

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

**7894 Resolución de 9 de septiembre de 2016, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo, de convenio; denominación, 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; número de expediente 30/01/0102/2016; denominado SAT N.º 9857-MU MOYCA; código de convenio n.º 30103682012016; ámbito Empresa; suscrito con fecha 14/07/2016, 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, 9 de septiembre de 2016. —El Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

#### Convenio Colectivo de la Empresa SAT MOYCA

Capítulo I. Condiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación

Artículo 2. Ámbito Temporal. Vigencia

Artículo 3. Denuncia y prórroga

Artículo 4. Condiciones más beneficiosas y 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 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. Plus de asistencia

Artículo 20. Desplazamientos internos y dietas.

Artículo 21. Momento de pago y mora

Artículo 22. Finiquito

Artículo 23. Usos y costumbres

Capítulo VII. Beneficios sociales

Artículo 24. Póliza de seguros

Artículo 25. Complemento IT

Capítulo VIII. Derechos colectivos

Artículo 26. Comités de empresa y Delegados de Personal

Artículo 27. Derechos sindicales

Capítulo IX. Seguridad y salud laboral

Artículo 28. Ropa de trabajo

Artículo 29. Vigilancia de la Salud

Artículo 30. Política preventiva

Artículo 31. Principios de la acción preventiva

Artículo 32. Planificación de prevención

Artículo 33. Otras obligaciones del empresario

Artículo 34. Derecho de los trabajadores

Artículo 35. Obligaciones de los trabajadores

Artículo 36. Órganos de representación en materia de prevención

Capítulo X. Clasificación y promoción profesional

Artículo 37. Clasificación profesional

Artículo 38. Promoción y formación profesional

Artículo 39. Formación continua

Artículo 40. Polivalencia y Formación de cuadros

Capítulo XI. Interpretación del convenio y resolución de conflictos

Artículo 41. Comisión paritaria

Artículo 42. Solución extrajudicial de conflictos laborales

Capítulo XII. Régimen disciplinario

Artículo 43. Faltas y sanciones

Artículo 44. Cláusulas Generales para el fomento de la igualdad y no discriminación

Disposiciones Adicionales  
Primera. - Género  
Segunda. - Condición más beneficiosa  
Tercera. - Solución extrajudicial de conflictos laborales  
Cuarta- Creación de empleo.  
Quinta. - Categorías laborales  
Anexo I. - Tabla salarial

## **Capítulo I. Condiciones generales**

### **Determinación de las partes**

Son partes firmantes del presente convenio colectivo, en representación de los trabajadores, el Comité de Empresa, y en representación empresarial sus asesores y dirección de la misma, 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 SAT MOYCA 9857 MUy a los trabajadores de la misma en el ámbito de la Región de Murcia.

##### **Ámbito Funcional:**

Son funciones de la empresa SAT MOYCA 9857 MU, la plantación, cultivo y recolección de productos hortofrutícolas, así como el preparado, envasado y comercialización de los mismos.

##### **Ámbito Personal:**

Éste Convenio afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios en SAT MOYCA 9857 MU, así como a todos los empleados vinculados a la actividad del ámbito funcional descritos.

#### **Artículo 2. Ámbito Temporal. Vigencia**

El presente Convenio tendrá una duración de cinco años (2016, 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021) siendo su vigencia desde su publicación en el BORM y hasta el 31 de diciembre de 2021.

Esto no obstante, los efectos económicos surtirán efecto a partir del 1 de Noviembre de 2016, con independencia de su publicación en el BORM.

#### **Artículo 3. Denuncia y prórroga**

La denuncia deberá comunicarse a la otra parte por escrito, con preaviso mínimo de dos meses a la 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 y 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

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.

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

En atención a lo establecido en los artículos 12. 3 y 15. 8 del R. D. L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

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

Llamamiento al trabajo de los trabajadores fijos discontinuos: 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 hayan 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.

El llamamiento en el almacén se realizará 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, el carácter propio de las actividades agrícolas, su llamamiento podrá hacerse gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar, dentro del periodo de inicio de la campaña o ciclo productivo. Dicho llamamiento se efectuará siempre como se ha definido anteriormente. No obstante, por acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores, a través de sus representantes, se podrá motivar y en su caso realizar un modo de llamamiento diferente.

