

II. Administración Civil del Estado

2. Direcciones provinciales de Ministerios

Número 3642

CONVENIO

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dirección Provincial de Murcia

Ordenación Laboral. Convenios Colectivos. Exp. 19/87

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Finca «El Aguilucho», de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 5-3-87, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 10-4-87, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, así como las instrucciones recibidas de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

ACUERDA:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 10 de abril de 1987.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Eduardo Fernández-Luna Giménez.

CONVENIO COLECTIVO FINCA «EL AGUILUCHO» 1987

Antecedentes y justificación

En el año 1980, se llegó a un acuerdo entre trabajadores y empresa de la finca «El Aguilucho», que se plasmó en un convenio firmado ese mismo año.

En dicho convenio se hacía referencia a las inversiones a realizar por parte de la empresa, así como a la conveniencia de establecer un nuevo marco de relaciones laborales dando una mayor participación a los trabajadores, tanto en la dirección de la explotación como en el reparto de los posibles beneficios.

Durante los siete años transcurridos desde aquel acuerdo, inicial se han venido introduciendo algunas reformas en los convenios sucesivos que se han firmado cada uno de estos años.

Después del tiempo transcurrido, y a la vista de la experiencia acumulada, ambas partes consideran oportuno, redactar un nuevo convenio que respetando el espíritu del primitivo, se ajuste más a las necesidades observadas en este período.

Artículo 1.º—Ámbito de aplicación.

El presente convenio, afectará a todos los trabajadores que presten o puedan prestar sus servicios, en condición de trabajadores agrícolas fijos en la finca «El Aguilucho», sita en término de Murcia, pedanía de Sangonera la Seca.

Artículo 2.º—Vigencia y duración.

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1987, y tendrá una duración de un año, salvo los artículos en los que se especifique una duración diferente.

Artículo 3.º—Denuncia.

El presente convenio se considerará automáticamente denunciado al 1 de noviembre de 1987.

Artículo 4.º—Condiciones más beneficiosas y derechos supletorios.

1. Las condiciones que se establecen en este convenio, tendrán la consideración de mínimas y obligatorias.

2. Se respetará cualquier condición más beneficiosa que con carácter personal tenga cualquier trabajador a la entrada en vigor del presente convenio.

3. Con carácter supletorio y en lo no previsto por este convenio, será de aplicación lo dispuesto en la Legislación Laboral General, en la Ordenanza General de Trabajo en el Campo y disposiciones supletorias.

Artículo 5.º—Participación de los trabajadores en el funcionamiento de la finca.

5.1. Sistema de participación.

La participación de los trabajadores en la dirección y control de la finca se realizará a través de su asamblea general, que estará compuesta por todos los trabajadores sujetos al presente convenio.

5.2. Funcionamiento de la asamblea.

- a) Se reunirá al menos una vez al trimestre.
- b) También podrá reunirse cuando así lo soliciten por escrito 1/3 de los trabajadores.
- c) Cada vez que sea convocada por parte de la empresa.
- d) A la asamblea asistirá, en todo caso, un representante designado por la empresa.
- e) Existirá un Secretario, nombrado por la propia asamblea, que levantará acta de lo que allí se manifieste.
- f) Podrá asistir también, cuando lo decidan la mayoría de sus miembros, algún asesor técnico y cuando los asuntos

- g) Se considerará válidamente constituida cuando estén presentes la mitad más uno de sus miembros, siempre y cuando se haya convocado en tiempo y forma.
- h) El tiempo mínimo de convocatoria será de tres días.
- i) Se deberá convocar por escrito y con orden del día determinado.
- j) Cualquier miembro de la asamblea y la propia empresa podrán proponer puntos del orden del día, siempre y cuando respeten los plazos y las formas.

5.3. Competencias de la asamblea.

- a) Deberá ser informada por parte de la empresa, al menos una vez al trimestre o con la periodicidad que decida la mayoría simple de los siguientes temas:

1. Estado de cuentas, balances de cuentas y resultados de la finca objeto de este convenio.

2. Sistema de ventas de cosechas.

3. Trabajos pendientes de realizar, organización de los mismos y distribución de tareas.

4. Cualquier otra cuestión que pueda influir en la marcha de la empresa.

- b) Tendrá poder decisorio sobre:
 - a) Reestructuración de plantilla.
 - b) Admisión de nuevo personal fijo.
 - c) Despidos.
 - d) Distribución del trabajo a lo largo del año (horas trabajadas y días a librar en función del trabajo pendiente).
 - e) Aplicación de sanciones (según luego se establecerá).
 - f) Establecimiento de posibles pluses por trabajos extraordinarios. Para que la decisión en cualquiera de los supuestos anteriores sea válida tendrá que obtener mayoría absoluta en la votación correspondiente, estando al menos presentes los 2/3 de los trabajadores.

En caso de empate, la empresa podrá decidir.

- c) Otras competencias. Aquellas que se le fijen en otros puntos del presente convenio.

