RESOLUCIÓN de 14 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "Convenio Colectivo del Campo de la Comunidad Autónoma de Extremadura". Expte.: 81/006/2010. (2010062261)

Visto: el texto del "Convenio Colectivo del Campo de la Comunidad de Extremadura" (código del Convenio 8100095), suscrito el veintisiete de julio de dos mil diez, de un lado, por COAG Extremadura, APAG-Extremadura, UPA-UCE Extremadura y ASAJA Extremadura, en representación de la parte empresarial y, de otra, por las Federaciones Agroalimentarias de UGT y CCOO de Extremadura, en representación de la parte social; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo); en el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE de 6 de junio); en el Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (BOE de 17 de mayo), y en el Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de distribución de competencias en materia laboral (DOE de 27 de febrero), esta Dirección General de Trabajo,

R E S U E L V E :

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Igualdad y Empleo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, a 14 de septiembre de 2010.

El Director General de Trabajo,
JUAN MANUEL FORTUNA ESCOBAR

CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO DE LA COMUNIDAD DE EXTREMADURA AÑO 2010

ÍNDICE

Preámbulo.
Artículo 1. Ámbito territorial.
Artículo 2. Ámbito funcional.
Artículo 3. Ámbito personal.
Artículo 4. Ámbito temporal.
Artículo 5. Denuncia del Convenio.
Artículo 6. Comisión Paritaria.
Artículo 7. Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.
Artículo 8. Competencia.
Artículo 9. Movilidad funcional.

Artículo 10. Permutas.
Artículo 11. Traslados y desplazamientos.
Artículo 12. Jornada laboral y horarios.
Artículo 13. Suspensión del trabajo por lluvias o inclemencias.
Artículo 14. Espárrago.
Artículo 15. Calendario laboral.
Artículo 16. Vacaciones.
Artículo 17. Permisos y licencias.
Artículo 18. Excedencia y maternidad.
Artículo 19. Excedencia como consecuencia de cargo público o sindical.
Artículo 20. Promoción y ascenso.
Artículo 21. Contratación y clasificación.
Artículo 22. Menores de 18 años.
Artículo 23. Clasificación según la función a desarrollar.
Artículo 24. Categorías profesionales.
Artículo 25. Definiciones profesionales.
Artículo 26. Periodo de pruebas.
Artículo 27. Formación.
Artículo 28. Excusas.
Artículo 29. Retribuciones.
Artículo 30. Salario base.
Artículo 31. Anticipos.
Artículo 32. Antigüedad.
Artículo 33. Nocturnidad.
Artículo 34. Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.
Artículo 35. Gratificaciones extraordinarias.
Artículo 36. Plus de distancia.
Artículo 37. Dietas.
Artículo 38. Horas extraordinarias.
Artículo 39. Cláusula de revisión salarial.
Artículo 40. Jubilación.
Artículo 41. Vivienda adecuada.
Artículo 42. Enfermedad y accidente.
Artículo 43. Ayuda por fallecimiento.
Artículo 44. Póliza de seguros.
Artículo 45. Prendas de trabajo.
Artículo 46. Herramientas de trabajo.
Artículo 47. Salud laboral.
Artículo 48. Protección de la maternidad.

Artículo 49. Delegados de prevención.
Artículo 50. Competencias de los delegados de personal y comités de empresas.
Artículo 51. Derechos sindicales.
Artículo 52. Canon sindical.
Artículo 53. Régimen disciplinario.
Artículo 54. Adhesión al ASEC-EX.
Disposición adicional primera.
Disposición adicional segunda.
Disposición adicional tercera.

PREÁMBULO

El transcurrir de los tiempos y, con él, la concienciación de la sociedad en materias que hasta hace bien poco ni tan siquiera eran consideradas objeto del debate agrario han hecho necesario que la mesa de negociación del presente Convenio haya asumido para el campo extremeño una serie de objetivos que, habiendo ya inspirado la redacción de convenios anteriores, se ha preferido en esta ocasión queden incorporados, a modo de preámbulo, en su propio texto para, de esa manera, hacer de ellos un compromiso visible ante toda la sociedad extremeña y para con todos los hombres y mujeres de Extremadura.

A estos efectos, la mesa de negociación del presente Convenio Colectivo asume como propios y para todo el campo extremeño los siguientes objetivos:

— Promover, a corto, medio y largo plazo, las condiciones para que la igualdad de los individuos y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas en el sector agropecuario extremeño y, más en particular, para que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros sean una realidad efectiva, con eliminación de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla, prestando una especial consideración hacia aquellas mujeres que presentan especiales condiciones de vulnerabilidad y, dentro de este colectivo y de manera muy particular, hacia aquellas mujeres que sufren maltrato y, entre otras muchas vías, promoviendo las condiciones que garanticen la conciliación entre la vida personal, laboral y familiar en el campo extremeño.

— Garantizar la salud, integridad y seguridad de todas y todos los que trabajamos en el campo en Extremadura.

— Garantizar, a corto y medio plazo, el respeto, la conservación, la protección y la mejora del medio natural, la diversidad genética y del suelo, la conservación del paisaje y el bienestar de los animales.

El presente Convenio Colectivo ha sido pactado entre las centrales sindicales de la F. Agroalimentaria de CCOO de Extremadura y FTA-UGT de Extremadura, con las Organizaciones Profesionales Agrarias, UPA-UCE Extremadura, ASAJA Extremadura, APAG-Extremadura ASAJA y por la Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos. Ambas partes se reconocen legitimación y representación suficientes para acordar las disposiciones que a continuación se detallan.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio de trabajo y las normas contenidas en él serán de aplicación en toda la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Las fincas en las que parte de ellas están en la Comunidad Autónoma de Extremadura y parte en otra Comunidad o provincia, se regirán por las normas vigentes en aquella Comunidad o provincia donde radique el elemento técnico de explotación.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo de explotaciones agrarias, forestales, viveristas y pecuarias. Asimismo, se regirán por lo establecido en él las industrias complementarias de las actividades agrícolas, tales como elaboración de vinos, aceitunas, quesos, etc., con productos de la cosecha propia, siempre que no constituyan una explotación económica independiente de la producción y tenga un carácter complementario dentro de la misma.

Artículo 3. Ámbito personal.