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

Producido el llamamiento el trabajador viene obligado a su incorporación al trabajo, ya que de no efectuarlo, se entendería que dimite del mismo, perdiendo su condición de fijo discontinuo, y de trabajador de la empresa, salvo que

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

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

Al comienzo de cada campaña, la empresa vendrá obligada a confeccionar y publicar el censo conforme a lo establecido anteriormente, entregando una copia del mismo a los representantes de los trabajadores. En caso de incumplimiento del llamamiento, el trabajador podrá reclamar en procedimiento por despido ante la Jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el día en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Al objeto de no perjudicar la promoción y el empleo en la Empresa de los trabajadores fijos discontinuos, tendrán derecho a reserva de su número de orden de antigüedad en la anterior lista de cuadrilla/s, categoría y/o especialidad en el trabajo, en el caso de encomienda de funciones complementarias o diferentes a las habituales (movilidad funcional dentro del Grupo Profesional). Los trabajadores fijos discontinuos y al objeto de fomentar un mayor número de días de trabajo podrán estar en una o más listas de llamamiento siempre respetándole la antigüedad en la empresa y en el llamamiento que corresponda.

Tanto el trabajador afectado como la Representación de los Trabajadores, deberá ser informada por escrito de los cambios y su razonamiento técnico, productivo u organizativo, con una antelación mínima de una semana.

En ningún caso podrán ser cesados los trabajadores fijos discontinuos, sin haber sido previamente cesados los trabajadores eventuales 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.

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

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

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

c) Por las demás causas previstas en la legislación vigente (artículo 209 de la Ley General de la Seguridad Social), sin perjuicio de lo establecido, con carácter general en el RDL 2/2015, para los supuestos que den lugar a la presentación de Expedientes de Regulación de Empleo.

Documentación a efectos de desempleo de los trabajadores Fijos Discontinuos: La empresa vendrán obligadas a facilitar mensualmente a la Dirección Provincial de SEPE (SERVICIO DE EMPLEO PUBLICO ESTATAL) o a la oficina de dicha Entidad Gestora de la localidad donde esté ubicada aquélla, relación de los trabajadores fijos discontinuos, que hayan cesado por causas no imputables a aquellos en el mes anterior, con indicación del número de días que estuvieron cesados, así como cuando se produzca el cese colectivo con indicación del número de trabajadores afectados y el período de duración del cese. Dentro del mes siguiente al inicio de la campaña o ciclo de producción, la empresa vendrá obligada a comunicar al SEPE, la relación general de todos los trabajadores fijos discontinuos. La empresa entregará copia de la documentación remitida al SEPE (mensualmente) a los representantes de los trabajadores.

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

Trabajador eventual. Las empresas podrán contratar trabajadores/ con carácter eventual en los términos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. Los contratos de duración determinada ("eventuales por circunstancias de la producción") serán realizados siempre por escrito, con independencia de su duración.

Extinción de los contratos de duración determinada (eventuales) El trabajador que preste servicios en la empresa mediante contrato de duración determinada (eventual por circunstancias de la producción, u obra o servicio determinado), a la finalización de éste, tendrá derecho a percibir la indemnización económica que corresponda, según la legislación laboral vigente. (Incluidos todos los conceptos y complementos retributivos del convenio) por cada año de servicio, o la parte proporcional si la prestación de servicio es inferior al año. De la cotización de todos los trabajadores La empresa se obligará a efectuar la cotización a favor de los trabajadores fijos discontinuos, eventuales, al igual que de los fijos, de acuerdo con la legalidad vigente para el Sistema Especial Agrario, incluida contingencia para el desempleo por los días efectivamente trabajados (jornadas reales), y de acuerdo con las bases de cotización que con carácter general se fijen anualmente por el Ministerio de Trabajo, o el organismo correspondiente.

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.

Fomento de la Estabilidad en el Empleo. Conversión de contratos de duración determinada (eventuales) en contratos de fijo discontinuo: Siendo propósito de las partes suscriptoras del presente Convenio el fomento de la estabilidad en el empleo, la empresa afectada por el mismo se obliga a la conversión de trabajadores eventuales en fijos discontinuos, en la forma y con las condiciones establecidas a continuación: a) y b):

a) Como norma general, la empresa deberá garantizar, como mínimo, que el 73% de la plantilla de la empresa serán fijos y/o fijos-discontinuos. A los efectos del cálculo de trabajadores de la plantilla, los trabajadores fijos, fijos discontinuos y aquellos con contrato de trabajo de duración superior un año contarán como uno; los trabajadores cuyo contrato sea por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados y cada 200 días trabajados o fracción, en periodo de un año, contarán como uno. Los trabajadores cuyo contrato sea por término de hasta un año, se computarán según el número de días trabajados. Para dicho cálculo, la empresa facilitará el número total de jornadas realizadas por los trabajadores eventuales en el período de un año. Cada 200 días trabajados o fracción, se computará como un trabajador más. Se tomará como criterio objetivo para éstas conversiones, los trabajadores con mayor número de días trabajados en la empresa.

