movilidad las siguientes cantidades:

1.- Si la finca donde vayan a prestar servicios los trabajadores se encuentra a una distancia de entre 45 y 70 Kilómetros a contar desde el centro de trabajo de la empresa sito en el P.I. El Saladar de Totana, y la finca de destino, se abonará un importe de 2 euros diarios, incluyendo ida y vuelta

2.- Si la finca donde vayan a prestar servicios los trabajadores se encuentra a una distancia de entre 71 y 115 Kilómetros a contar desde el centro de trabajo de la empresa sito en el P.I. El Saladar de Totana, y la finca de destino, se abonará un importe de 3 euros diarios, incluyendo ida y vuelta

3.- Si la finca donde vayan a prestar servicios los trabajadores se encuentra a una distancia mayor de 116 Kilómetros, a contar desde el centro de trabajo de la empresa sito en el P.I. El Saladar de Totana, y la finca de destino, se abonará un importe de 5 euros diarios, incluyendo ida y vuelta

4. la empresa establecerá turnos rotativos de las cuadrillas móviles a fin de que los trayectos a realizar sean lo más equiparables posible.

B.- Los trabajadores de campo pertenecientes a cuadrillas que estén asignadas a fincas específicas, en el caso de que, por razones organizativas o productivas, deban desplazarse a otra distinta, percibirán en concepto de plus de movilidad, las siguientes cuantías

1.- Si la finca donde vayan a prestar servicios los trabajadores se encuentra a una distancia de entre 45 y 70 Kilómetros a contar desde la finca de referencia que tenga asignada la cuadrilla y la de destino, se abonará un importe de 2 euros diarios, incluyendo ida y vuelta

2.- Si la finca donde vayan a prestar servicios los trabajadores se encuentra a una distancia de entre 71 y 115 Kilómetros a contar desde la finca de referencia que tenga asignada la cuadrilla y la de destino, se abonará un importe de 3 euros diarios, incluyendo ida y vuelta

3.- Si la finca donde vayan a prestar servicios los trabajadores se encuentra a una distancia mayor de 116 Kilómetros, a contar desde la finca de referencia que tenga asignada la cuadrilla y la de destino, se abonará un importe de 5 euros diarios, incluyendo ida y vuelta.

La empresa se compromete al inicio de campaña a facilitar al comité de empresa los listados de las cuadrillas móviles, así como el de las cuadrillas asignadas a fincas específicas.

El percibo de este plus será incompatible con el percibo del plus de desplazamiento

Artículo 23. Trabajo a incentivos

En el que caso de que la empresa decida implantar un sistema de trabajo de rendimiento o productividad, informará, con carácter previo a los Representantes de los Trabajadores, siendo imprescindible la participación de éstos últimos para llevar a cabo dicho sistema de trabajo.

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

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

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

Artículo 24. Momento de pago y mora

La empresa vendrá obligada a hacer efectiva la retribución mensual en los 5 primeros días laborables del mes siguiente al vencido trabajado; por acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa y causa justificada se podrá abonar en fecha posterior. De igual forma, habrá de abonar las percepciones económicas de vencimiento superior al mes en los días fijados en este convenio, en las vísperas caso de ser festivo. De no abonar los salarios en el momento citado, incurrirá en mora desde el momento que el trabajador le requiera formalmente para el pago y deberá abonar por tal concepto una cantidad equivalente al interés legal.

Artículo 25. Finiquito

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador se ajustará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente

Cuando se produzca la comunicación a los trabajadores de la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del contrato de trabajo, estará presente un miembro del comité de empresa cuando así lo solicite el trabajador.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

Artículo 26. Usos y costumbres

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

Capítulo VII. Beneficios sociales

Artículo 27. Póliza de seguros

La empresa abonará, como máximo, la suma de 30 euros, cada año de la vigencia del convenio, a cada trabajador, por la suscripción de pólizas de seguros que cubra el riesgo de muerte o invalidez permanente, cuya suscripción será de exclusiva cuenta del trabajador, siendo indispensable para el pago de la cantidad antes indicada, el justificar debidamente ante la empresa la formalización de la póliza. Esta póliza podrá llevarse a cabo de manera colectiva, presentando la misma suscrita con la relación de trabajadores beneficiarios, viniendo la empresa a abonar la cantidad pactada en función de aquellos. Esta cláusula afecta a los trabajadores que a la suscripción de póliza tuviesen cubierto, al menos, 50 días de trabajo efectivo en una campaña.

Artículo 28. Complemento IT

La empresa completará a partir de los 30 días de baja, en los casos de IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional a aquellos trabajadores afectados hasta el 100% de la base reguladora de la IT y hasta que se produzca la extinción y/o suspensión de la relación laboral o pase a inactividad de los trabajadores fijos discontinuos.

Capítulo VIII. Derechos colectivos

Son los reconocidos en el título II del ET y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en los cuales se establecen los derechos de los Representantes de los Trabajadores.

Artículo 29. Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Los Delegados de Personal y los Comités de Empresa tendrán las siguientes competencias:

Recibir la copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito (a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación). Igualmente recibir la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

Ser informados por la empresa de la iniciación de un expediente de regulación de empleo.

Asesorar a los trabajadores cuando así lo soliciten en la firma de los contratos laborales y finiquitos.

Intervenir en la negociación colectiva cuando sean nombrados miembros de la Comisión Negociadora por los trabajadores o sus sindicatos.

Ser informados de las medidas adoptadas en materia de medio ambiente. Disponer del crédito de horas establecido en el ET, con arreglo a las siguientes normas:

- Utilizarlas, no sólo en diálogo con la empresa, sino además en todas aquellas actividades de gestión que le sean propias por su representación.

- Las horas sindicales que se realicen dentro de la jornada de trabajo se considerarán a todos los efectos como trabajo efectivo. En todo caso, las horas sindicales que se utilicen en las reuniones convocadas expresamente por la Empresa, no computarán como utilización a efectos de la suma total del crédito horario, computándose a todos los efectos como trabajo efectivo.

- Los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y delegados sindicales, podrán acumular las horas sindicales con un preaviso a la empresa de 6 días.

Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

A) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

B) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones y de trabajos considerados como habituales en la empresa a otros centros de trabajo ajenos o no a ésta.

C) Planes de Formación profesional y continua en la empresa.

D) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

E) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Recibir información escrita, que será facilitada trimestralmente, al menos, sobre:

- La evolución general del sector económico al que pertenece la empresa.

- La situación de la producción y su programa, así como las ventas de la entidad.