Se regirán por el presente Convenio las/os trabajadoras/es que realicen funciones a las que se refiere el artículo 2. Asimismo, se regirán por parte de las normas el personal de oficios clásicos al servicio única y exclusivamente de las empresas agrarias, tales como mecánicas/os, conductoras/es de vehículos, guarnicioneras/os, albañilas/es, etc.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El Convenio entrará en vigor en la fecha de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura (DOE), aplicando los salarios con carácter retroactivo desde primero de enero de 2010, siendo la duración del articulado hasta el 31 de diciembre de 2010.

Artículo 5. Denuncia del Convenio.

El presente Convenio Colectivo podrá ser denunciado en tiempo y forma por cualquiera de las partes con una antelación mínima de 15 días a fecha de su finalización, mencionada denuncia deberá ser comunicada a la Dirección General de Trabajo y/o a la representación empresarial o sindical en su caso.

En caso de que el Convenio Colectivo no sea denunciado en tiempo y forma por ninguna de las partes, éste se entenderá prorrogado de año en año en todo su articulado.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de ocho miembros que serán designados la mitad por cada una de las partes firmantes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas Organizaciones y con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad de las personas asistentes y, por quienes interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Para su constitución, las partes acuerdan reunirse dentro de los treinta días siguientes de la publicación del presente Convenio en el DOE. Asimismo, la Comisión Paritaria se reunirá en el plazo de ocho días desde la recepción por la misma de cualquier escrito de consulta o reclamación, que deberá ser enviado a cualquiera de las partes firmantes.

Artículo 7. Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.

1. La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

   a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

   b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

   c) A instancia de algunas de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y, previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuyas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del Convenio.

   d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio.

2. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia, conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 4 sin que haya emitido resolución a dictamen.

3. Sin perjuicio de lo pactado en el punto d) del apartado anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

   a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

   b) Razones y fundamentos que entienden le asisten a quien propone.

   c) Propuestas o petición concreta que se formule a la Comisión.

   Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

4. La Comisión podrá recabar, por vía de aplicación, cuanta información o documentación estime pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Artículo 8. Competencia.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar a la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes:

Dirección y trabajadoras/es.

Sin mermar de la facultad aludida en el párrafo primero, los y las representantes de la plantilla tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

Artículo 9. Movilidad funcional.

A) Por razones técnicas u organizativas, el personal asalariado podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tuviera reconocida, por un plazo no superior a tres meses, durante un año, o seis meses durante dos años, teniendo derecho a percibir mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

   Transcurridos tres meses ininterrumpidos o seis alternos en los últimos doce meses, al/a la trabajador/a se le respetará su salario y demás conceptos retribuidos de la categoría superior que ha venido desempeñando, ocupando la vacante si le correspondiese de acuerdo a las normas de ascenso o en caso contrario reintegrándose a su puesto primitivo, pero siempre con los salarios y conceptos retributivos de la categoría superior que haya venido desempeñando.

B) La empresa por necesidades perentorias e imprevisibles podrá destinar a un/a trabajador/a a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible, y previa comunicación a la representación legal de los/as trabajadores/as, respetándoseles siempre el salario y demás conceptos retributivos de la categoría superior de la que provienen, siempre que este destino no perjudique su formación profesional y por un plazo no superior a 90 días.

   A un/a trabajador/a no se le podrá imponer la realización de trabajos de inferior categoría durante más de tres meses al año, mientras todo el personal de la misma categoría profesional no haya rotado en la realización de dichas tareas. No se consideran a efectos de cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor.

   Si el destino de inferior categoría es solicitado por la propia persona asalariada, pero sin recomendación facultativa, se asignará a ésta la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de categoría superior a aquélla por la que se le retribuye.

   Si el destino de inferior categoría es consecuencia de alguna incapacidad física o psíquica se asignará al/a la trabajador/a la retribución correspondiente a la categoría de la que

procede, salvo que como consecuencia de esa incapacidad el/la trabajador/a percibiera alguna prestación de cualquier entidad, en cuyo caso se le asignará la retribución del puesto que realmente ejerza.

Con independencia de todo lo anteriormente expuesto, la empresa sólo podrá ejercitar la movilidad funcional entre trabajadores/as de la misma categoría profesional o equivalente.

Artículo 10. Permutas.

La parte trabajadora perteneciente a la misma empresa, al mismo grupo y categoría profesional, con destino en localidades diferentes, podrá solicitar de mutuo acuerdo la permuta entre sus respectivos puestos de trabajo, resolviendo la Dirección de la Empresa a la vista de las necesidades del servicio y demás circunstancias, una vez oído el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, sin que ello conlleve derecho a indemnización alguna.

Artículo 11. Traslados y desplazamientos.

1. El traslado de personal a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

   La decisión de traslado deberá ser notificada por la empresa a la parte de la plantilla afectada con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un periodo de consultas con la representación legal de los/as trabajadores/as de una duración no inferior a quince días.

   Dicho periodo de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para la parte de la plantilla afectada.

   La apertura del periodo de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la Autoridad Laboral para su conocimiento y resolución, en el supuesto de no existir acuerdo.

   Si definitivamente, el traslado se hiciera efectivo, cada trabajador/a afectado/a tendrá derecho a recibir como compensación económica los gastos de desplazamientos de su familia y muebles.

3. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, las empresas podrán efectuar desplazamientos temporales de su personal que exijan que éste resida en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios correspondientes, los gastos de viaje y una dieta diaria de 29,88 euros para el año 2010.

   La empresa está obligada a comunicar a la parte de la plantilla afectada la decisión adoptada con una antelación de al menos siete días a la fecha del traslado, siempre y cuando éste tenga una duración igual o superior a tres meses.

4. La representación legal de los/as trabajadores/as tendrá prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

Artículo 12. Jornada laboral y horarios.

La jornada anual laboral será de 1.768 horas de trabajo efectivo. La jornada semanal será de 39 horas; en caso de necesidad, la empresa podrá distribuir la jornada laboral de los trabajadores y trabajadoras fijos/as hasta el máximo establecido de nueve horas diarias, sin rebasar el cómputo semanal de 39 horas semanales y debiendo existir siempre entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, como mínimo, doce horas de descanso ininterrumpido.

Será fiesta no recuperable el 15 de mayo, festividad de San Isidro, y en aquellas localidades donde sea fiesta local, dicho descanso se disfrutará el primer día laboral de la semana siguiente.

