

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Universidades y Empresa

7498 Resolución 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, Explotaciones La Viña, S.L.

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

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente 30/01/0045/2017; denominado Explotaciones La Viña, S.L.; código de convenio n.º 30103762012017; ámbito Empresa; suscrito con fecha 31/03/2017, 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, 20 de octubre de 2017.—La Directora General de Relaciones Laborales y Economía Social.—Por Delegación de firma, la Subdirectora General de Trabajo (Resolución de 22/05/2017), Caridad de la Hera Orts.

CAPÍTULO I: PARTES NEGOCIADORAS

Artículo 1. Partes negociadoras

CAPÍTULO II. ÁMBITO Y VIGENCIA.

Artículo 2. Ámbito territorial, funcional y personal.

Artículo 3. Duración vigencia y denuncia.

Artículo 4. Concurrencia y norma supletoria.

Capítulo III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 5. Clasificación profesional.

Artículo 6. De la cotización de todos los trabajadores.

Artículo 7. Campañas o ciclos productivos.

Artículo 8. Inclemencias del tiempo.

Artículo 9. Del llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos.

Artículo 10. Acceso a la fijeza discontinua.

Artículo 11. Período de prueba.

Artículo 12. Domicilio del trabajador.

CAPÍTULO IV. JORNADA LABORAL Y VACACIONES.

Artículo 13. Jornada laboral

Artículo 13 bis. Flexibilización de la jornada.

Artículo 14. Horas extraordinarias

Artículo 15. Días festivos.

Artículo 16. Vacaciones.

Artículo 17. Licencia especial no retribuida.

Artículo 18. Afiliación del trabajador durante los períodos de vacaciones y licencias no retribuidas.

Artículo 19. Excedencias.

CAPÍTULO V. CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 20. Retribuciones.

Artículo 21. Salario base.

Artículo 22. Pagas extraordinarias.

Artículo 23. Antigüedad.

Artículo 24. - Paga de beneficios.

Artículo 25. - Plus de nocturnidad.

Artículo 26. Momento de pago y mora.

Artículo 27. Recibo de salarios.

Artículo 28. Dietas.

CAPÍTULO VI. CONDICIONES SOCIALES.

Artículo 29. Ropa y herramientas de trabajo.

Artículo 30. Revisión médica.

Artículo 31. Fomento de la igualdad y no discriminación.

CAPÍTULO VII. COMISIÓN PARITARIA

Artículo 32. Comisión paritaria

Artículo 33.- Procedimiento de resolución de discrepancias (art.85.3.C) de E.T.)

ANEXO I. CALIFICACIÓN PROFESIONAL

ANEXO II. TABLA SALARIAL

Capítulo I: partes negociadoras.

Artículo 1. Partes negociadoras

El presente convenio colectivo ha sido negociado y concertado mediante una comisión negociadora compuesta paritariamente por representantes de la Empresa y delegadas de personal de la empresa.

Capítulo II. Ámbito y vigencia.

Artículo 2.- Ámbito territorial, funcional y personal.

En sus aspectos territorial, funcional y personal el Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores de la empresa Explotaciones La Viña, S.L, la cual solo tiene un centro de trabajo ubicado en la pedanía de El Mirador, municipio de San Javier.

Artículo 3. Duración vigencia y denuncia.

Las estipulaciones del presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma. La duración del presente Convenio se determina por cuatro años,

a contar desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2021, prorrogándose tácitamente por períodos de un año natural.

Los salarios pactados en el presente Convenio se actualizarán cada año en el mismo porcentaje por el que se actualice el Salario Mínimo Inteprofesional.

No obstante lo anterior, el presente Convenio podrá ser denunciado con tres meses de antelación a su vencimiento. La representación que realice la denuncia lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá ser por escrito, la legitimación que ostenta, los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación.

Una vez denunciado, las partes acuerdan la vigencia del contenido normativo del convenio, en tanto el mismo no sea sustituido por otro nuevo.

Artículo 4. Concurrencia y norma supletoria.

Este Convenio será de aplicación prioritaria sobre cualquier convenio de ámbito superior en las materias que prevé el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En lo no previsto por el presente convenio, será de aplicación la regulación establecida en el Estatuto de los Trabajadores, y en el Convenio Colectivo de Empresas Cosecheras y Productoras del Tomate (30000675011991), de la Región de Murcia.

Capítulo III. Clasificación profesional.

Artículo 5. Clasificación profesional.