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

Para tal fin, la empresa vendrá obligada a facilitar a los Representantes de los Trabajadores firmantes de este convenio colectivo, la misma documentación que legalmente se facilita con ocasión de las elecciones sindicales.

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

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

Cotización a la Seguridad Social: La empresa se obligará a efectuar la cotización a favor de los trabajadores fijos discontinuos, eventuales, al igual que de los fijos, de acuerdo con la legalidad vigente para el sistema especial agrario, incluida la contingencia para el desempleo por los días efectivamente trabajados (jornadas reales), y de acuerdo con las bases de cotización que, con carácter general, se fijen anualmente por el Ministerio de Trabajo o el Organismo correspondiente

### **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.

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.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, la legalmente establecida.

Los trabajadores fijos discontinuos, en los días que sean llamados al trabajo, tienen garantizado, como mínimo, cinco 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, se podrá aplicar una jornada irregular, informando de la causa sobrevenida a la representación de los trabajadores.

#### **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.

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.

Igualmente si el trabajador, a instancias de la empresa, permanece en el centro de trabajo, ésta estará obligada a abonar las horas de parada hasta que se reanude la jornada.

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

#### **Artículo 8. Horas extras**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias:

1.º Aquellas horas de trabajo que sobrepasen las 40 horas semanales- 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 semanal de cuarenta horas. 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.º 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 y serán motivo de incremento salarial según lo acordado para el salario base 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. A falta de acuerdo, se estará a los criterios siguientes:

a) 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, en la redacción dada a dicho precepto por la L. O. 3/07, de 22 de marzo.

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**

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Durante tres días en los casos de muerte del cónyuge, padres, hijos y hermanos, nietos y abuelos, de cualquiera de los cónyuges, o enfermedad grave de los mismos. Dicho período se ampliará hasta tres días más cuando se necesiten realizar desplazamientos que lo justifiquen. Y, dos días por el nacimiento de hijo y, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Durante tres días en caso de nacimiento de hijo/a, pudiendo ampliar hasta dos días más cuando se necesite realizar desplazamiento.

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 y por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo; y en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, 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.

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

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

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

j) De conformidad con el artículo 37. 5 del Estatuto de los Trabajadores: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

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

## **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.

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 adicionará 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. Transcurrido 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 partes de trabajo diarios (recogen tiempo de trabajo y actividad) 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 extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

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

El incremento salarial a partir del 1 de enero de 2017, será del 1%, para cada uno de los años de vigencia, esto es, 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021, con independencia de la evolución del IPC.

#### **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, dentro de su política de transparencia y colaboración laboral confeccionará para el personal de campo un parte de trabajo diario de cada empleado, recogiendo en el mismo la fecha, el tiempo diario de trabajo y producto o tarea realizada. Dicho parte estará a disposición también de los representantes de los trabajadores y sus asesores sindicales de los sindicatos representativos.

#### **Artículo 16. Pagas extraordinarias**

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

En concepto de Plus de Nocturnidad, se abonará a los trabajadores un incremento de 1,00 euro sobre el precio de la hora que se realice entre las 22 y las 6 horas y siempre y cuando el trabajador no haya sido contratado para realizar horario nocturno; en cuyo caso no habrá derecho a éste plus de nocturnidad.

#### **Artículo 19. Plus de Asistencia:**

Los trabajadores de campo y almacén percibirán en concepto de Plus de Asistencia, la cantidad de 0,08 euros por hora de trabajo efectivo. Cantidad fija durante toda la vigencia del convenio. Para que la empresa haga efectivo dicho plus, el trabajador deberá realizar al menos el 88,50% de jornadas de trabajo efectivo al mes.

No se tendrá en consideración para éste cómputo las ausencias debidas al ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, las motivadas por la situación física o psicológica

derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda; devengándose el plus de asistencia proporcionalmente a los días efectivamente trabajados. Igualmente por acuerdo de la comisión paritaria podrán establecerse otros supuestos.