Para todo el personal asalariado el periodo de tiempo comprendido entre el 15 de mayo y el 15 de septiembre, y en campañas, la jornada será intensiva en aquellas faenas cuya naturaleza lo permita.

En recolecciones y jornada intensiva, su duración será de seis horas y media; dentro de esta jornada y formando parte de la misma, se dispondrá de un descanso de 15 minutos, por cuenta de la empresa.

Artículo 13. Suspensión del trabajo por lluvias o inclemencias.

Las horas perdidas por el personal fijo, por lluvias, agentes atmosféricos o cualquier otra causa ajena a la voluntad de dicho personal, será por cuenta de la empresa.

Al personal eventual y temporero, 50% del salario convenio, si habiéndose presentado en el lugar de trabajo hubiera de ser suspendido éste antes de su inicio o durante el transcurso de las dos primeras horas.

Si la suspensión tuviera lugar después de las dos primeras horas, percibirá íntegramente el salario sin que en ninguno de los casos proceda la recuperación del tiempo perdido.

Si la empresa dispone de medios para protegerse de las inclemencias, se permanecerá en el puesto de trabajo hasta terminar la jornada.

En cualquier caso, si por conveniencia del empresariado la jornada diera comienzo más tarde de la hora habitual, sin haber sido avisada la plantilla el día anterior, dicha jornada finalizará a la misma hora de costumbre.

Artículo 14. Espárrago.

Salario diario garantizado aunque el personal asalariado no llegue a los 36 kilos por día de espárrago de primera, siempre que no sea por circunstancias imputables a dicho personal, el salario será el que se establece en las tablas salariales para este artículo.

1) Cómputo diario:

A partir de los 36 kilos, el precio de la recogida será el siguiente:

a) Recolección de espárragos de primera será de 0,938 euros/kilo para el año 2010.

b) Recolección de espárragos de segunda será de 0,565 euros/kilo para el año 2010.

2) Cómputo quincenal:

A partir de 36 kilos, el precio de recogida será el siguiente:

a) Recolección de espárragos de primera será de 0,959 euros/kilo para el año 2010.
b) Recolección de espárragos de segunda será de 0,565 euros/kilo para el año 2010.

Auxiliar de recolección y trabajadoras/es de almacén: el salario será el que se establece en las tablas salariales para este artículo.

Definiciones:

Espárrago de primera: será aquel espárrago blanco de cabeza cerrada, superior a veintidós centímetros, y que no esté hueco ni torcido, según las normas internacionales.

Espárragos de segunda: será aquel espárrago de cabeza abierta, hueco o torcido, de color violeta, y todos aquellos que tengan un diámetro inferior a los diez milímetros.

Espárrago verde: salario diario garantizado aunque el personal no llegue a 61 kilos de espárragos por día de trabajo, siempre que no sea por circunstancias a él imputables, será el que se establece en las tablas salariales para este artículo.

A partir de los 61 primeros kilos el precio de la recogida será de 0,414 euros/kilo para el año 2010.

Auxiliar de recolección y trabajadoras/es de almacén: el salario será el que se establece en las tablas salariales para este artículo.

Artículo 15. Calendario laboral.

Anualmente, en el primer mes del año, se elaborará por la empresa el calendario laboral, previo acuerdo con la representación legal de las/os trabajadoras/es, a quienes se entregará una copia una vez firmado por ambas partes, exponiéndose en un lugar visible de cada centro de trabajo.

El citado calendario laboral deberá contener como mínimo, lo siguiente:

— Horario de trabajo diario.
— Jornada semanal de trabajo.
— Los descansos semanales y entre jornada.
— Los días festivos y otros días inhábiles.

Artículo 16. Vacaciones.

El personal comprendido dentro del presente Convenio tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales.

El calendario de vacaciones se fijará de acuerdo entre la empresa y la representación legal de las/os trabajadoras/es, en caso de que no existan, con cada una de las personas que componen la plantilla. Se procurará fijarlo dentro de los cuatro primeros meses de cada año, teniendo en cuenta que el personal debe conocer el inicio de sus vacaciones con una

antelación mínima de dos meses. Las vacaciones a las que se tendrá derecho en todo caso, se procurarán disfrutar en periodos que no coincidan con los de máxima producción.

Para evitar posibles discriminaciones, las vacaciones anuales serán rotatorias en cada servicio o centro de trabajo entre el personal asalariado en ellos adscritos.

Las/os trabajadoras/es que ingresen o cesen en el transcurso del año disfrutarán de la parte proporcional de las mismas, según el tiempo trabajado, computándose con semana o mes la fracción de los mismos.

Artículo 17. Permisos y licencias.

La empresa concederá licencia al personal fijo y de temporada que la soliciten sin pérdida de sus retribuciones en los siguientes casos:

a) En caso de fallecimiento de cónyuge, padres/madres, o padres/madres políticas, hermanas/os o hijas/os, cuatro días.

b) En caso de fallecimiento de abuelas/os o nietas/os, tres días. En caso de fallecimiento de tías/os, sobrinas/os y hermanas/os políticos, un día.

c) En caso de nacimiento de hija/o, dos días si es en la misma localidad y cuatro días si es fuera de ésta.

d) Hasta cuatro días naturales en los casos de intervención quirúrgica o enfermedad grave del/de la cónyuge, padres/madres, hijas/os o padres/madres políticas.

e) En caso de matrimonio, quince días.

f) En caso de bautizo, boda de un/a hijo/a, un día.

g) En caso de traslado de domicilio, tres días.

h) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter sindical, siempre que la persona ostente cargo sindical, comarcal o superior.

i) Al personal asalariado que realice estudios para obtener un título profesional por el tiempo necesario para concurrir a los exámenes, en las convocatorias del correspondiente centro docente, previa justificación de estar matriculado; perderán tal derecho quienes sean suspendidos en la mitad de las asignaturas de las que estén matriculados, dejen de presentarse en igual proporción o no aprueben una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas.

j) Una semana al año para asistir a curso de formación.

k) Diez días máximo de permiso pagados para exámenes de cursos reglados en cualquiera de los niveles educativos.

l) Licencia para examinarse de puestos de trabajo.

m) Derecho a la participación en los planes formativos que las empresas o el sector organice y con participación de los sindicatos firmantes del Convenio.

n) La plantilla disfrutará de un día por asuntos propios, dicho día no podrá ser acumulable a las vacaciones y se computará como jornada efectiva de trabajo.