- La evolución probable del empleo en la empresa

- Previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial -fijos discontinuos-.

- Las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas.

- Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.

- Los índices de siniestralidad y sus causas.

- Los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

Recibir información escrita, que será facilitada mensualmente, sobre:

- Las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, incluyendo el cómputo de tales horas día a día y totalizadas mensualmente.

- Partes de trabajo de los trabajadores de la empresa, que han de recoger la actividad llevada a cabo y la hora de entrada y salida.

- Las horas nocturnas realizadas por los trabajadores, incluyendo el cómputo de tales horas día a día y totalizadas mensualmente.

- Los boletines de cotización a la Seguridad Social (TC/1 y TC/2).

Recibir información escrita, que será facilitada anualmente, al menos, sobre:

- El balance, la cuenta de resultados, y la memoria económica y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos

Artículo 30. Derechos sindicales.

Los miembros de Comité de Empresa de cada central sindical, podrán acumular mensualmente entre sí las horas sindicales que legalmente les correspondan. Para que dicha acumulación sea efectiva, será necesario comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de seis días al final del mes

Se dispondrá del correspondiente tablón de anuncios para el ejercicio propio de difusión sindical y laboral, tales como insertar comunicaciones, etc., por parte de los miembros del Comité, delegado sindical, etc. Igualmente dispondrán de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato. b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Cada una de las Centrales Sindicales representadas en el Comité de Empresa, podrán nombrar un Delegado Sindical entre sus afiliados en las empresas que cuenten con al menos 250 trabajadores. El número de delegados sindicales por cada Sección Sindical de los sindicatos representados en el Comité de Empresa, se verá incrementado a dos si la empresa supera los 500 trabajadores.

El Delegado Sindical, en el supuesto de que no forme parte del Comité de Empresa, tendrá las mismas garantías y competencias establecidas para los miembros del Comité de Empresa.

En lo no dispuesto en el presente artículo, será de aplicación lo establecido en el ET y la Ley de Libertad Sindical y demás legislación vigente y complementaria.

Capítulo IX. Seguridad y salud laboral**Artículo 31. Ropa de trabajo**

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa, en las tareas que sean necesarias, proporcionará a sus trabajadores las prendas de protección personal adecuadas, según su correspondiente evaluación de riesgos, y planificación de la seguridad. Igualmente proporcionará las prendas y útiles necesarios para la realización de su trabajo. El uso de dichas prendas será obligatorio para el trabajador, siendo responsable del cuidado y conservación de la misma.

Artículo 32. Vigilancia de la salud

La empresa se compromete a velar por la salud de sus trabajadores, de manera que:

1. Se llevará a cabo un reconocimiento médico anual de todo el personal. 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 pudiera suponer un peligro para el desempeño de sus funciones, para los demás trabajadores 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, previo informe del Comité de Empresa.

2. Se entregarán los informes de dichos reconocimientos en un plazo no superior a un mes desde el reconocimiento, a cada interesado.

3. Se tendrá en consideración la evolución de sus patologías, por el SPA

4. Se solicitará del servicio de prevención, un reconocimiento y diagnóstico responsable para con los trabajadores. El servicio de prevención se compromete a tener en cuenta diagnósticos de especialistas ajenos para el contraste de los mismos. Se promoverá y llevará a cabo una reunión anual de responsables del servicio de prevención con los representantes de los trabajadores para analizar, valorar y buscar soluciones, en su caso, sobre la atención y actuaciones del año vencido.

Artículo 33. Política preventiva

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

Las partes suscriptoras del presente Convenio se comprometen a velar por el cumplimiento de la Legislación vigente en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, y reglamentos que la desarrollen. En caso de incumplimiento por parte de las empresas de la materia anteriormente indicada, los trabajadores, a través de sus representantes legales o de los Comités de Seguridad y Salud, pondrán en conocimiento de Dirección de la empresa estos hechos, para su subsanación.

Las partes propugnarán la agilización de los organismos de prevención previstos en la normativa.

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

De conformidad con lo dispuesto en el RDL 4/2023, que en su disposición final primera modifica el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, añadiendo una nueva disposición adicional única "Condiciones ambientales en el trabajo al aire libre", la empresa se compromete a:

1. Cuando se desarrollen trabajos al aire libre y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, deberán tomarse medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas.

2. Las medidas a las que se refiere el apartado anterior derivarán de la evaluación de riesgos laborales, que tomará en consideración, además de los fenómenos mencionados, las características de la tarea que se desarrolle y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora. En aplicación de lo previsto en esta disposición y en el artículo 23 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, las medidas preventivas incluirán la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurren fenómenos meteorológicos adversos, en aquellos casos en que no pueda garantizarse de otro modo la debida protección de la persona trabajadora.

3. En el supuesto en el que se emita por la Agencia Estatal de Meteorología o, en su caso, el órgano autonómico correspondiente en el caso de las comunidades autónomas que cuenten con dicho servicio, un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo, y las medidas preventivas anteriores no garanticen la protección de las personas trabajadoras, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista.

Artículo 34. Principios de la acción preventiva

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

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

La empresa esta obligada a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, y específicamente

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

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

Evaluar los riesgos que no hubieran podido evitarse, a través de:

Evaluación inicial teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los riesgos derivados del trabajo, la elección de los equipos de trabajo y la exposición a sustancias o agentes peligrosos. Tener en cuenta que la evaluación inicial de riesgos, exige que se tengan en consideración los riesgos conocidos y apreciados.

La actualización de la evaluación inicial cuando cambien las condiciones de trabajo o cuando se produzca algún accidente de trabajo o enfermedad profesional. La realización de controles periódicos de las condiciones y actividades laborales.

La evaluación inicial de riesgos es un proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para tomar una decisión apropiada sobre la adopción de medidas preventivas adecuadas. Esta evaluación consistirá en la realización de las mediciones, análisis o ensayos necesarios, atendiendo a los criterios técnicos de los organismos especializados (instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, normas UNE, etc.) de forma que el procedimiento utilizado proporcione confianza sobre su resultado.

Artículo 35. Planificación de la prevención.

Como resultado de la Evaluación Inicial de Riesgos, se establecerá la estructura de un Plan de Prevención para el Sector, que facilite la articulación de la planificación de la prevención de los riesgos laborales en las empresas.