1. Los trabajadores a los que afecte el presente Convenio en función de la labor que hayan de desarrollar serán clasificados de conformidad con lo establecido en el Anexo I. Los distintos puestos de trabajo consignados en el presente convenio, son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener cubiertos los mismos.

Para determinar el correcto grupo de cada tarea, función del que se trate, se atenderá a su contenido básico esencial, teniendo en cuenta la posibilidad de que en cada grupo profesional se pueden realizar tareas de carácter complementario, que pudieran ser básicas de puestos de trabajo de otros grupos profesionales.

En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de labores básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional en el que dedique la mayor parte de su jornada, atendándose en todo caso al criterio de trabajos de igual valor de cara a evitar cualquier tipo de discriminación.

La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya de los puestos de trabajo que componen cada grupo profesional la realización de actividades complementarias que pudieran ser básicas para puestos de trabajo incluidos en grupos profesionales distintos.

Al inicio de la relación laboral entre la empresa y la persona de la que se trate, se establecerá, en el contrato laboral, su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en el presente Convenio Colectivo.

2. En cuanto a su permanencia en la empresa y forma de contratación, los trabajadores recibirán la siguiente calificación:

A) 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 pudieran interrumpir la prestación de servicio continuado.

B) Fijo discontinuo.

Es aquel que habitualmente es llamado al trabajo para la realización de faenas propias de la empresa, pero que actúa de forma cíclica e intermitente, en razón de la estacionalidad propia de la actividad agrícola de la empresa que por su propia naturaleza es cíclica e intermitente y con las condiciones y peculiaridades que se a continuación se establecen.

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

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

C) Trabajador eventual.

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

Podrán celebrarse tanto contratos de duración determinada, de conformidad con el artículo 15.1.b) E.T., así como contratos para la realización de una obra o servicio determinados, cuando se contrate al trabajador para una o varias campañas agrícolas concretas, para la ejecución tareas como la poda de árboles y recolección de frutos en aquellos casos en los que se realice por parte del personal de la empresa, al contar con autonomía y sustantividad propias, siendo de aplicación lo dispuesto en el artículo 15.1.a) E.T.

En cualquier caso, la duración máxima de prestación de servicios, amparada por uno o varios contratos de esta naturaleza, será de doce meses en un periodo de dieciocho y se formalizará siempre por escrito, excepto en el supuesto previsto en el art. 8.2. del Estatuto de los Trabajadores.

En los contratos celebrados por tiempo inferior a doce meses, si una vez finalizada la campaña el trabajador continuase prestando servicios en la empresa, deberá celebrarse una prórroga, si se tratase de contratos de duración determinada; o un nuevo contrato en el que se especifique la nueva campaña, cuando se trate de contratos por obra o servicio determinado. En caso contrario, se entenderá de forma automática, que el trabajador está contratado como fijo discontinuo.

Estos contratos finalizarán, bien en la fecha concreta que se pacte en los mismos en el caso de contratos de duración determinada, o bien conforme se fuese reduciendo la faena si el contrato se hubiese realizado hasta el final de la campaña objeto del mismo en el caso de contratos por obra o servicio determinado. En ambos supuestos, corresponderá abonar al trabajador la indemnización por fin de contrato eventual previsto en el E.T.

D) Trabajador interino.

Son trabajadores interinos los que ingresen en la empresa expresamente para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo y a

trabajadores con contrato reducido y por la duración de la jornada reducida, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

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

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

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

Artículo 6. De la cotización de todos los trabajadores.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, se obligan a efectuar la cotización a favor de los trabajadores de acuerdo con la legalidad vigente para el Sistema Especial Agrario de acuerdo con las bases de cotización que con carácter general se fijen anualmente por el Ministerio de Trabajo, o el organismo correspondiente. La cotización de los trabajadores fijos discontinuos, eventuales y de los interinos que sustituyan a estos, se realizará por los días efectivamente trabajados (jornadas reales).

Artículo 7. Campañas o ciclos productivos.

Por regla general y ante la dificultad de determinar de forma concreta y precisa de las campañas o ciclos productivos, debido en primer lugar a la existencia de diversos productos objeto de la explotación, y en segundo lugar a la posibilidad de que los trabajadores fijos discontinuos puedan prestar sus servicios en cualquiera de las actividades agrícolas, puesto que a la terminación de una plantación puede seguir otra u otro cultivo, ambas partes entienden que tan solo existirá una campaña o ciclo productivo.