Artículo 18. Excedencia por maternidad y paternidad.

La parte trabajadora tendrá derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hija/o, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de ésta/e.

La sucesiva descendencia dará derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

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

Artículo 19. Excedencia como consecuencia de cargo público o sindical.

A la parte de la plantilla que habiéndose elegido para cargo público o sindical y su cargo imposibilite la asistencia al trabajo, se le concederá la excedencia con reserva al puesto de trabajo mientras dure su mandato, y reingresará a su puesto un mes después de haber terminado el mismo, siempre que la persona trabajadora lo solicite a la dirección de la empresa.

Artículo 20. Promoción y ascenso.

Las vacantes que se produzcan en la plantilla exceptuando la de peón/peona, se ofrecerán en primer lugar a la plantilla de la misma mediante promoción interna a acordar entre empresa y representantes de los/as trabajadores/as. Las vacantes que no se puedan cubrir mediante promoción interna, se cubrirán con el personal eventual que habitualmente trabaje en la empresa.

Artículo 21. Contratación y clasificación.

Las contrataciones se harán preferentemente entre las/os trabajadoras/es agrícolas que estén en situación de desempleo en la localidad en cuyo término se realicen las faenas agrícolas. Las contrataciones tanto las nominadas como las no nominadas, se harán exclusivamente a través de las oficinas de empleo del Instituto Nacional de Empleo, subsanándose las alteraciones que se puedan originar el mismo día del inicio de los trabajos.

El contrato de trabajo se presume existente entre toda aquella persona que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otra y, quien lo recibe a cambio de una retribución de la parte contratante.

Deberán constar por escrito todos los contratos de trabajo que superen un mes de vigencia. Si no se observase tal exigencia, el contrato se presumirá por tiempo indefinido.

Todos los contratos que se efectúen dentro del ámbito funcional de este Convenio deberán estar sujetos a las condiciones laborales y económicas establecidas en él.

La empresa estará obligada a entregarle a la persona contratada una copia del contrato firmado en el plazo de 15 días como máximo.

Las empresas entregarán la copia básica del contrato a la representación legal de los/as trabajadores/as en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato.

Las empresas deberán notificar de modo fehaciente la terminación del contrato con la siguiente antelación: Personal técnico, Personal administrativo, Personal encargado, tractoristas maquinistas y especialistas en un mes. El resto del personal será de cinco días.

Para la plantilla y la empresa deberán preavisarse con dos días de antelación siempre que el contrato tenga una vigencia inferior de 30 días.

Las modalidades de contratación para el sector agrario serán:

1. Personal fijo. El personal fijo es la persona que se contrata por una empresa con carácter indefinido.

2. Personal fijo-discontinuo. Tiene tal consideración el personal contratado para uno o varios trabajos que se repiten periódica o cíclicamente.

   Adquirirán tal consideración cuando dicho personal sea llamado a trabajar tres temporadas seguidas por la misma empresa, por una duración mínima ininterrumpida de 60 días o dos meses de trabajo según Convenio, mediante propuesta individualizada y escrita y mediando la voluntaria aceptación de la parte trabajadora de esta modalidad contractual.

3. Personal de temporada. Son trabajadoras/es de temporada quienes se contratan por el tiempo de duración de una campaña determinada (espárragos, tabaco, aceitunas, etc.), la cual constituye el objeto del contrato, extinguiéndose la relación laboral eventual a la finalización de la campaña, por cumplimiento del objeto de la contratación, en similitud al contrato para obra o servicio determinado, de cuya naturaleza participa.

4. Personal interino. Son trabajadoras/es interinos quienes mediante contrato escrito o visado por la oficina de empleo, son contratadas/os para sustituir a personal fijo, durante su ausencia, cualquiera que sea la causa que motive ésta. En dicho contrato deberá especificarse la persona a la que sustituye y la causa de la sustitución.

5. Personal eventual. Son trabajadoras/es contratadas/os para realizar faenas que no tienen carácter permanente en la empresa.

No se podrán realizar contratos para la formación del personal comprendido en este Convenio.

Artículo 22. Menores de 18 años.

La parte de la plantilla menor de 18 años que trabaje en cuadrilla percibirá los mismos salarios que quienes sean mayores de edad si realizan las mismas faenas.

Artículo 23. Clasificación según la función a desarrollar.

El personal al que afecta el presente Convenio se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza, en los siguientes grupos profesionales.

Grupo 1. Personal titulado y técnico.

Grupo 2. Personal administrativo.

Grupo 3. Personal de oficios.

Grupo 4. Personal subalterno.

Artículo 24. Categorías profesionales.

Los grupos señalados en el artículo anterior están formados por las categorías profesionales siguientes:

PERSONAL TITULADO Y TÉCNICO.

— TITULACIÓN DE GRADO SUPERIOR.
— TITULACIÓN DE GRADO MEDIO.
— ENCARGADO/A GENERAL.

PERSONAL ADMINISTRATIVO.

— JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN.
— ADMINISTRATIVA/O.
— AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A.

PERSONAL DE OFICIOS.

— ENCARGADO/A, CAPATAZ/A O MAYORAL/A.
— MANIJERO/A.
— ESPECIALISTA O AGRÍCOLA-GANADERO/A.
— TRACTORISTA O MAQUINISTA-AGRÍCOLA.
— GUARDA/GUARDESA PARTICULAR DE CAMPO Y CAZA.

PERSONAL SUBALTERNO.

— GUARDA/GUARDESA DE FINCA.
— CASERO/A.
— PEÓN/A AGRÍCOLA.

Artículo 25. Definiciones profesionales.

Las definiciones profesionales serán las siguientes:

PERSONAL CON TITULACIÓN Y PERSONAL TÉCNICO.

a) Titulación de Grado Superior. Son las contrataciones para las misiones correspondientes a su titulación.

b) Titulación de Grado Medio. Son las contrataciones para las misiones correspondientes a su título, con suficiente capacidad técnica para desarrollar las tareas que le encomiende el personal inmediato superior.

c) Encargado/a General. Pertenecen a esta categoría profesional el personal técnico cuyas funciones consisten en dirigir y supervisar al personal que le sea asignado, ejerciendo el control sobre los resultados del trabajo, debiendo tener perfecto conocimiento de todas las labores que efectúan y siendo responsable de la disciplina y seguridad de dicho personal.