Para ello, deberán acordarse y especificarse las siguientes actuaciones:

1. El diagnóstico de la situación, mediante el estudio de las condiciones de trabajo que nos ha aportado la Evaluación Inicial de Riesgos.
2. La definición de Objetivos Generales y Específicos.
3. Los programas de actuación en función de los riesgos detectados.
4. El plan de formación para el sector.
5. La asignación de medios materiales y humanos.
6. La asignación de tareas.
7. Los programas de Seguimiento y la evaluación final.

Dichas actuaciones darán lugar a la implantación y desarrollo de los Planes Preventivos en todos los centros de trabajo sujetos a este acuerdo, de una manera rápida y coordinada a través de la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral. Con tal fin se acuerda lo siguiente:

- Se adoptará un plan de formación para todos los trabajadores y en especial para los Delegados de Prevención y Delegados de Personal.

- En cumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales y en aplicación de la Ley 31/1995 y del Real Decreto 39/1997, en todos los centros de trabajo se integrará la actividad preventiva en el conjunto de sus actividades y decisiones en que éste se preste, incluidos todos los niveles de la empresa.

- La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en todas las decisiones que adopten.

- Se establece así que la Seguridad es intrínseca e inherente a todas las modalidades de trabajo, por lo que las responsabilidades en materia de Prevención de Riesgos Laborales están asignadas de forma directa a las funciones de cada puesto de trabajo.

- Por ello, sin merma de la responsabilidad general de la empresa, el responsable de un área de trabajo también lo es de la adopción de las medidas de prevención de riesgos precisas para que el trabajo se realice con las debidas condiciones de Seguridad y Salud en dicho área. Igualmente dará las instrucciones necesarias a los trabajadores que dependan de él, y de controlar su cumplimiento.

Artículo 36. Otras obligaciones del empresario.

1. Obligaciones del empresario en materia de equipos de trabajo: Se entiende por equipo de trabajo cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo. Los empresarios deben asegurarse de que los equipos de trabajo sean adecuados y garanticen la seguridad y salud de los trabajadores que los utilicen.

2. Obligaciones del empresario de proporcionar los equipos de protección individual: Se entiende por equipo de protección individual, cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de los riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin (ejemplos, cascos para la protección de la cabeza, protectores auditivos, cinturones de seguridad contra el riesgo de caída, etc.) Deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar por medio de técnicas de protección colectiva o mediante la adecuada organización del trabajo.

3. Obligaciones del empresario hacia la información a los trabajadores: Los empresarios están obligados a proporcionar a los trabajadores, a través de sus representantes, toda la información necesaria en relación con:

1. Los riesgos existentes

2. Las medidas de prevención y las medidas de emergencia, sin perjuicio de informar de forma individual y directa a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo.

4. Obligaciones del empresario en dar formación a los trabajadores: Los empresarios deben garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva. Esta formación deberá impartirse al comienzo de la contratación y cuando se produzcan cambios en las funciones o en los equipos de trabajo, debiendo repetirse periódicamente, si fuera necesario, a través de las propias empresas o concertándola con servicios ajenos, y deberá realizarse dentro de la jornada de trabajo.

5. Obligaciones del empresario en la adopción de medidas de emergencia: Los empresarios están obligados a analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma. Para ello deberá designar al personal encargado de poner en práctica estas medidas, que deberá ser suficiente en número y tener la formación y el material adecuado, así como organizar las relaciones necesarias con servicios externos.

6. Obligaciones del empresario en la vigilancia de la salud de los trabajadores: Los empresarios están obligados a vigilar periódicamente el estado de salud de sus trabajadores en función a los riesgos inherentes al trabajo, por medio de reconocimientos médicos o pruebas que causen las menores molestias a los trabajadores y que sean proporcionales al riesgo, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de la información.

7. Obligaciones de los empresarios documentales: Los empresarios están obligados a elaborar y conservar a disposición de la Autoridad Laboral la siguiente documentación:

1. Evaluaciones de riesgos.
2. Medidas y material de protección y prevención.
3. Resultados de los controles periódicos de las condiciones de trabajo.
4. Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores.
5. Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesiones (además de notificación de los mismos)

8. Obligaciones del empresario respecto a los trabajadores temporales y trabajadores cedidos por ETT's: Los empresarios están obligados, respecto a dichos trabajadores, a garantizar el mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que a los restantes trabajadores de la empresa. En cuanto a las obligaciones de las ETT's y las empresas usuarias (donde los trabajadores cedidos prestan sus servicios) se pueden sistematizar en las siguientes:

La ETT está obligada a facilitar información a los trabajadores con carácter previo al inicio de la actividad, acerca de los riesgos a que pueden estar expuestos, cualificaciones requeridas y medidas de prevención. Además deberá vigilar periódicamente el estado de salud de sus trabajadores. La empresa usuaria es responsable de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, y de las condiciones de ejecución del trabajo.

Asimismo, la empresa usuaria está obligada a informar a sus delegados de prevención o Servicios de Prevención, así como a los representantes de sus trabajadores, de la incorporación de los empleados cedidos por la ETT.

9. Obligaciones del empresario hacia la consulta a los representantes de los trabajadores: El empresario tiene el deber de consultar a los trabajadores, con la debida antelación, de la adopción de decisiones relativas a:

a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías (cuando éstas incidan en las condiciones de seguridad y salud).

b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de esas actividades o el recurso a un Servicio de Prevención Externo.

c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

d) Los procedimientos para el cumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de información a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores mismos, así como en materia de documentación ante la Autoridad Laboral.

e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

Artículo 37. Derecho de los trabajadores.

En particular, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y específicamente a los siguientes:

1. Derechos de información, consulta y participación, en relación con los riesgos derivados de la seguridad y salud en el trabajo, las medidas, y actividades de protección y prevención y la adopción de medidas de emergencia.

2. Derecho a que se les faciliten los equipos de protección individual.
3. Derecho a recibir la formación teórica y práctica adecuada en materia preventiva.
4. Derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando el propio trabajador considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud, sin que pueda sufrir perjuicio alguno por ello (salvo mala fe o negligencia grave).
5. Derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud.
6. Derecho a la protección específica de aquellos trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.
7. Derecho a la protección de la maternidad, que incluye un derecho laboral de permiso retribuido para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
8. Derecho de protección específica a los menores.
9. Derecho de protección específica de los trabajadores temporales y de los contratados por ETT's.
10. - La mujer trabajadora, en caso de embarazo, cuando las condiciones del trabajo puedan afectar negativamente a la madre o al feto, según prescripción médica, tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, respetando el salario y su reincorporación al puesto de trabajo anterior. En todo caso se aplicarán las prescripciones contenidas en la ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 38. Obligaciones de los trabajadores.