Particularmente, podrán celebrarse para campañas de productos específicos que permitan su determinación y concreción, o para el desarrollo de tareas específicas dentro de la actividad productiva de la empresa, siempre que se así se especifique en el contrato y de que cumplan con los requisitos propios del tipo contractual que establezca la legislación laboral.

El momento de referencia de inicio de campaña a efectos del llamamiento, será la del momento de la preparación de la tierra, encañado y demás faenas iniciales.

Artículo 8. Inclemencias del tiempo

Inclemencias del tiempo. Siendo la regla general sobre el inicio de la jornada la establecida en el tajo, finca o lugar habitual de prestación de los servicios, a los solos efectos del presente artículo, y sin que el tiempo de traslado se considere jornada, se entenderá iniciado el trabajo cuando se inicie aquel por cuenta de la Empresa.

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

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

b) Si se inicia el traslado por cuenta de la empresa o la confluencia del trabajador al centro de trabajo o finca por orden de la empresa y no hubiera comenzado la prestación efectiva del servicio por circunstancias climatológicas, si el empresario exigiera al trabajador permanecer en el centro de trabajo se considerará que el mismo está a su disposición, pudiéndose dar las siguientes situaciones:

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

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

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

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

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

Artículo 9. Del llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos.

A) Declaración de Principios.

Las partes suscriptoras del presente Convenio, conscientes de los problemas que puede producir dentro de esta actividad el llamamiento al trabajo, expresamente regulan las condiciones especiales de la convocatoria al mismo, en base a las facultades que concede a las mismas dentro de la negociación colectiva, el art. 16.2 del Estatuto de los Trabajadores que se especifica en el párrafo siguiente.

Es admitido por las partes que el sistema de trabajo actual en las empresas se presta por trabajadores que acuden agrupados en diferentes medios de locomoción, provenientes de puntos geográficos distintos, o de zonas o localidades distantes entre sí, o que vienen prestando su trabajo adscritos a una o diversas fincas o centros de trabajo, o agrupados en cuadrillas y que el mismo se efectúa por los trabajadores por llamamientos colectivos por zonas, fincas o cuadrillas. La no aceptación de este sistema tradicional en los llamamientos sería

tanto como ignorar la propia realidad del sector que de forma consuetudinaria viene trabajando en la forma expuesta.

Prevalecerá en este sentido como centro de trabajo, aquel en el que de forma consuetudinaria se viniera efectuando el trabajo por parte de la empresa, aún cuando los trabajadores estén adscritos al mismo patronal, pero quede claro que se trata de una finca, centro de trabajo o cuadrilla diferente.

B) Llamamiento al trabajo.

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

El llamamiento se efectuará atendiendo a las necesidades de trabajo, a partir del inicio de la campaña o ciclo productivo, por grupos de trabajadores de distintas zonas geográficas o que puedan acudir al trabajo con sistemas de locomoción que precisen su agrupamiento.

Los trabajadores fijos discontinuos, deberán ser llamados al trabajo cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados, aún cuando, y dado el carácter propio de las actividades agrícolas, su llamamiento podrá hacerse gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar, dentro del período de inicio de la campaña o ciclo, salvo fuerza mayor debidamente constatada.

Por las razones ya indicadas y al objeto de que el trabajo a desarrollar pueda ser distribuido entre todos los trabajadores fijos discontinuos, para que puedan alcanzar el mismo o similar número de días de trabajo en la campaña, aquel se hará de forma rotativa, forma aceptada por las partes, salvo, como es lógico, el supuesto de que por la existencia de gran volumen de trabajo todos los trabajadores fijos discontinuos sean llamados colectivamente al trabajo.

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

La no iniciación de la campaña y el no llamamiento de los fijos discontinuos, salvo la circunstancia antes indicada, que conllevaría simplemente a un retraso en el inicio de la actividad, se consideraría como de inicio del cómputo para poder demandar por despido los fijos discontinuos.

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

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

C) De la Disminución de la Actividad para los Trabajadores Fijos Discontinuos.

El cese de estos trabajadores dentro de su centro de trabajo, se hará de forma gradual y de acuerdo con el decrecimiento de la actividad agrícola y de

forma rotatoria por grupos de trabajadores y en todo caso teniendo en cuenta las categorías o especialidades.

De esta manera se procurara que todos los trabajadores fijos discontinuos, presten servicio en la empresa un número parecido o igual de días dentro de cada campaña o ciclo productivo.