#### **Artículo 20. 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 0,19 €/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, 10 euros; cena, 10 euros; pernoctación y desayuno, 32 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 21. Momento de pago y mora**

La empresa vendrá obligada a hacer efectiva la retribución mensual antes del día 7 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 22. 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 23. 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 24. Póliza de seguros**

La empresa abonará, como máximo, la suma de 25 euros, cada año de la vigencia del convenio hasta 2019 y 30 euros de 2020 en adelante, 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 25. - 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-

### **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 26. 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 15 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 27. 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 28. 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 29 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 30. 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.

### **Artículo 31. 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 32. 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 33. 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 34. 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 35. 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 36. 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.

#### 1. El Comité de Seguridad y Salud

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 37. Clasificación profesional

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

GRUPO 1	TECNICO DE GRADO SUPERIOR
	TECNICO DE GRADO MEDIO
GRUPO 2	TECNICO, ESPECIALISTA/ NO TITULADO
GRUPO 3	ADMINISTRATIVO
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
GRUPO 4	ENCARGADO GENERAL DE CAMPO
	ENCARGADO DE CUADRILLAS/FINCAS DE CAMPO
	REGADOR
	ENCARGADO MONTADOR DE PARRAL
	ESPECIALISTA MONTADOR DE PARRAL
	PEON MONTADOR DE PARRAL
	PEON AGRICOLA DE CAMPO
	TRACTORISTA
	ENCARGADO GENERAL DE ALMACEN
	ENCARGADA ALMACEN
	JEFES/CAPATAZ DE LINEA DE ALMACEN
	ENVASADORAS
	CARRETIILLEROS
GRUPO 5	CONDUCTOR (TRASNP. FRUTA)
	OFICIAL MANTENIMIENTO/OFIICIOS
	LIMPIADORAS

**Artículo. 38. 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 39. 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 40. Polivalencia y Formación de cuadros**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo efectuarán su trabajo en cualquiera de las tareas correspondientes a su categoría profesional,

en igual o distinta sección, y a efectuar trabajos parecidos y/o diferentes en caso de necesidad, puesto que se acuerda la polivalencia de las funciones, y respetando lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, En caso necesario la empresa facilitará la formación que considere adecuada.

La empresa se compromete a llevar a cabo un plan de formación anual de sus encargados, 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 41. 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 tres representantes de los trabajadores y 3 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 42. Solución extrajudicial de conflictos laborales**

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

### **Capítulo XII. Régimen disciplinario**

#### **Artículo 43. 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 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 44. 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

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en éste sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

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

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

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

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

Para 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.

De conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres, las empresas con más de 200 trabajadores deberán de haber iniciado la elaboración del plan de igualdad "antes de la finalización del presente convenio". 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.

Etapas del PI:

Fases previas: etapa de compromiso y etapa de diagnóstico.

Fases de puesta en marcha: etapa de programación, de aplicación, devaluación y control.

Asimismo, e independientemente de la evaluación y control de dichos planes en cada empresa, la comisión de igualdad del convenio colectivo realizará un seguimiento de los acuerdos sobre planes de igualdad, e informará de ello a la comisión paritaria del convenio.

### **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, tenga establecida la empresa al entrar en vigor este Convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado en su cómputo.

**Tercera.-** Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, asumen el contenido íntegro del II Acuerdo sobre SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES EN LA REGIÓN DE MURCIA, (ASECMUR-II; BORM n.º 135; 15/06/2005), 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 -II 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.

**Cuarta.-** Las partes firmantes del presente convenio colectivo, para facilitar la creación y adaptación del empleo, se manifiestan conformes a crear la figura del puesto de trabajo doble, consistente en que un mismo puesto de trabajo sea

ocupado por dos personas. Para ello, el/la titular del contrato de trabajo habrá de solicitar su situación de reducción de jornada de trabajo a la mitad, siendo cubierto el resto de jornada por otra persona de nueva contratación y en las mismas condiciones que la cedente de la media jornada.

La singularidad de esta contratación para cobertura de jornada, se establece para:

- Mejorar la conciliación laboral y familiar de la empleada solicitante.
- Facilitar el acceso al trabajo de personas en situación de desempleo.
- Dotar a la empresa de una plantilla que se vaya renovando y especializando en el tiempo.

Las contrataciones que se produzcan bajo esta figura tendrán las siguientes particularidades:

1. El/La solicitante de reducción de jornada podrá proponer a la empresa la persona a contratar para cubrir el resto de su jornada. La empresa, tras comprobar la idoneidad de la solicitud de la empleada, tenderá a atender dicha solicitud.