El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene. Hay que entender que también quedan comprendidas las medidas acordadas en Convenio Colectivo. Cada trabajador debe velar por su propia seguridad salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional. En particular, los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, están obligados a:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
3. Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.
4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención, sobre cualquier situación que a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la Autoridad Laboral competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones seguras de trabajo.

Artículo 39. Órganos de representación en materia de prevención.

1.- Los Delegados de Prevención. Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales Su designación por y entre los representantes del personal con arreglo a una escala, en función del número de trabajadores (ejemplo, de 50 a 100 trabajadores corresponden 2 delegados, entre 101 a 500, tres, etc.)

Dispondrán de un crédito horario retribuido suplementario de cuatro horas mensuales para el ejercicio de su labor. Sus competencias son:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa de prevención.
- Consulta y participación respecto a las decisiones empresariales sobre planificación y organización del trabajo y del desarrollo de actividades de protección de la salud.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Sus facultades son:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en la comprobación del cumplimiento de la normativa de prevención, pudiendo formular las observaciones que crean oportunas.
- Acceso e información a la documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.
- Recibir información de los daños ocasionados en la salud de los trabajadores.
- Recabar y recibir del empresario información que éste haya podido obtener de personas, órganos y organismos competentes en materia de seguridad y salud de los trabajadores.
- Realizar visitas a los lugares o a cualquier dependencia del centro de trabajo a efectos de ejercer labores de vigilancia y control del estado de las condiciones laborales, pudiendo, asimismo, comunicarse durante la jornada con los trabajadores, pero sin alterar el normal funcionamiento del proceso productivo.
- Recabar del empresario la adopción de medidas preventivas, pudiendo efectuar propuestas al efecto.
- Proponer la paralización de actividades en los casos de riesgo grave e inminente.

2. El Comité de Seguridad y Salud se constituirá y estará formado por los delegados de prevención de una parte y por el empresario en igual número de delegados de prevención, de la otra. A través de reuniones, que tendrán un carácter trimestral o cuando lo solicite alguna de sus representaciones, podrán participar los delegados sindicales y los técnicos de seguridad de la empresa, trabajadores especialmente cualificados e, incluso, técnicos de prevención ajenos a la empresa, si lo solicitara alguna de las partes; todos ellos con voz pero sin voto. Las competencias del Comité de Salud Laboral son:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para hacer más efectiva la prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa acciones de mejora y correctoras de las deficiencias existentes.

Las facultades del Comité de Salud Laboral son:

1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
2. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.
3. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y promover las medidas preventivas oportunas.
4. Conocer e informar la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención.

Capítulo X. Clasificación y promoción profesional

Artículo 40. Clasificación profesional

Los grupos profesionales que se describen son meramente enunciativos, sin que la empresa venga obligada a establecer en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos. La introducción de nuevos procesos productivos, maquinaria, tecnologías, etc..., podrían motivar la necesidad de modificaciones al amparo de nuevos estudios de grupos y niveles profesionales, los cuales se establecerán de común acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Se acuerda la polivalencia funcional en los términos previstos en el artículo 22.4 del Estatuto de los Trabajadores, de forma que, con carácter coyuntural y en atención a las necesidades de la empresa, se podrán asignar al trabajador funciones ajenas a su puesto de trabajo pero que se incluyan dentro de su grupo profesional, o que respondan a puestos de trabajo equivalentes dentro de la actividad, con respeto, en cualquier caso, de la titulación bajo la cual se celebró el presente contrato de trabajo y con el salario que corresponda al puesto encomendado en cada momento.

No obstante, lo anterior, la actividad normal y prevalente del trabajador en la empresa será en todo caso la que corresponde a su grupo y puesto de trabajo

La movilidad funcional fuera del grupo profesional o entre puestos de trabajo no equivalentes se regirá por lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, y, por tanto el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

Los grupos profesionales, por actividad, son los siguientes:



ACTIVIDAD	GRUPO	PUESTOS DE TRABAJO	DESCRIPCION/ FUNCIONES
SERVICIOS GENERALES	1	TECNICO TITULADO UNIVERSITARIO	Personal de grado universitario y que ha sido contratado por la Empresa en razón de dicho título para ejecutar primordialmente funciones propias de su titulación universitaria
	2	TECNICO TITULADO	Personal con título de Formación Profesional y que ha sido contratado por la Empresa en razón de dicho título para ejecutar primordialmente funciones propias de su titulación
	2	TECNICO ESPECIALISTA	El personal que, sin necesidad de título oficial, por su preparación y competencia, practica todas ó algunas de las fases del proceso encomendado en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo. Ejerce funciones de tipo facultativo, técnico ó de dirección especializada
	3	ADMINISTRATIVOS	Dependerá orgánicamente de la Dirección de la empresa o de la persona que este delegue. tiene un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, y que realiza tareas propias administrativas, tales como: Redacción de documentos, gestión de personal, contratos, nominas, proyectos, presupuestos, escritos y correspondencia que requiera conocimientos especiales de los asuntos de la Empresa y para cuya misión sea necesario interpretar disposiciones o preceptos reglamentarios; Elaboración de estadísticas, con capacidad para proyectarlas, analizarlas e interpretarlas; Facturas, cálculos de las mismas, responsable de ésta misión, Llevar libros oficiales de contabilidad o de cuentas corrientes; Liquidación de comisiones, intereses, impuestos, nóminas y operaciones análogas con capacidad de interpretación y solución; Utilización de programas informáticos, como procesadores de textos, hojas de cálculo, etc. Analista de programas. Es quién verifica análisis orgánicos de aplicaciones; realiza anotaciones de contabilidad, maneja el archivo, ficheros