PERSONAL ADMINISTRATIVO.

a) Jefe/a de la Administración. Son quienes a las órdenes de la Dirección, dirigen los cometidos asignados a su Negociado o Sección, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo.

b) Administrativa/o. Son quienes a las órdenes inmediatas de un Jefe/a, y con completo conocimiento de los trabajos de categoría inferior, realizan tareas de máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requieran la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. A modo de orientación realizan trabajos de redacción de propuestas, despacho de correspondencia, contabilidad, liquidación de salarios y Seguridad Social, trabajos propios de oficina y conocimiento en el manejo de ordenador.

c) Auxiliar Administrativa/o. Son quienes ayudan a su personal superior en el trabajo de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas, poseyendo conocimientos elementales de carácter burocrático, tales como mecanografía en general, manejo de máquinas de calcular, cálculo numérico, manipulación de efectos y documentos, justificantes, costes y preparación de recibos y cargos.

PERSONAL DE OFICIO.

a) Encargado/a, Capataza, Capataz o Mayoral Mayorala. Son personal de superior categoría que, interpretando las órdenes recibidas del personal superior, cuidan de su cumplimiento y dirigen personalmente los trabajos del personal obrero, con perfecto conocimiento de las labores que dicho personal efectúa, siendo responsables de su disciplina, seguridad y rendimiento, así como de la perfecta ejecución del trabajo.

b) Manijero/a. Son quienes realizan funciones auxiliares al personal encargado/a o capataz/a, o, si este no existiera, a la dirección de la empresa, actuando bajo sus inmediatas órdenes al cargo de no más de veinticinco peones/as agrícolas.

c) Especialista o Agrícola-Ganadero/a. Comprende este grupo la parte de la plantilla que, en posesión de un cierto grado de especialización realiza las tareas propias y habituales de este sector, como son pastoreo, vaquería, conducción, poda, corta con motosierra, almacén, etc.

d) Tractorista Maquinista Agrícola. Es el personal que con los conocimientos prácticos necesarios prestan servicio con un tractor o maquinaria agrícola similar teniendo a su cargo el cuidado y conservación de la misma.

e) Guarda/Guardesa Particular de Campo y Caza. Es quien tiene como cometido prioritario funciones de orden y vigilancia cumpliendo sus deberes con sujeción a las disposiciones

legales vigentes que regulan el ejercicio de su cargo por medio del título otorgado por la autoridad competente (Real Decreto 2364/1994).

PERSONAL SUBALTERNO.

a) Guarda/Guardesa de finca. Es quien tiene como misión prioritaria funciones de orden, custodia y vigilancia, careciendo del título de vigilante/a jurado de industria o comercio, cuidado, principalmente, de los accesos a la finca o dependencias de las mismas, esencialmente de personas extrañas a la empresa.

b) Casero/a. Integran este grupo la plantilla con vivienda en la finca o explotación, para dichas personas y su familia, si la tuviere, que tienen a su cargo, bien en exclusiva o junto con las faenas propias de otra especialidad, la vigilancia, mantenimiento y conservación de las dependencias que observen en ellas para la correspondiente reparación.

c) Peón/Peona Agrícola. Es la persona que ejecuta trabajos para los cuales no se necesita o requiere preparación alguna de ninguna clase.

La clasificación del personal consignada en el presente Convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener previstas todas las categorías profesionales que puedan darse en el ámbito funcional de la empresa.

En el caso de que sea necesario definir una nueva profesión y oficio, no previsto en este Convenio, por las organizaciones sindicales o asociaciones empresariales se remitirá la correspondiente propuesta a la Comisión Mixta de vigilancia y cumplimiento de este Convenio, para que por la misma se decida al respecto dando cuenta de dicha resolución a la Autoridad Laboral a los efectos oportunos.

Artículo 26. Periodo de pruebas.

Tendrán la consideración de personal fijo de plantilla las personas contratadas una vez superados los siguientes periodos de pruebas, en caso que éstos hayan sido fijados por escrito:

— Personal técnico: 4 meses.
— Personal administrativo: 1 mes.
— Resto de personal: 15 días.

Artículo 27. Formación.

Dada la importancia de la formación y cualificación profesional, así como la seguridad e higiene en el trabajo de personal asalariado del campo, se acuerda crear:

PRIMERO:

Comisión Paritaria de Formación.

Las partes constituyen una Comisión Paritaria de Formación que estará compuesta por 6 personas miembros designadas por las Organizaciones Sindicales y 6 personas miembros designadas por las Organizaciones Profesionales Agrarias, que en ambos casos hayan sido firmantes del Convenio Colectivo del Sector.

SEGUNDO:

Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales.

Las partes constituyen una Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales que estará compuesta por 6 personas miembros designadas por las Organizaciones Sindicales y 6 personas miembros designadas por la Organizaciones Profesionales Agrarias, que en ambos casos hayan sido firmantes del Convenio Colectivo del Sector.

La Comisión Paritaria podrá asumir funciones específicas para estudiar la adecuación de la actual normativa sobre prevención de riesgos laborales a las peculiaridades del sector, y en su caso, incorporarlas al texto del Convenio Colectivo.

TERCERO:

La Comisión Paritaria de Formación compuesta por las Organizaciones firmantes de este Convenio Colectivo propondrá a la Junta de Extremadura un plan especial de formación.

Artículo 28. Excusas.

El personal de pastoreo, guardesas o guardas de ganado de fincas de explotación ganadera, de pastoreo o de ganado de estabulación podrán mantener, si así lo pactan con el empresariado, un número de cabezas de su propiedad dentro del rebaño o piara del empresariado. En este caso y a efectos retributivos se considerará el coste del ganado ovino por año por mantenimiento en 34,50 euros para el año 2010, estando en cuanto al resto de ganado a la tabla de porcentajes establecidas en la Ley de la Dehesa de Extremadura, en relación con la oveja. El coste global que resulta para el empresariado para el mantenimiento de las mencionadas excusas se considerará a todos los efectos como salario en especie, con el límite legal del 20% en cuanto al salario base del presente Convenio. El acuerdo relativo a excusas deberá hacerse constar en todos los casos por escrito.

La liquidación se practicará mensualmente al emitirse el recibo de salarios, y el derecho de la empresa para descontar el importe de las excusas prescribirá a los dos meses desde su devengo.