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

D) Comunicación del llamamiento y el cese por disminución de la actividad.

Como es costumbre en la empresa, el llamamiento al trabajo se realizará con dos días de antelación, de forma telefónica, siendo a estos efectos válida la comunicación mediante servicios de mensajería móvil.

En el caso de que no pudiese contactarse con el trabajador de forma telefónica, o que aun comunicado el llamamiento en la forma prevista en el párrafo anterior el trabajador no se presentase al trabajo en la fecha indicada, procederá el llamamiento por una única vez mediante burofax al domicilio comunicado por el mismo a la empresa, conforme a lo dispuesto en el artículo 8 de este convenio.

Producido el llamamiento en la forma indicada en el párrafo anterior, 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.

La forma de comunicar el cese por disminución de la actividad será siempre escrita, mediante una carta de pase a inactividad productiva del trabajador en el formato elegido por la empresa. El cese por pase a inactividad, o disminución productiva no conlleva en ningún caso la resolución del contrato de trabajo ni lleva aparejada indemnización alguna a favor del trabajador.

Artículo 10. Acceso a la fijeza discontinua.

Siendo propósito de las partes suscriptoras del presente Convenio el fomento de la estabilidad en el empleo. La empresa se obliga a la conversión de trabajadores eventuales en fijos discontinuos, en la forma y con las condiciones establecidas en el presente artículo.

Los trabajadores eventuales adquirirán la condición de fijo discontinuo cuando:

- Presten servicios durante tres campañas consecutivas, con independencia del número de jornadas efectivas en cada campaña y siempre que al menos trabajen 30 jornadas en cada una de esas campañas.

- También accederán a esa condición de fijos discontinuos los eventuales que presten servicios como mínimo 180 jornadas de trabajo efectivo aunque no lleguen a completarse las tres campañas.

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

A los efectos antes indicados, no se computarán los doce meses de contrato o las 180 jornadas de trabajo efectivo previstas anteriormente si durante la

prestación de servicios el trabajador hubiera cesado voluntariamente en la Empresa. En este caso, sólo se reanudará el cómputo a efectos de adquisición de la fijeza discontinua a partir de la siguiente contratación, si se produjera.

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

La empresa se obliga a que un mínimo del 70% de la plantilla en cómputo anual, tendrá la condición de Fijo o Fijo Discontinuo.

A los efectos del cálculo de los trabajadores de la plantilla, los fijos, fijos discontinuos y aquellos con contrato de trabajo de duración superior a un año, contarán como uno.

Los trabajadores eventuales, computarán por el número de días trabajados, y, cada 180 días de trabajo o fracción, en el período de un año, contarán como uno.

Artículo 11. Período de prueba.

El período de prueba será el que pacten las partes, no pudiendo exceder de seis meses para los trabajadores titulados y tres meses para los restantes.

En todo caso, las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Dicho límite temporal se aplicará igualmente para los contratos temporales regulados en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia de su duración.

Artículo 12. Domicilio del trabajador.

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

En cualquier caso, las notificaciones realizadas al último domicilio conocido por la empresa se reputarán como válidas a todos los efectos si el trabajador no ha cumplido con su deber de comunicación del mismo a la empresa.

Capítulo IV. Jornada laboral y vacaciones.

Artículo 13. Jornada laboral

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

Se mantiene el carácter voluntario sobre el trabajo en domingos y festivos.

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

Artículo 13-bis. Flexibilización de la jornada.

Constatando lo establecido en los artículos 5 y 13 del presente Convenio Colectivo, con el objeto de evitar la consideración de horas extraordinarias y su abono como tales, siguiendo el espíritu de lo establecido en la Ley, 3/2012 de 6 de Julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral y el Acuerdo para

el empleo y la negociación colectiva de 25 de enero de 2012 (sobre distribución irregular de la jornada) los suscriptores del presente Convenio teniendo en cuenta la peculiaridad del trabajo discontinuo, acuerdan que las empresas podrán distribuir a lo largo del año el 8% como máximo de la jornada de trabajo en cómputo anual, tanto por ciento que se ha aceptado por la discontinuidad y temporalidad del trabajo, motivo por el que se busca ese tanto por ciento que las partes consideran ajustado a derecho. Dicha distribución horaria deberá respetar en todos los casos los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

Por ello la Dirección de la Empresa podrá hacer uso de 145 horas anuales de distribución irregular de la jornada con un máximo diario de 10 horas durante dos días a la semana, realizándose el resto de días de la semana una jornada diaria efectiva inferior a dicho límite.