	3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Es el trabajador/a que se encarga de actividades administrativas básicas, propias de la gestión y administración, bajo la responsabilidad y supervisión directa de sus superiores. Así, deberá manejar sistemas informáticos a nivel de usuario, junto con la tramitación, registro y archivo de correspondencia y documentos. En ésta especialidad, se integran los recepcionistas, operadores y mecanógrafos.
	4	CONDUCTOR	Dependerá orgánicamente de la Dirección de la empresa o de la persona que este delegue. En su defecto dependerá del encargado. Consistiendo en transporte de mercancías hortofrutícolas, pudiendo ayudar en la carga y descarga de la misma. Se encargará de que el vehículo bajo su responsabilidad dentro de la jornada laboral, disponiendo del tiempo necesario para dicha función tenga siempre los niveles de aceite, agua, presión de neumáticos y combustible necesarios para la intervención inmediata, al igual que el llenado de depósito de agua para la completa operatividad procediendo a su relleno cuando considere que es necesario.
	4	MANTENIMIENTO/ OFICIOS	El operario que con conocimientos técnicos y prácticos acreditados y bajo las órdenes de la Dirección de la empresa o personas en que se delegue realiza con especialización y adecuado rendimiento de su actividad, conforme a la programación establecida, en condiciones de seguridad y cumpliendo la normativa de aplicación vigente. Adopta las normas de prevención de riesgos laborales y de protección medioambiental establecidas para el mantenimiento
	5	LIMPIADORES/AS	Es la persona que se encarga de la limpieza de las instalaciones de la empresa: baños, oficinas, patios y líneas de envasado según las instrucciones indicadas. Limpieza periódica de las zonas asignadas, utilizando para ello, los productos y herramientas adecuadas en cada caso. Mantener ordenada y limpia las instalaciones y zonas de trabajo

ACTIVIDAD	GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DESCRIPCION / FUNCIONES
ALMACEN	2	ENCARGADO GENERAL	Es el personal a las órdenes de la Dirección de la Empresa, con suficientes conocimientos teórico-prácticos, dotes de mando y aptitud. Asume bajo su responsabilidad de dirección, vigilancia y cumplimiento de cuanto se relaciona con los procesos de Producción / Almacén, ordenando la forma en que los trabajos han de desarrollarse. Así
			mismos deberá velar por la disciplina y la seguridad y salud en el trabajo, y desarrollar las funciones docentes necesarias.
ALMACEN	2	ENCARGADO GENERAL TERMOSELLADO	Es el personal a las órdenes de la Dirección de la Empresa, con suficientes conocimientos teórico-prácticos, dotes de mando y aptitud. Asume bajo su responsabilidad de dirección, vigilancia y cumplimiento de cuanto se relaciona con los procesos de Termosellado, ordenando la forma en que los trabajos han de desarrollarse. Así mismos deberá velar por la disciplina y la seguridad y salud en el trabajo, y desarrollar las funciones docentes necesarias.
ALAMCEN	2	ENCARGADO DE TURNO	Es quien con conocimientos técnicos y prácticos acreditados dirige, coordina y vigila el trabajo del personal que se realiza en el almacene. cumplimiento de cuanto se relaciona con los procesos de Producción / Almacén. . Así mismo es quien maneja máquinas y ordenadores para realizar las labores necesarias y el cumplimiento de la gestión de producción en su inicio y final. Es la persona que debe velar que las órdenes de producción se asignen de forma correcta a cada línea. Será la persona encargada de transmitir información a las Jefas de Línea y al personal de almacén para que el trabajo se realice en tiempo y forma.

ALMACEN	2	COORDINADOR DE TERMOSELLADO	<p>Es quien con conocimientos técnicos y prácticos acreditados dirige, coordina y vigila el trabajo del personal que se realiza en el área de termosellado, cumplimiento de cuanto se relaciona con los procesos de termosellado. Así mismo es quien maneja máquinas y ordenadores para realizar las labores necesarias y el cumplimiento de la gestión de producción en su inicio y final.</p> <p>Es la persona que debe velar que las órdenes de producción se asignen de forma correcta a cada máquina. Será la persona encargada de transmitir información al Jefe de Equipo y al personal de termosellado, para que el trabajo se realice en tiempo y forma.</p>
ALMACEN	3	JEFA DE LINEA	<p>Dependerá orgánicamente de la Dirección de la empresa o de la persona que este delegue. En su defecto dependerá del encargado de turno/ encargado general. Es responsable del correcto funcionamiento de la sección a su cargo siguiendo instrucciones del Encargado Turno . Así mismos deberá velar por la disciplina y la seguridad y salud</p>

			<p>en el trabajo, dando las instrucciones de cómo realizar el trabajo del personal a su cargo.</p>
ALMACEN	3	JEFA DE EQUIPO DE TERMOSELLADO	<p>Dependerá orgánicamente de la Dirección de la empresa o de la persona que este delegue. En su defecto dependerá del encargado de turno/ encargado general. Es responsable del correcto funcionamiento de la sección a su cargo siguiendo instrucciones del Encargado Turno . Así mismos deberá velar por la disciplina y la seguridad y salud en el trabajo, dando las instrucciones de cómo realizar el trabajo del personal a su cargo.</p>
ALMACEN	4	CARRETIILLERO	<p>Es quien, como labores básicas y siguiendo instrucciones de un superior, se encarga de transportar en las fincas y/o almacén, las materias primas y auxiliares, así como el producto acabado en cajas y/o palets, carga y descarga del producto en los camiones, coloca el género en las cámaras de refrigeración y dentro de éstas, apila los palets, haciendo la selección por fechas, fincas, tamaño, etc. Igualmente provee de cartón y materiales a las secciones de producción, todo ello manejando y conduciendo la máquina elevadora, previa formación al efecto.</p>



ALMACEN	5	PERSONAL DE ALMACEN	<p>1.- FUNCION BASICA envasado y empaquetado de productos agrícolas. Personal que realiza las labores propias de envasado y empaquetado de los productos agrícolas, encargándose de clasificar, seleccionar (triar), envolver, colocar el producto adecuadamente dentro de los envases de cartón, en mallas u otro material, pesar, timbrar y colocar etiquetas.</p> <p>2.- OTRAS FUNCIONES Además de lo anterior, el personal de almacén podrá realizar las siguientes tareas: recepción de uva,</p> <p>a) Recepción y volcado de uva (calidad): Inspección de partidas, introducción de datos de calidad de la materia prima al sistema.</p> <p>b) Volcado de uva: Control de las partidas asignadas a cada pedido, verificando que el proceso físico y virtual no tienen diferencias.</p> <p>c) Manejo de los robots y control de los pedidos a final de línea, debiendo asegurar que la integración entre el ERP (Hispattec) y el robot funciona correctamente. Supervisando que las etiquetas de pallet se imprimen con la información correcta.</p>
---------	---	---------------------	---