2. El llamamiento para estas nuevas contrataciones se ajusta y será el que tenga la persona que reduce voluntariamente su jornada.

3. La situación de baja definitiva de la empresa por el/la titular solicitante, conlleva que la persona que le estaba cubriendo el resto de la jornada, vería ampliado a tiempo completo su prestación de servicios, y su número de llamamiento sería el que le correspondiese en función de la fecha en que fue contratada, y no en el que tenía la persona a la que completaba el trabajo.

4. En todo caso las partes manifiestan que será siempre la empresa la que haya de acceder a esta posibilidad y decidirá según sus necesidades y propia conveniencia si procede o no la misma.

La adaptación de esta disposición al convenio colectivo, por su novedad queda abierto a ajustes a través de la comisión paritaria del presente convenio colectivo, para que en el devenir de su vigencia se subsanen posibles situaciones a tener en cuenta.

#### **Quinta. - Categorías profesionales**

**Personal Técnico Titulado:** El personal de grado superior y de grado medio está en posesión del correspondiente título de nivel superior o medio, y que ha sido contratado por la Empresa en razón de dicho título para ejecutar primordialmente funciones propias de su titulación académica o técnica.

**Técnico de Grado Superior** (Ingeniero/a; Licenciado/a): Es el personal que, en posesión de título académico superior, desempeña en la Empresa, funciones propias de su titulación.

**Técnico de Grado Medio o asimilado** (Diplomatura y Personal Técnico de grado medio y Técnicos de grado medio): Es el personal que, en posesión de título académico superior, desempeña en la Empresa, funciones propias de su titulación.

**Técnico especialista no Titulado:** El personal que, sin necesidad de título oficial, por su preparación y competencia, practica todas o algunas de las fases del proceso encomendado en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo. Ejerce funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

**Encargado General:** de Campo /Almacén. 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.

**Encargado de Cuadrilla (campo)/Montaje parral/Almacén:** 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 Campo/Montaje parral Almacén. 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.

**Jefe/Capataz de línea:** Es quien con conocimientos técnicos y prácticos acreditados dirige, coordina y vigila el trabajo del personal que se realiza en los almacenes. Dependerá jerárquicamente del empresario o de persona que este delegue. En su defecto dependerá del encargado. Es responsable del correcto funcionamiento de la sección a su cargo. Así mismo es quien maneja máquinas y ordenadores para realizar las labores necesarias para su función, siguiendo instrucciones del encargado de personal. Así mismos deberá velar por la disciplina y la seguridad y salud en el trabajo, y desarrollar las funciones docentes necesarias.

**Especialista montaje parrales/invernaderos.** Es el responsable de dirigir las actuaciones para construir un invernadero tipo parral. Estos están constituidos por una estructura vertical y otra horizontal. La estructura vertical está constituida por soportes rígidos perimetrales e interiores a modo de tubos metálicos. Los soportes se apoyan en pilotes prefabricados de hormigón. La estructura horizontal está formada por dos capas, una inferior de cables y alambres que confieren resistencia a la estructura y otra superior de alambre que sujeta la cubierta.

Para ello, el especialista en montaje de parrales, debe tener dominio e interpretación de planos, montaje de estructuras ligeras, montaje en alturas y con todo esto ser capaz de llevar a cabo la instalación de las diversas estructuras, coordinando en todo momento al personal a su cargo para que realicen un trabajo seguro y eficaz y gestionando los recursos para que la actuación tenga la mayor viabilidad. Además debe ser capaz de realizar las labores de mantenimiento necesarias a lo largo del tiempo, cuando las distintas partes de la estructura lo requieran.

**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; como la conducción-manipulación de maquinas cosechadoras; conducción de tractor con remolque; conducción de tractor para hacer el tratamiento y aplicación de productos fitosanitarios y demás actividades análogas.

**Conductor carretillero/traspaletero:** 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, ... Igualmente provee de cartón y materiales a las secciones de producción, todo ello manejando y conduciendo la máquina elevadora, previa formación al efecto.

**Regador.** Es el responsable directo del mantenimiento de la instalación de riego en su totalidad y del control de la fertirrigación 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 diarios de aplicación de riego y abono, que se encuentran en el cabezal de riego.

**Peón Agrícola/Montador:** 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 Infra estructuras, siguiendo el plan de trabajo establecido. Ejecutan la siembra, transplante o plantación, adecuación de zonas de riego, Podar e Injertar.