La empresa comunicará a los Comités de Empresa si utilizará o no la jornada flexible dentro de los tres primeros meses del inicio de la campaña.

Artículo 14. Horas extraordinarias.

Las horas trabajadas a partir de las 9 horas diarias, de las 40 horas semanales, o de las 1.818 horas anuales, tendrán la consideración de horas extraordinarias, así como las trabajadas en festivo.

Las horas extraordinarias sea cual sea su naturaleza se abonarán con el mismo precio de la hora de trabajo normal, o se compensarán a criterio de la empresa por tiempos equivalentes de descanso retribuido, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

La prestación horas extraordinarias se realizará respetando los tiempos de descanso obligatorio previstos por la legislación vigente, y con el máximo de 80 horas anuales sin incluir en el cómputo las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Artículo 15. Días festivos.

Los días festivos serán los que señale la autoridad laboral en el calendario que a estos efectos publique en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Artículo 16. Vacaciones.

Los trabajadores acogidos al presente convenio, tendrán derecho a un período de vacaciones anuales retribuidas, de acuerdo con su salario, consistente en 30 días naturales. 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. Estas partes proporcionales se calcularán a razón de 2,5 días por mes o fracción.

Los trabajadores eventuales y fijos discontinuos llevan prorrateado el importe de las vacaciones en su salario hora, que figura en el anexo II del presente convenio. Al tener incluida en la retribución diaria el importe de las vacaciones, el disfrute de las mismas no se incluirá a efectos del cómputo de jornada y, por la misma razón, el trabajador no percibirá ningún tipo de retribución.

Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales, como consecuencia de las peculiaridades y naturaleza de la prestación de servicios, en las que no se pueden prever el número de días que van a prestar servicios en el año; el número de días a que tendrán derecho a disfrutar de vacaciones, será proporcional a los días trabajados en el año natural anterior.

Los trabajadores fijos discontinuos que proporcionalmente a los días trabajados en los términos indicados en los párrafos anteriores, no alcancen el derecho a disfrutar de los 30 días de vacaciones, podrán solicitar de la empresa que se les conceda un permiso no retribuido que alcance esos 30 días.

En todo caso, se procurará que los períodos de vacaciones coincidan con los de menor intensidad en las faenas agrícolas, y a ser posible se señalarán coincidiendo con el término de las recolecciones, procurando queden cubiertas las necesidades mínimas.

Transcurrido el periodo de vacaciones, el trabajador deberá reincorporarse a su puesto de trabajo en la fecha prevista sin necesidad de llamamiento o comunicación alguna por parte de la empresa. Si el trabajador no se reincorporara a su puesto en la fecha indicada se entendería que dimite del mismo, perdiendo su condición de trabajador de la empresa, salvo que justifique las razones de su no incorporación de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 17. Licencia especial no retribuida.

Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales podrán disfrutar de hasta un máximo de 30 días naturales, sin que éstos tengan que ser remunerados por la empresa si les paga prorrateándoles las partes proporcionales de las vacaciones.

Este derecho solo podrá ser ejercitado una vez por año, sin que los periodos de licencia sean acumulables por años. Además, el periodo de licencia deberá ser inmediatamente posterior al periodo vacacional del trabajador. Tampoco podrá disfrutarse la misma de forma fraccionada.

Transcurrido el periodo de licencia, el trabajador deberá reincorporarse a su puesto de trabajo en la fecha prevista sin necesidad de llamamiento o comunicación alguna por parte de la empresa. Si el trabajador no se reincorporara a su puesto en la fecha indicada se entendería que dimite del mismo, perdiendo su condición de trabajador de la empresa, salvo que justifique las razones de su no incorporación de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 18. Afiliación del trabajador durante los períodos de vacaciones y licencias no retribuidas.

De conformidad con la legislación vigente en materia de trabajo y Seguridad Social, durante los periodos en los que los trabajadores se encuentren disfrutando de su periodo vacacional anual, procederá cursar la baja del trabajador ante la Tesorería General de la Seguridad Social comunicando la fecha efectiva de finalización del periodo de vacaciones, tal y como se hace con los trabajadores del Régimen General de la Seguridad Social cuando causa baja en la empresa durante el año no habiendo disfrutado de las vacaciones. Tal y como dispone el art. 268.3 de la Ley 8/2015 General de la Seguridad Social, no se podrá percibir prestaciones por desempleo hasta que haya transcurrido dicho periodo.