			<p>d) Realización de etiquetas. Manejo de software de etiquetado y todos los elementos de impresión.</p> <p>e) Flejadora: Control y verificación de pedidos. Trazabilidad, etiquetado, pesaje y embalaje.</p> <p>f) Control de calidad final: Realización de informes de calidad final, introduciéndolos al sistema, todos los pedidos que se realizan.</p> <p>g) Técnico de Termo: Pequeños mantenimientos. Preparación y cambio de packaging asociado a cada pedido. Control de que el proceso físico y virtual se realizan correctamente. Asegurando el proceso de Termosellado.</p> <p>i) Soporte de trazabilidad. (Hispattec): Dan soporte del software a todos los trabajadores que tiene que interactuar.</p> <p>j) Control de rendimientos: Control y preparación de básculas marco.</p> <p>k) Control stock final: Audita y comprueba que el stock de producto terminado coincide física y virtualmente.</p> <p>l) Encargado de cartón por turno. Será el responsable de asegurar que las producciones de cartón, se realizan de forma correcta y se sirven en las líneas de producción en tiempo y forma.</p> <p>m) Responsable Listera. Es la persona responsable de asegurar que el número de horas y las tareas que se realizan en el almacén se introducen de forma correcta al sistema.</p> <p>N) Responsable de material. Realizar pedidos al proveedor, recepción y control de los mismos</p>
--	--	--	--

ACTIVIDAD	GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	DESCRIPCION / FUNCIONES
CAMPO	2	ENCARGADO GENERAL	Es el personal a las órdenes de la Dirección de la Empresa, con suficientes conocimientos teórico-prácticos, dotes de mando y aptitud. Asume bajo su responsabilidad de dirección, vigilancia y cumplimiento de cuanto se relaciona con los procesos de Producción, ordenando la forma en que los trabajos han de desarrollarse. Así mismos deberá velar por la disciplina y la seguridad y salud
			en el trabajo, y desarrollar las funciones docentes necesaria
CAMPO	2	ENCARGADO DE FINCA	Son las mismas que las del Encargado General pero en el ámbito de la finca de destino
CAMPO	2	AYDANTE ENCARGADO GENERAL	Realizará funciones de apoyo en las tareas del Encargado General/Fincas. Lo sustituirá cuando este, se halle ausente.
CAMPO	2	ENCARGADO MONTADOR	Es el que, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados y bajo las órdenes de la Dirección de la empresa y del encargado general, dirige, controla y organiza los trabajos del Montaje parral. Así mismo deberá controlar la puesta a punto y manejo de las maquinas; velar por la disciplina y la seguridad y salud en el trabajo, y desarrollar las funciones docentes necesarias.
CAMPO	3	ENCARGADO CUADRILLA	Es el que, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados y bajo las órdenes de la Dirección de la empresa y del encargado general/finca dirige, controla y organiza los trabajos del Campo. Así mismo deberá controlar la puesta a punto y manejo de las maquinas; velar por la disciplina y la seguridad y salud en el trabajo, y desarrollar las funciones docentes necesarias.
CAMPO	4	TRACTORISTA	Es el operario que, teniendo autorización administrativa para ello, maneja el tractor con precisión y pericia. Serán las tareas propias del tractorista: conducir el tractor y manejo de los aperos (conjunto de instrumentos y demás cosas necesarias para la labranza) según sus especificaciones y tipo de trabajo a realizar en la preparación y acondicionamiento de las zonas de producción, así como en las labores de siembra o recolección; conducción de tractor con remolque; conducción de tractor para hacer el tratamiento y aplicación de productos fitosanitarios y demás actividades análogas

CAMPO	5	PERSONAL CAMPO	<p>1.- (PEON) Son los trabajadores que realizan: Operaciones para la preparación del terreno, siembra y plantación de cultivos agrícolas. Preparan el terreno, manualmente o con pequeña maquinaria, para la implantación del material vegetal, siguiendo instrucciones. Realizan trabajos básicos, manualmente o con pequeña maquinaria, para la instalación de Infraestructuras, siguiendo el plan de trabajo establecido. Ejecutan la siembra, transplante o plantación, adecuación de zonas de riego, Podar e Injertar, destallar, atar uveros, etc. Operaciones en la recolección de cultivos agrícolas. Se recolectan y se conservan los productos y subproductos agrícolas, siguiendo instrucciones.</p>
			<p>Los productos y subproductos de los cultivos se clasifican, envasan, en su caso, siguiendo indicaciones para asegurar su viabilidad y calidad.</p> <p>2.- (REGADOR): el peón podrá realizar el mantenimiento de la instalación de riego en su totalidad y del control de la fertiirrigación de la finca o fincas que tenga a su cargo. Para ello debe controlar con la frecuencia requerida, que todas las unidades que conforman la instalación, dígame bombas, filtros, cubas de abono, inyectoras, tuberías principales, tuberías secundarias, portagoteros y goteros, etc, presentan un funcionamiento óptimo. Posteriormente, acata las directrices indicadas por el responsable técnico de la explotación en cuanto a duración de riegos, aplicación de abonos sólidos o líquidos, en su justa medida y durante el tiempo requerido, confirmando estas aplicaciones en partes diarias de aplicación de riego y abono, que se encuentran en el cabezal de riego.</p>
CAMPO	6	ESPECIALISTA PLASTICO	<p>Sus funciones consisten en la colocación y retirada posterior de plástico sobre la malla existente para la protección de la uva por lluvia</p>

Artículo. 41. Promoción y formación profesional.

Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo establecido en el presente Convenio.

Todos los trabajadores sujetos a este Convenio tendrán igualdad de condiciones para cubrir los puestos vacantes o de nueva creación, así como a cambiar a una categoría o grupo profesional superior teniendo en cuenta la antigüedad, méritos, formación, conocimientos, experiencia, titulación, etc., del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

La promoción o ascensos del personal directivo se efectuará por libre designación de la empresa. La promoción o ascenso del personal técnico se cubrirá libremente en razón a los títulos correspondientes, a la competencia profesional y a las dotes de organización y mando que precisen los designados para cubrir el puesto vacante o de nueva creación.

La promoción o ascenso del personal administrativo serán cubiertas en primer lugar por personal de la empresa capacitado por titulación y experiencia o ajeno a ella, libremente designado por ésta. En referencia al personal obrero, la promoción o ascenso se cubrirán en primer lugar por personal de la empresa con capacitación profesional adecuada al puesto de trabajo a cubrir, y en segundo lugar por antigüedad, dentro de cada categoría profesional, por el personal de categoría inmediata inferior.

En todo caso será una comisión paritaria constituida entre parte del comité y la empresa quien determine los criterios de capacitación profesional que se estimen adecuados. El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, cuando estos existan y cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Asimismo tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 42. Formación continua.