Artículo 29. Retribuciones.

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio están constituidas por el salario base de su categoría profesional y los complementos correspondientes.

Las empresas vendrán obligadas a confeccionar la correspondiente hoja de salario que incluirá los datos de la empresa y personal asalariado, así como los IRPF que según la ley corresponda, entregándose a éste, sean fijos, eventuales o temporeros/as un duplicado de dicha hoja. Además de los datos de la empresa y personal asalariado, otros relativos a la antigüedad del/de la trabajador/a en la empresa, categoría profesional, así como lo que corresponda al salario, especificando claramente los distintos conceptos por los que se cobra, así como los conceptos que correspondan a cotizaciones de todo tipo más IRPF.

La empresa en caso de finiquitar, dicho finiquito será de color verde.

Este finiquito no tendrá validez sin la firma de la representación legal de las/os trabajadoras/es o de los sindicatos firmantes del Convenio.

La estructura retributiva del Convenio queda configurada por los siguientes conceptos económicos:

SALARIALES:

— Salario base.
— Antigüedad.
— Plus de nocturnidad.
— Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.
— Gratificaciones extraordinarias.
— Participación en beneficios.

EXTRASALARIALES:

— Plus de transporte.
— Dietas.
— Horas extraordinarias.

Artículo 30. Salario base.

Es el que figura en la tabla salarial Anexo I del presente Convenio para cada categoría profesional y año.

Artículo 31. Anticipos.

El personal asalariado podrá solicitar a la dirección de la empresa anticipos a cuenta de su salario de hasta el 70% de los devengados.

Artículo 32. Antigüedad.

En concepto de antigüedad, el personal fijo percibirá el 4% del salario convenio por cada trienio completado, contando a partir desde su ingreso en la empresa.

No obstante las partes acuerdan durante la vigencia del presente Convenio el valor de cada uno de ellos, en la cuantía y año que se especifica en el Anexo II.

Artículo 33. Nocturnidad.

Tendrá la consideración de trabajo nocturno el realizado entre las 22 y las 6 horas. La bonificación por trabajo nocturno se incrementará en un 25% sobre el salario base de la persona asalariada.

Las empresas procurarán, de acuerdo con la representación legal de las/os trabajadoras/es, que ninguna persona permanezca más de dos semanas ininterrumpidas realizando trabajos nocturnos, salvo adscripción voluntaria.

El personal contratado para efectuar el trabajo nocturno percibirá un 15% de incremento en sus retribuciones.

Artículo 34. Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

Los salarios se incrementarán en el tanto por ciento que se indica cuando se realicen las siguientes labores:

a. Siembra a voleo a mano: 20%.

b. Fumigación: 20%.

c. Fumigación de categoría C: 35%.

Artículo 35. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen tres pagas extraordinarias, que se abonarán en la primera quincena de julio, primera de diciembre, y la tercera, llamada de beneficio que se abonará en la primera quincena de mayo.

La cuantía de las tres pagas será por importe igual a la mensualidad anterior de salario base más antigüedad, y si el personal estuviese en IT la inmediatamente anterior a dicha situación.

Las mencionadas pagas extras se devengarán de la siguiente manera:

BENEFICIO: del 1 de mayo del año anterior al 30 de abril del año en curso.

JULIO: del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso.

DICIEMBRE: del 1 de diciembre del año anterior al 30 de noviembre del año en curso.

Artículo 36. Plus de distancia.

Las empresas abonarán a la plantilla un plus de distancia a razón de 0,232 euros por km para el año 2010, a partir de los dos primeros del casco de la población donde resida el trabajador, salvo que la empresa ponga los medios de transportes adecuados y procurara que la duración del desplazamiento sea el mínimo posible e intentara que no supere los 60 minutos de duración. En los casos en que se supere la citada duración en el desplazamiento, se llevará a la Comisión Paritaria, para su estudio.

Artículo 37. Dietas.

El personal asalariado que realiza su jornada fuera de su centro normal de trabajo y tenga que pernoctar fuera de su vivienda habitual, tendrá derecho a una dieta completa de 29,87 euros para el año 2010, y en concepto de media dieta 13,59 euros para el año 2010.

Artículo 38. Horas extraordinarias.

Ante la situación de paro existente y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la suspensión de horas extraordinarias habituales. Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente entre los Representantes de la Plantilla y la empresa la posibilidad de realizar nuevas contrataciones vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias, en caso de realizarse se abonarán con un recargo del 75% las dos primeras, y las siguientes con el 100%. Las realizadas en festivos y domingos se abonarán con un 100%

sobre el salario de hora normal. Asimismo, la realización de dichas horas se comunicará a la Autoridad Laboral y figurarán en nómina.

Respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

A) Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

B) Horas extraordinarias necesarias por pérdidas imprevistas o periodos punta de recolección, ausencias imprevistas, cambios de turno, u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, cuando lo hubiera, a las/os Delegadas/os de Personal y Delegadas/os Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas. Asimismo, y en función de esta información y de los criterios más arriba indicados, la empresa y la Representación Legal de los/as Trabajadores/as determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

La realización de las horas extraordinarias, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

Mensualmente se notificará a la Autoridad Laboral, conjuntamente por la empresa y el Comité de Empresa o Delegadas/os de Personal, en su caso, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

Artículo 39. Cláusula de revisión salarial 2010.

Se establece una cláusula de garantía salarial de hasta un 0,5% en caso de superar el IPC los porcentajes acordados para el año 2010, aplicándose, si se produjese la diferencia, a partir del 1 de enero de 2011.

Artículo 40. Jubilación.

Todo el personal fijo con mínimo de antigüedad en la empresa de ocho años percibirá de ésta, al jubilarse, dos mensualidades del salario convenio más antigüedad, correspondiente a su categoría, la empresa podrá cambiar el premio de jubilación por la contratación de otro trabajador fijo.

Si la persona contratada fuese despedida improcedentemente, la empresa estará obligada al abono del premio de jubilación a la persona jubilada o a sus familiares más directos, si ésta hubiera fallecido.

Artículo 41. Vivienda adecuada.

La empresa deberá facilitar a la parte trabajadora que resida en la finca o explotación agraria una vivienda con unas condiciones dignas de habitabilidad, tanto para ella, como para su familia si la tuviere.

Artículo 42. Enfermedad y accidente.