La inclusión de este epígrafe se hace con el fin de que los trabajadores entiendan que llevan prorrateado en su salario hora el importe correspondiente a las vacaciones, por lo que durante los días que les corresponden de vacaciones no pueden percibir prestaciones por desempleo.

Durante el periodo de licencia no retribuida, incluida la licencia especial prevista en el artículo anterior, el trabajador estará de baja en la Seguridad Social, siendo comunicada ésta como una excedencia voluntaria a efectos de Seguridad Social.

Asimismo, se manifiesta que es ilegal solicitar a la empresa que incumpla la normativa para cometer fraudes a la Seguridad Social, como por ejemplo los consistentes en:

1.º Cobrar prestaciones por desempleo estando en situación de vacaciones.

2.º Darse de baja voluntaria y solicitar que se comuniquen a la TGSS y al SPEE una baja por diferente motivo para percibir prestaciones por desempleo.

3.º Solicitar importes más bajos en la nómina para tener acceso a prestaciones del sistema como la Prestación Familiar por Hijo a Cargo.

Cualquiera de estas solicitudes, u otras similares, será considerada como una propuesta de fraude y será sancionada como falta muy grave.

Artículo 19. Excedencias.

Para mayor garantía de los derechos de los trabajadores, se establece en el presente convenio el procedimiento para las solicitudes de excedencia.

En este sentido, todas las solicitudes de excedencia deberán ser cursadas por escrito, y con una anterioridad de al menos 15 días respecto de la fecha de inicio de la misma.

La empresa deberá dar contestación a las mismas en el plazo máximo de 15 días desde su recepción. La falta de contestación expresa de la solicitud dentro del plazo citado producirá el efecto de entenderla concedida.

Asimismo, las solicitudes de reingreso deberán también realizarse por escrito, con al menos 5 días de antelación a la fecha de reincorporación, debiendo la empresa resolver de forma expresa en el plazo de 15 días desde su recepción. Si transcurrido dicho plazo, la empresa no hubiera dado contestación expresa a la solicitud se iniciará el cómputo del plazo para demandar por despido. De no efectuarse la solicitud de reincorporación en la forma establecida, se entenderá que el trabajador desiste de su puesto de trabajo.

Capítulo V. Condiciones económicas.

Artículo 20. 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 el eventual, en el salario reflejado en el Anexo III, quedan incluidos el salario base, las partes proporcionales de las retribuciones de los domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, así como la paga de beneficios.

La vigencia del presente Convenio es de 1 de Enero de 2011 a 31 de Diciembre de 2015, si bien los incrementos económicos de todo ese periodo de vigencia sólo vienen referidos al día 1 de Julio de 2013, fecha ésta elegida por las partes para que el incremento pactado y consensuado sirva de referencia.

Se acompaña el Anexo II con las Tablas de Retribuciones para el presente año.

Artículo 21. Salario base.

El salario base de los trabajadores durante la vigencia del presente convenio es el especificado en la tabla salarial del Anexo II del Convenio para cada uno de los niveles y categorías, con las matizaciones que para los trabajadores fijos discontinuos y eventuales que constan en el artículo anterior.

Artículo 22. Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias consistentes en 30 días del salario base del presente convenio. Dichas pagas habrán de abonarse con las nóminas correspondientes a los meses de julio y diciembre, devengándose de forma semestral.

Artículo 23. - Paga de beneficios.

Se establece una paga de beneficios para todos los trabajadores fijos no discontinuos, sea cual sea su categoría profesional, pagadera el 12 de octubre y en cuantía de 100 euros.

Artículo 24. - Plus de nocturnidad.

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

Artículo 25. Antigüedad.

Para todo el personal fijo y fijo-discontinuo afectado por el presente Convenio, que viniese percibiendo un complemento de antigüedad, continuará percibiendo el importe del mismo, pasando a denominarse complemento ad personam.

A partir de la firma del presente convenio, todo trabajador que ingrese en la compañía dejará de devengar antigüedad de forma definitiva.

Artículo 26. Momento de pago y mora.

La empresa deberá hacer efectiva la retribución mensual dentro de los 4 primeros días hábiles del mes siguiente al vencido trabajado. De igual forma, deberá abonar las percepciones económicas de vencimiento superior al mes de la forma indicada en el presente convenio.