Las partes firmantes del presente Convenio consideran primordial que la formación continua en la empresa se convierta en un instrumento necesario para garantizar la cualificación y profesionalidad de los trabajadores. Por ello, las partes se comprometen durante la vigencia del presente Convenio a introducir los mecanismos y procedimientos necesarios para que dicha formación redunde en beneficio de los trabajadores y en consecuencia en la empresa. En referencia a los Permisos Individuales de Formación (PIF), se garantizará la formación de estos permisos a los trabajadores no cualificados, sin perjuicio de estudios de más nivel, así como los procedimientos de concesión de los PIF. Los cursos que se establezcan por la empresa serán de obligatoria realización por parte de los trabajadores designados, en aras a la mejor implantación del plan de formación continua.

Artículo 43. Formación de mandos y mandos intermedios

La empresa se compromete a llevar a cabo un plan de formación anual de sus encargados y personal que pueda precisar y/o acuerde con la RLT, consistente entre otras materias en calidad en la gestión de personal, derechos y deberes de los trabajadores, como recibir y transmitir órdenes, seguridad y salud en el trabajo, etc. Dicha formación contará con pruebas prácticas con personal de cuadrillas de la propia empresa

Capítulo XI. Interpretación del convenio y resolución de conflictos

Artículo 44. Comisión Paritaria

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del Convenio, que estará compuesta de forma paritaria por cinco representantes de los trabajadores y cinco representantes de la empresa, con los asesores que estimen las partes, quienes intervendrán en las deliberaciones con voz, pero sin voto.

Cualquiera de las partes que integran la Comisión podrá convocar reuniones, notificándose a la otra al menos con 7 días de antelación y con acuse de recibo. La convocatoria deberá constar de los puntos objeto de la reunión.

Las reuniones serán válidas, siempre que se hagan de la forma que se establece y los acuerdos se realizarán por mayoría simple de los asistentes, siempre y cuando exista igualdad de miembros por una y otra representación.

En la convocatoria, se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación.

En todo caso, la Comisión se reunirá al término de cada año o durante el mes de enero del siguiente año para actualizar las tablas salariales y establecer el calendario laboral.

Los acuerdos que se alcancen en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro.

Las partes se obligan a someter a la Comisión todas las cuestiones de interés general que susciten con carácter previo a cualquier acción judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos colectivos. En todo caso, deberá negociarse bajo el principio de buena fe.

Son funciones de la Comisión Paritaria Mixta, entre otras:

- Interpretar las normas establecidas en este Convenio.
- Vigilar el cumplimiento del mismo.
- Adaptar anualmente las tablas salariales a las subidas pactadas en el Convenio Colectivo
- Reunirse en el caso de que el Salario Mínimo Interprofesional afecte a alguna categoría profesional de este Convenio, con el fin de acomodarla en su caso a la cuantía del mismo
- En materia de seguridad y salud Laboral, la Comisión procurará el mejor cumplimiento de las disposiciones legales al respecto, para lo cual podrá proponer las actuaciones o estudios que considere pertinentes.
- En materia de Formación Continua, la presente comisión podrá realizar los análisis de necesidades de formación, los estudios de proyecto de formación conjuntos, en cuyo caso también podrá realizarse el seguimiento de dichas actividades conjuntas. Pudiendo proponer ante los órganos competentes las actuaciones o proyectos que puedan ser de interés común y que se consideren de importancia en esta materia para el sector.
- Resolver, a instancias del interesado, o de alguna de las partes integrantes de esta comisión, sobre el punto g de las licencias retribuidas, en cuanto al tiempo empleado en las asistencias médicas.
- Cualquiera otra función que pudiera establecerse.

Artículo 45. Solución extrajudicial de conflictos laborales

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, asumen el contenido íntegro del III Acuerdo sobre SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES EN LA REGIÓN DE MURCIA, (ASECMUR-III; BORM n.º 21, 27/01/2021), con el alcance previsto y sometido al desarrollo que en mismo se establece.

La empresa, de desear llevar a cabo la inaplicación de alguna de las condiciones de trabajo establecidas legalmente en su empresa, y siempre y cuando concurren algunas de las causas previstas en el art. 82. 3 del ET podrán acceder a ello, siempre de conformidad con lo recogido en el mencionado artículo 82. 3 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, las partes habrán de recurrir al procedimiento de solución de conflictos recogido en el ASECMUR -III anteriormente establecido. Dicha actuación habrá de ser posterior a la de la Comisión Paritaria de este convenio colectivo de aplicación, y siempre y cuando en la misma se mantengan las discrepancias y falta de acuerdo. Todo ello en los plazos y términos legalmente dispuestos.

Capítulo XII. Régimen disciplinario

Artículo 46. Faltas y sanciones

Se considerarán faltas laborales las acciones u omisiones del trabajador que supongan incumplimiento laboral de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente artículo. Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

a) Se consideran faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.
2. No notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador acredite la imposibilidad de realizar dicha notificación.
3. Faltar al trabajo un día en el período de un mes sin causa que lo justifique.
4. La desobediencia en materia leve.
5. Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuese responsable.
6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social.
7. El abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo de la jornada.
8. La embriaguez no habitual durante el trabajo.
9. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
10. No atender al público con la corrección y diligencia debidas
11. Distraer de forma reiterada a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario
12. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

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

b) Se consideran faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.
2. Faltar de dos a cuatro días al trabajo, sin justificación, en el período de un mes.

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

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

5. La imprudencia en el desempeño del trabajo si la misma conlleva riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales.

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

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

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

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

10. El empleo del tiempo de trabajo y bienes de la empresa, ganado, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.

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

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

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

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

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

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

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

C) Se considerarán faltas muy graves:

1. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, compañeros o de cualquiera otra persona dentro de la dependencia de la empresa.

2. La indisciplina o desobediencia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

d) Sanciones:

Las empresas podrán imponer a los trabajadores/as, en función de la calificación de las faltas cometidas y de las circunstancias que hayan concurrido en su comisión, las sanciones siguientes:

1. Por faltas leves:

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

2. Por faltas graves:

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

3. Por faltas muy graves:

- a. Las previstas para las faltas leves o graves
- b. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- c. Pérdida de antigüedad total o parcial.
- d. Despido disciplinario.
- e) Procedimiento sancionador.