En caso de IT derivada de enfermedad o accidente, las empresas complementarán a todo personal fijo que se encuentre en dicha situación hasta el 100% del salario convenio de su categoría fija. Este complemento se percibirá desde el primer día de estar el personal asalariado en dicha situación hasta que sea dado de alta, y a los eventuales en caso de IT derivada de accidente el 100% los veinte primeros días.

Artículo 43. Ayuda por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de cualquier trabajador/a fijo/a sus familiares más directos percibirán de la empresa una ayuda consistente en el salario más antigüedad de 60 días correspondientes a la categoría del/de la trabajador/a fallecido/a en el plazo máximo de 60 días siguientes al fallecimiento.

Artículo 44. Póliza de seguros.

Las empresas afectadas por el presente Convenio están obligadas a concertar una póliza de seguro para toda la plantilla que cubra una indemnización de 12.734,84 euros, en los casos de fallecimiento o invalidez total para la profesión habitual, invalidez permanente para todo tipo de trabajo y gran invalidez, derivada de accidente de trabajo.

La Comisión Paritaria se reunirá al menos 6 meses antes de la finalización de la vigencia del actual Convenio para revisar la cuantía de la póliza.

En caso de fallecimiento, la citada indemnización será abonada a sus personas herederas.

Artículo 45. Prendas de trabajo.

Las empresas están obligadas a facilitar al personal fijo, las siguientes prendas de trabajo:

ANUAL:

— Un mono.
— Un par de botas de agua.
— Un par de botas resto de faenas.

BIANUAL:

— Un traje de agua.

Artículo 46. Herramientas de trabajo.

Las herramientas serán facilitadas por las empresas. En caso contrario el personal asalariado percibirá un plus de 0,272 euros para el año 2010 por día efectivo de trabajo, siempre y cuando la herramienta no sea de motor, de lo contrario será a negociar entre las partes.

Artículo 47. Salud laboral.

Las máquinas agrícolas a emplear en las explotaciones deberán contar con los dispositivos de seguridad necesarios, principalmente en aquellas partes de la máquina más propensas a

accidentes: transmisión, rueda de entrada o polea, adecuándolas a la legislación vigente en esta materia.

Como norma general en todo Centro de Trabajo y muy especialmente en los situados a más dos kilómetros de la población, existirá un botiquín para curas de urgencia con el material necesario.

En lo no recogido en este artículo, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente y, en especial, se adoptarán las medidas mínimas para la prevención de accidentes como:

a) Los motores fijos de cualquier clase que existan en las explotaciones agrícolas deberán rodearse de barrera o dispositivos de protección, no permitiéndose acercarse a los mismos al personal extraño al servicio de la empresa, señalizándolo adecuadamente.

b) Tanto el arranque como la parada y demás operaciones para el manejo de los motores se harán mediante dispositivos que no ofrezcan ningún peligro para la plantilla.

c) Los motores estarán provistos de desembrague o sistema instantáneo de parada de los mismos.

d) El arranque y la parada de motores principales y transmisiones correspondientes deberán ser precedidos de un aviso o señal.

e) La unión de las correas de las transmisiones se hará de manera segura y en forma que no ofrezca peligro alguno.

f) Estará prohibido a todo el personal de plantilla maniobrar a mano durante marcha de toda clase de correas.

g) Los engranajes, siempre que no ofrezcan peligro, deberán estar protegidos de forma tal que permitan el engrasado sin necesidad de levantarlos.

h) Las escaleras de mano empleadas en los trabajos serán sólidas y seguras; cuando sean dobles se unirán convenientemente ambos lados de la escalera mediante tirantes resistentes.

i) En aquellos trabajos donde su uso esté indicado, como reparto de abono, azufrado de plantas o frutos, máquinas trilladoras, etc., se proveerá al personal de gafas o anteojos especiales, así como de los demás elementos necesarios para la realización de tales trabajos.

j) La maquinaria agrícola a emplear en las explotaciones deberá contar con los dispositivos de seguridad necesarios, principalmente en aquellas partes de la máquina que la hacen más propensa al accidente (transmisiones, ruedas dentadas, poleas, etc.). Para la realización de labores agrícolas con tractor será preceptivo el uso de pórticos de seguridad.

En caso de accidente de trabajo se cursará el oportuno parte y, aparte de las primeras medidas de urgencia y asistencia médica necesaria, el empresariado dispondrá el traslado de la persona accidentada a su domicilio o clínica determinada por la Entidad aseguradora.

Artículo 48. Protección de la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir

negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de la adaptación de las condiciones del puesto o del tiempo de trabajo.

2. Si la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o feto, y así lo certifique personal médico, la misma deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con la representación legal de las/os trabajadoras/es, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

3. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 49. Delegadas/os de Prevención.

1. Las/os Delegadas/os de Prevención son quienes representan a las/os trabajadoras/es con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, cuyas competencias se regulan en el artículo 36 de Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Las/os Delegadas/os de Prevención serán designadas/os por y entre la Representación Legal de la plantilla, en el ámbito territorial a su elección, con arreglo a la siguiente escala:

   En empresas de hasta 100 trabajadoras/es: 2 delegados/as.

   En empresas de 101 a 500 trabajadoras/es: 3 delegados/as.

   En empresas de 501 a 1.000 trabajadoras/es: 4 delegados/as.

Artículo 50. Competencias de los/as Delegados/as de Personal y Comités de Empresa.

Los/as Delegados/as de Personal y miembros de Comités de Empresa tendrán las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, las contempladas en el presente Convenio y cuantas otras se regulan en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 51. Derechos sindicales.

a) Las empresas pondrán a disposición de los/as Delegados/as de Personal o Comités de Empresa un local debidamente acondicionado y material de oficina para que puedan ejercer funciones de representación.

   Igualmente dispondrán de tablones de anuncios de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades correctas de comunicación a la plantilla, en cada centro de trabajo.

Los/as Delegados/as de personal o miembros del Comité de Empresa disfrutarán de un crédito horario de dos horas más de las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, pudiendo además realizar la acumulación de dicho crédito en una o varias de las personas componentes del Comité o Delegados/as de Personal.

Para hacer uso de las horas sindicales será necesario que exista comunicación previa a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de veinticuatro horas.