Las horas extraordinarias sea cual sea su naturaleza se abonarán con el mismo precio de la hora de trabajo, normal, o se compensarán a criterio de la empresa por tiempos equivalentes de descanso retribuido, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización

De no abonarse los salarios en el momento citado, la empresa incurrirá en mora desde el momento en que el trabajador le requiera formalmente para el pago y deberá abonar por tal concepto el porcentaje que en concepto de penalización por mora establece el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27. Recibo de salarios.

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

En los recibos de salarios se hará constar como días trabajados todos los días de presencia del trabajador en la Empresa, con independencia del número de horas de trabajo realizadas.

La empresa se compromete a llevar un registro mensual de las horas trabajadas. Dicho registro, si no existiese discrepancia respecto de su contenido, deberá ser firmado por los trabajadores en el mismo momento en el que se firme el recibo de salarios. La firma del registro horario no implicará conformidad con las horas trabajadas, no siendo, por tanto, obstáculo para interposición de cualquier tipo de reclamación al respecto. Estos registros estarán a disposición de los representantes de los trabajadores para su consulta, pudiendo facilitarse copia de los mismos a los trabajadores que así lo soliciten.

Artículo 28. Dietas

Cuando la empresa traslade al trabajador accidentalmente a efectuar trabajos que impliquen el pernoctar en localidad distinta a la de su residencia, además del sueldo o jornal que el trabajador perciba y gastos de traslado, deberá abonársele una dieta diaria equivalente a su salario por una jornada de trabajo.

En los días de salida y regreso devengarán idénticas dietas y caso de regresar al lugar de residencia en el día en que el trabajador se desplace, devengarán sólo media dieta.

Capítulo VI. Condiciones sociales.**Artículo 29. Ropa y herramientas de trabajo.**

Para las labores que a continuación se especifican: fumigación, tractoristas, mecánicos, saca y distribución de estiércol, la empresa suministrará la ropa de trabajo necesaria. El uso de dichas prendas será obligatorio para el trabajador, siendo responsable del cuidado y conservación de las mismas y de exclusivo uso en el centro de trabajo. En ningún caso, el costo de dichas prendas recaerá en el trabajador.

Las empresas pondrán a disposición de los trabajadores cuantas herramientas sean necesarias para cada una de las tareas agrícolas, debiendo estar dichas herramientas en las debidas condiciones de uso y devolviéndolas igualmente, salvo el desgaste normal por su utilización y en caso contrario se responsabilizará al trabajador de las herramientas puestas a su disposición.

En cualquier caso se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 30. Revisión médica.

Con carácter anual se efectuará a los trabajadores que presten su consentimiento una revisión médica por los servicios médicos de prevención propios o ajenos de la empresa. De ese carácter voluntario sólo se exceptuarán los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los mismos o para verificar si el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Artículo 31. Fomento de la igualdad y no discriminación.

De conformidad con lo dispuesto por la Ley de Igualdad y demás disposiciones concordantes, se respetará el principio de igualdad en el trabajo, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, raza, condición social, convicciones políticas o religiosas, edad dentro los límites marcados por el ordenamiento jurídico, condiciones físicas o psíquicas.

La Empresa garantizará la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la ausencia de discriminación por las razones anteriormente apuntadas, en materias como las siguientes:

- a) Acceso al empleo
- b) Estabilidad en el empleo
- c) Igualdad salarial en trabajos de igual valor
- d) Formación y promoción profesional
- e) Reacción frente al acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Capítulo VII. Comisión paritaria

Artículo 32. Comisión paritaria

Las partes acuerdan la constitución de la comisión paritaria del presente convenio que estará formada por seis miembros, tres designados por la empresa y tres en representación de los trabajadores, elegidos entre los delegados de personal o miembros del comité de empresa.

Las funciones y competencias de la comisión paritaria serán las siguientes:

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

Las de mediación, arbitraje y conciliación de los conflictos individuales y colectivos que les sean sometidos.

Interpretación y aplicación de lo pactado en el presente convenio.

Seguimiento de los acuerdos alcanzados.

Inaplicación de las condiciones establecidas en el presente convenio.

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

- La correspondiente información, comunicación y/o solicitud de intervención de la Comisión Paritaria se enviará por escrito y a efectos de notificaciones y convocatorias a la sede patronal.

- Recibida dicha información, comunicación y/o solicitud de intervención dirigida a la Comisión Paritaria, ésta se reunirá para su consideración en el plazo de un mes desde la recepción. A tal efecto, se dará traslado de la comunicación a todos delegados de personal o miembros de los comités de empresa.