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

En el caso de que un trabajador realice una conducta encuadrable en las tipificadas en el artículo 35. b) como falta grave, la empresa puede sancionarle con las previstas en el artículo

35. d) para dichas faltas y también con las previstas en dicho artículo para las leves, y ello sin perjuicio de mantener la calificación de la sanción como falta grave y sin que, en ningún caso, afecte ello a la eventual posibilidad de computar esa falta a efectos de reincidencia. Lo mismo ha de interpretarse para la comisión de las faltas muy graves del artículo 35. c), pudiendo en ese caso la empresa aplicar las sanciones previstas en el artículo 35. d) para dichas infracciones o las previstas para las faltas leves o graves, sin perjuicio de mantener la calificación de la falta como muy grave, y sin que, en ningún caso, afecte ello a la eventual posibilidad de computar esa falta a efectos de reincidencia.

Los representantes legales de los trabajadores serán informados por la empresa de las sanciones impuestas por faltas leves, graves y muy graves. Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas leves, graves y muy graves, a los representantes legales de los trabajadores, en el cual serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o los restantes delegados de personal y la sección sindical a la que el representante de los trabajadores pertenezca.

f) Ejecución de las sanciones

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

g) Prescripción

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

Artículo 47. 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, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. El principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación tanto para el personal con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo y las Empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias.

Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en: El acceso al empleo

Estabilidad en el empleo

Igualdad salarial en trabajos de igual valor Formación y promoción profesional Ambiente laboral exento de acoso sexual L

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

Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.

Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales, se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

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

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se constituirá una comisión al efecto en el ámbito provincial de éste Convenio.

La composición de ésta comisión será paritaria y estará compuesta por las partes firmantes del mismo. 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.

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

Esta comisión habrá de discutir y acordar acerca de lo dispuesto en el artículo 37. 4 del Real D. L 1/1995 de 24 de marzo actualizado a fecha 22 de marzo de 2007 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El plan de igualdad será ejecutado de conformidad a lo dispuesto en el RD 901/2020 de 13 de Octubre que modifica la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres.

En este sentido, el plan a aplicar será el que previamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores hayan acordado. Dichos planes de igualdad contendrán unas etapas de desarrollo con unos contenidos mínimos, que deben contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones salariales, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Disposiciones adicionales

Primera.- En el texto del presente Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes

Segunda.- Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, con carácter personal, se tengan establecidas con la empresa a la entrada en vigor este Convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado en su cómputo global.



ACTIVIDAD	GRUPO	PUESTO	PERSONAL FIJO					PERSONAL FIJO DISCONTINUO Y EVENTUAL					
			*SALARIO BASE MENSUAL 12 PAGAS (incluida p.p. extras y p.p. benef.)	COMPLEMENTO PUESTO MES	*SALARIO MENSUAL + COMPLEMENTO	SALARIO ANUAL	SALARIO ANUAL MAS COMPLEMENTO PUESTO	SALARIO/H.	COMPLEMENTO PUESTO/H.	SALARIO MAS COMPLEMENTO PUESTO / HORA	SALARIO ANUAL	SALARIO ANUAL MAS COMPLEMENTO PUESTO	
SERVICIOS GENERALES	1	TECNICO TITULADO UNIVERSITARIO	1.956,68	-	1.956,68	23.480,10	23.480,10	12,92	-	12,92	23.480,10	23.480,10	
	2	TECNICO TITULADO	1.639,87	-	1.639,87	19.678,40	19.678,40	10,82	-	10,82	19.678,40	19.678,40	
	2	TECNICO ESPECIALISTA	1.528,91	-	1.528,91	18.346,86	18.346,86	10,09	-	10,09	18.346,86	18.346,86	
	3	ADMINISTRATIVO	1.464,56	-	1.464,56	17.574,75	17.574,75	9,67	-	9,67	17.574,75	17.574,75	
	3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.323,00	-	1.323,00	15.876,00	15.876,00	8,73	-	8,73	15.876,00	15.876,00	
	4	CONDUCTOR	1.323,00	151,50	1.474,50	15.876,00	17.694,00	8,73	1,00	9,73	15.876,00	17.694,00	
	4	MANTENIMIENTO/OFIOS	1.323,00	-	1.323,00	15.876,00	15.876,00	8,73	-	8,73	15.876,00	15.876,00	
	5	LIMPIADORES/AS	1.323,00	30,30	1.353,30	15.876,00	16.239,60	8,73	0,20	8,93	15.876,00	16.239,60	
ALMACEN	2	ENCARGADO GENERAL	1.323,00	343,91	1.666,91	15.876,00	20.002,86	8,73	2,27	11,00	15.876,00	20.002,86	
	2	ENCARGADO DE TURNO (ALMACEN/TERMO)	1.323,00	181,80	1.504,80	15.876,00	18.057,60	8,73	1,20	9,93	15.876,00	18.057,60	
	3	JEFES DE LINEA	1.323,00	75,75	1.398,75	15.876,00	16.785,00	8,73	0,50	9,23	15.876,00	16.785,00	
	4	CARRETIILLEROS	1.323,00	30,30	1.353,30	15.876,00	16.239,60	8,73	0,20	8,93	15.876,00	16.239,60	
	5	PERSONA ALMACEN	1.323,00	-	1.323,00	15.876,00	15.876,00	8,73	-	8,73	15.876,00	15.876,00	
CAMPO	2	ENCARGADO GENERAL	1.323,00	343,91	1.666,91	15.876,00	20.002,86	8,73	2,27	11,00	15.876,00	20.002,86	
	2	ENCARGADO FINCA	1.323,00	343,91	1.666,91	15.876,00	20.002,86	8,73	2,27	11,00	15.876,00	20.002,86	
	2	AYTE. ENCARGADO GENERAL	1.323,00	181,80	1.504,80	15.876,00	18.057,60	8,73	1,20	9,93	15.876,00	18.057,60	
	2	ENCARGADO MONTADOR	1.323,00	343,91	1.666,91	15.876,00	20.002,86	8,73	2,27	11,00	15.876,00	20.002,86	
	3	ENCARGADO CUADRILLA	1.323,00	75,75	1.398,75	15.876,00	16.785,00	8,73	0,50	9,23	15.876,00	16.785,00	
	4	TRACTORISTA	1.323,00	151,50	1.474,50	15.876,00	17.694,00	8,73	1,00	9,73	15.876,00	17.694,00	
	5	PERSONAL CAMPO	PEON	1.323,00	-	1.323,00	15.876,00	15.876,00	8,73	-	8,73	15.876,00	15.876,00
			REGADOR	1.323,00	121,20	1.444,20	15.876,00	17.330,40	8,73	0,80	9,53	15.876,00	17.330,40
6	ESPECIALISTA PLASTICO	1.323,00	-	1.323,00	15.876,00	15.876,00	8,73	-	8,73	15.876,00	15.876,00		