La representación legal de los/as trabajadores/as podrá acordar, en acta levantada al efecto, la acumulación de horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos, pudiendo quedar relevados, en todo o en parte, de su trabajo, sin perjuicio de su remuneración, siendo necesario comunicarlo, con una antelación de siete días naturales, a la Dirección de la Empresa.

c) Garantías: los/as Delegados/as de Personal o miembros del Comité de Empresa gozarán de las garantías previstas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, si bien extendiéndose a los dos años siguientes a la expiración de su mandato la prohibición del apartado c) de dicho artículo.

Artículo 52. Canon sindical.

Por este concepto y según la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se establece un canon económico para atender los gastos de negociación y seguimiento del presente Convenio Colectivo. La cuantía de dicho canon será de 0,155 euros por día y trabajador; esta cantidad será abonada por la plantilla o bien descontada por la empresa con la autorización del personal e ingresándola en las cuentas de los Sindicatos firmantes del Convenio.

En los trabajos acogidos al Acuerdo para el Empleo y la Protección Social Agrarios (AEPSA) siempre que sean faenas agrícolas y afecte a este Convenio, se incluirá en el contrato de trabajo una cláusula en la cual el personal de la plantilla pueda autorizar a la empresa (pública o privada) a deducir este canon, estando obligada la empresa a ingresar las cantidades recaudadas mensualmente en una cuenta corriente que le será comunicada en su momento por las Centrales Sindicales: FTA-UGT y F. Regional Agroalimentaria de CCOO.

Artículo 53. Régimen disciplinario.

1. Principios de ordenación.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadoras/es y empresariado.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del personal asalariado, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

3. Toda falta cometida por los/as trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona trabajadora.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a la representación legal de trabajadores/as, si los hubiere.

2. Graduación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se consideran faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otra persona de la plantilla, alterando los registros y controles de entrada y salida en el trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no hubiese autorización o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento y la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeras/os o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para las empresas.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

ll) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona asalariada hubiese sido sancionada dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un mes.

3. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado de centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 54. Adhesión al ASEC-EX.

"Suscrito el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX), y su Reglamento de Aplicación (DOE n.º 42, de 16 de abril de 1998), de ámbito de la Comunidad Autónoma.

Las partes objeto de este Convenio acuerdan de forma incondicional y total adherirse al referido Acuerdo Interprofesional y su Reglamento de Aplicación.

De igual forma las partes integrantes del Convenio darán traslado de esta adhesión al Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura".

Disposición adicional primera.

En lo no regulado en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y demás disposiciones legales vigentes.

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio se considerarán mínimas, respetándose las condiciones más beneficiosas que determinadas empresas tengan pactadas con sus trabajadores.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a trasladar a trabajadores/as y empresariado la obligatoriedad del cumplimiento del mismo, tanto en su normativa como en su tabla salarial.

Si durante la vigencia de este Convenio se aprobase un Acuerdo Marco Estatal del Sector, las partes firmantes se reunirán para analizar el mismo y estudiar su aplicación inmediata o no, en función de lo pactado.

En el supuesto de que por un Juzgado de lo Social se estimase que uno o varios de los artículos de este Convenio incumpla la legalidad vigente y fuese declarado nulo, las partes firmantes acuerdan mantener en vigor el resto del mismo y se comprometen a negociar, con la mayor brevedad posible, lo anulado.

Disposición adicional segunda.

Se crea una comisión de fomento de empleo cuya composición será la misma que figura en el Convenio Colectivo vigente y cuyas funciones y funcionamiento serán los siguientes:

a) Funciones:

1. Seguimiento de las campañas de recogida de productos agrícolas en el sentido de garantizar dicha recogida.

2. Realizar las gestiones necesarias ante cualquier organismo para establecer los mecanismos necesarios para garantizar la recogida de todos los productos agrícolas de la región.

b) Funcionamiento:

1. La convocatoria de dicha comisión podrá realizarla cualquier persona de dicha comisión siempre y cuando la convocatoria sea realizada con tiempo y forma adecuada a los demás miembros de la comisión con un plazo mínimo de 5 días.

2. La decisión que adopte la comisión será por unanimidad entre todos los miembros asistentes a la reunión.

3. Se creará un reglamento de régimen interno si las partes lo consideran oportuno, con el fin de garantizar el buen funcionamiento de la misma.

Disposición adicional tercera.

En cuanto a la contratación de población inmigrante, se estará en lo dispuesto en la Legislación vigente en cada momento, así como en la filosofía de los distintos Protocolos que se firmen.

A N E X O I

SALARIO BASE EXTREMADURA

TABLAS 2010

TRABAJADORES FIJOS	AÑO 2010
Categorías Profesionales	TOTAL SALARIO MES €
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.253,62
TITULADO GRADO MEDIO	1.128,95
ENCARGADO GENERAL	1.041,33
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	766,61
ENCARGADO, CAPATAZ, MAYORAL	694,66
ADMINISTRATIVO	689,97
MANIJERO	689,97
AUX. ADMINISTRATIVO	678,76
TRACTORISTA-MAQUINISTA	680,56
ESPEC., AGRÍC.-GANADERO	679,50
GUAR. PARTIC. DE CAMPO Y CAZA	679,50
CASERO	677,02
GUARDA DE FINCA	677,02
PEÓN AGRÍCOLA	669,18
EVENTUALES	TOTAL SALARIO DÍA POR 6,30 HORAS
RESTO DE FAENAS	36,16
RECOLECCIÓN DE ESPÁRRAGOS	36,39
PODA, VIÑA Y ARROPADO	36,91
VENDIMIA	39,88
UVA DE MESA	39,88
OLIVO DE MOLINO	36,91
OLIVO	37,27

ANEXO II

ANTIGÜEDAD POR TRIENIOS

TRABAJADORES FIJOS	AÑO 2010
TITULADO GRADO SUPERIOR	38,52
TITULADO GRADO MEDIO	34,49
ENCARGADO GENERAL	32,94
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	23,71
ENCARGADO, CAPATAZ, MAYORAL	21,56
ADMINISTRATIVO	21,07
MANIJERO	21,07
AUX. ADMINISTRATIVO	20,73
TRACTORISTA-MAQUINISTA	20,89
ESPEC., AGRÍC.-GANADERO	20,77
GUAR. PARTIC. DE CAMPO Y CAZA	20,77
CASERO	20,78
GUARDA DE FINCA	20,99
PEÓN AGRÍCOLA	20,46