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

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

Para que tenga validez un acuerdo en el seno de la Comisión, se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada representación. De cada reunión se levantará acta, que será firmada por todos los presentes en la misma.

Las resoluciones de esta comisión tendrán carácter vinculante y constituirán en todo caso un trámite previo antes de ejercitar las acciones correspondientes ante la Jurisdicción Laboral.

Cuando se produzca desacuerdo en el período de consultas. El plazo máximo de resolución será de siete días a contar desde que las discrepancias fueran planteadas. En el supuesto de falta de acuerdo en dicha Comisión, ambas partes se someterán a la intervención de la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de Murcia (ASECMUR-II), utilizando los procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje, sin que ello suponga renunciar a los órganos administrativos y/o jurisdiccionales. El procedimiento de arbitraje será obligatorio y vinculante solo si ambas partes lo acuerdan para cada caso en concreto.



**Artículo 33.- Procedimiento de resolución de discrepancias
(art.85.3.C) de E.T.)**

La resolución de cualquier tipo de discrepancia que pudiera surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el art. 82.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores se ajustará al procedimiento seguido en dicho artículo, así como en lo dispuesto en el II Acuerdo sobre resolución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II).

Anexo I. Calificación profesional

1. Personal Técnico Titulado.

Es 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.

0.1. De Grado Superior (Ingenieros, licenciados y graduados).

Es el personal que, en posesión de título académico superior, desempeña en la Empresa, funciones propias de su titulación.

0.2. De Grado Medio (Diplomatura e Ingeniería Técnica).

Es el personal que, en posesión de título académico superior, desempeña en la Empresa, funciones propias de su titulación.

2. Personal Técnico no Titulado.

El personal que, sin necesidad de título oficial, 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.

2.1. Administrativo.

Es quien, a las órdenes de la dirección de la empresa realiza tareas propias administrativas, tales como: Redacción de documentos, contratos, proyectos, presupuestos, escritos y correspondencia, elaboración de estadísticas, facturas, cálculos de las mismas, llevar libros oficiales de contabilidad; liquidación de comisiones, intereses, y operaciones análogas, utilización de programas informáticos, como procesadores de textos, hojas de cálculo, etc.

2.2. Encargado de cuadrilla.

Es el operario/a que como labor básica, se encarga de coordinar el trabajo de un grupo de trabajadores y se responsabiliza de la calidad del trabajo que éstos realizan.

3. Personal de Producción.

Este Grupo, engloba una serie de actividades que son propias y específicas del sector de la producción agrícola.

3.1. Tractorista-conductor de maquinaria agrícola.

Es el operario/a que, teniendo autorización administrativa para ello, maneja el tractor y/o las máquinas cosechadoras con precisión y pericia. Serán las tareas propias del/la tractorista: conducir el tractor y manejo de los aperos (conjunto de instrumentos y demás cosas necesarias para la labranza) y del tractor con remolque para aplicación de productos fitosanitarios 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.

3.2. Especialista agrícola.

Quedan integrados en ésta especialidad orgánica general, las labores propias agrícolas, tales como las de Especialista de riego por goteo; Especialista de Vivero (viverista); Regador/a; Monda de Acequias; Podador; Injertador; Sulfatador; Escardador.

3.3. Peón agrícola.

Son los trabajadores/as que realizan operaciones de preparación del terreno, siembra y plantación de cultivos agrícolas. Realizan trabajos básicos, manualmente o con pequeña maquinaria, para la instalación de Infra estructuras, siguiendo el plan de trabajo establecido. Ejecutan la siembra, trasplante o plantación. Realiza operaciones de recolección de cultivos agrícolas.



Anexo II. Tabla salarial

TRABAJADORES	FIJOS					EVENTUALES Y FIJOS DISCONTINUOS
	Día	Paga Navidad	Paga verano	Paga Beneficios	Total anual	Hora con prorratas
Técnico superior	30,6	918	918	146,70	12 998,70	7,15
Técnico medio	27,8	834	834	141,00	11 817,00	6,5
Administrativo	25,65	769,5	769,5	135,00	10 908,00	6
Encargado de cuadrilla	25,65	769,5	769,5	135,00	10 908,00	6
Tractorista-conductor	25,65	769,5	769,5	135,00	10 908,00	6
Especialista agrícola	24,8	744	744	128,40	10 544,40	5,8
Peón agrícola	23,93	717,9	717,9	39,30	10 089,90	5,55