- Operaciones en la recolección de cultivos agrícolas. Se recolectan y se conservan los productos y subproductos agrícolas, siguiendo instrucciones. Los productos y subproductos de los cultivos se clasifican, envasan, en su caso, siguiendo indicaciones para asegurar su viabilidad y calidad.

**Envasadora:** 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. Así como las labores manuales o mecánicas en la Producción de Almacén, complementarias a las del envasado y empaquetado. Ayuda a la medición, pesaje y traslado de las mercancías mediante transpaleta de mano; suministra género a las correspondientes cintas; retira cajas vacías de las máquinas; fleja los palets, etc

**Administrativo:** Dependerá jerárquicamente del empresario o de 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

**Auxiliar Administrativo:** Es el trabajador que con limitada autonomía y responsabilidad, se encarga de actividades administrativas básicas, propias de la gestión y administración, bajo la responsabilidad y supervisión directa de sus superiores. Así, deberá manejar sistemas informáticos a nivel de usuario, junto con la tramitación, registro y archivo de correspondencia y documentos. En ésta especialidad, se integran los recepcionistas, operadores y mecanógrafos.

**Conductor (transporte de fruta/hortaliza):** Dependerá jerárquicamente del empresario o de 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.

**Oficial 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.

**Personal de Limpieza:** Operario que se dedica a la limpieza de los lugares de trabajo de la empresa, con criterios de orden y sanidad. Adopta las normas de prevención de riesgos laborales y de protección medioambiental establecidas para la limpieza.



ANEXO I - TABLA DE SALARIOS AÑO 2016

GRUPO	DESCRIPCIÓN	PERSONAL FIJO				PERSONAL FIJOS DISCONTINUO/EVENTUAL		
		SALARIO BASE MENSUAL 14 PAGAS	PAGA BENEFICIOS	PLUS ASISTENCIA	SALARIO ANUAL	SALARIO/H.	COMPL.	SALARIO ANUAL
GRUPO 1	TECNICO DE GRADO SUPERIOR	1566,58	193		22125,06	12,17		22125,06
	TECNICO DE GRADO MEDIO	1310,76	193		18543,6	10,2		18543,6
GRUPO 2	TECNICO, ESPECIALISTA/ NO TITULADO	1221,16	193		17289,18	9,51		17289,18
GRUPO 3	ADMINISTRATIVO	1169,21	193		16561,98	9,11		16561,98
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	923,78	193		13125,96	7,22		13125,96
GRUPO 4	ENCARGADO GENERAL DE CAMPO	1221,16	193	145,44	17434,62	9,51	0,08	17434,62
	ENCARGADO DE CUADRILLAS/FINCAS DE CAMPO	823,79	193	145,44	11871,54	6,45	0,08	11871,54
	REGADOR	921,19	193	145,44	13235,04	7,2	0,08	13235,04
	ENCARGADO MONTADOR DE PARRAL	1035,46	193	145,44	14834,88	8,08	0,08	14834,88
	ESPECIALISTA MONTADOR DE PARRAL	866,65	193	145,44	12471,48	6,78	0,08	12471,48
	PEON MONTADOR DE PARRAL	791,33	193	145,44	11417,04	6,2	0,08	11417,04
	PEON AGRICOLA DE CAMPO	791,33	193	145,44	11417,04	6,2	0,08	11417,04
	TRACTORISTA	921,19	193	145,44	13235,04	7,2	0,08	13235,04
	ENCARGADO GENERAL DE ALMACEN	1221,16	193	145,44	17434,62	9,51	0,08	17434,62
	ENCARGADA ALMACEN	884,83	193	145,44	12726	6,92	0,08	12726
	JEFES/CAPATAZ DE LINEA	823,79	193	145,44	11871,54	6,45	0,08	11871,54
	ENVASADORAS	791,33	193	145,44	11417,04	6,2	0,08	11417,04
	CARRETILLEROS	791,33	193	145,44	11417,04	6,2	0,08	11417,04
GRUPO 5	CONDUCTOR (TRASNP. FRUTA)	1014,68	193		14398,56	7,92		14398,56
	OFICIAL MANTENIMIENTO/OFIOS	801,72	193		11417,04	6,28		11417,04
	LIMPIADORAS	801,72	193		11417,04	6,28		11417,04

A efectos salarial

Jornada de 6 días; 1818h: 6,66h = 272,97 días