Artículo 6.º—Participación en beneficios.

6.1. Los trabajadores pertenecientes al presente convenio, tendrán una participación del 25% de los beneficios de la finca objeto de este convenio.

6.2. Para la aplicación de este porcentaje se entenderá como beneficios el que arroje la «Cuenta de Resultados» de acuerdo con la práctica normal contable.

6.3. De cualquier modo la asamblea, será detenidamente informada de todas y cada una de las partidas que compongan la «Cuenta de Resultados».

6.4. La asamblea, si lo considera oportuno, podrá contrastar los resultados que se le presenten, acudiendo incluso a expertos ajenos a la empresa, guardando en este caso las debidas precauciones en cuanto al mantenimiento del secreto profesional.

6.5. Los resultados de la explotación se facilitarán a la asamblea, dentro de los seis primeros meses a partir de la finalización del ejercicio contable.

Artículo 7.º—Horas de trabajo.

7.1. Para 1987, se fijan un total de 1.808 horas de trabajo efectivo al año para cada trabajador.

7.2. La asamblea podrá por mayoría simple decidir la distribución de esas horas a lo largo del año, de acuerdo con las necesidades de trabajo de cada época, incluso acordando días extras de vacaciones a cambio de horas en otros días.

7.3. La empresa procurará proponer a principio de año y la asamblea aprobar una distribución horaria a lo largo del mismo, sin perjuicio de que las circunstancias aconsejen luego modificar esta distribución.

Artículo 8.º—Inclémencias del tiempo.

8.1. En caso de que las inclémencias del tiempo no permitieran realizar la tarea precisa en ese momento, las horas perdidas por este motivo, serán recuperables en un 75%, siempre y cuando el trabajador haya tenido que interrumpir la labor o se hubiera presentado en el trabajo antes de iniciarla, y en el 100% del tiempo perdido si no acudiera al trabajo.

En este último caso la empresa deberá avisar al trabajador para que no acuda.

8.2. La asamblea, podrá decidir por mayoría simple, bien antes si es posible y si no después, sobre el modo de recuperación o no de las horas perdidas.

Artículo 9.º—Horas extraordinarias.

Dadas las especiales circunstancias que concurren en el sector, se acuerda suprimir las horas extraordinarias.

9.1. Por tanto en caso de requerir en algún período determinado trabajos no especializados que no puedan ser cubiertos por los trabajadores fijos de la empresa, se recurrirá a contratar trabajadores agrícolas eventuales.

9.2. La asamblea decidirá por mayoría simple sobre la procedencia de estas contrataciones.

Artículo 10.º—Vacaciones.

10.1. Los trabajadores afectados por este convenio, disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones retribuidas.

10.2. El período de disfrute de las vacaciones será decidido por la asamblea, teniendo en cuenta las necesidades de trabajo de la finca a lo largo del año y las conveniencias de cada trabajador.

10.3. Antes del 1 de marzo, la asamblea tendrá que aprobar un calendario de vacaciones para cada trabajador.

10.4. Cualquier modificación a este calendario deberá ser aprobado, asimismo, por la asamblea.

Artículo 11.º—Días festivos.

11.1. Serán considerados como tales lo que marque la Ley.

11.2. Además de los días anteriores, y de acuerdo con el artículo 7.2. la asamblea deberá fijar a principio de año, los días extras de vacaciones que en principio piensan sustituirse por horas de trabajo.

11.3. Dadas las características de la finca, en sus aspectos de vigilancia y control de funcionamiento del riego, motores y guardería de cosechas, se acuerda que el trabajador que ejerza la función de guardería, no libre ningún día de los considerados como festivos para todos los demás, haciéndolo:

- a) Dos días seguidos a la semana, a decidir por la asamblea, a cambio de sábados y domingos.
- b) El día más cercano posterior o anterior, dejando un día por medio de aquella fiesta que entre semana, disfruten los demás trabajadores.

Artículo 12.º—Licencias retribuidas.

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

—Durante 15 días naturales en caso de matrimonio.

—Durante 3 días en los casos de muerte del cónyuge, padres o hijos y hermanos de cualquiera de los cónyuges o enfermedad de los mismos.

—Durante 2 días en caso de alumbramiento de la esposa, pudiéndose ampliar hasta 2 días más por necesidad de desplazamiento.

—Durante 2 días por traslado de vivienda habitual.

—Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica, justificándolo con posterioridad y siempre que la consulta no se pueda realizar fuera de las horas de trabajo.

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

Sin perjuicio de lo anterior, todos estos tiempos podrán modificarse en casos especiales, y según el criterio de la asamblea.

Artículo 13.º—Clasificación de las funciones de los trabajadores.

Dadas las especiales características de la finca objeto de este convenio así como a las características del mismo, solamente se establecen las siguientes diferenciaciones:

- a) Encargado: Nombrado por la empresa, tendrá las siguientes funciones:

1.—Organizar y distribuir el trabajo diario de acuerdo con los objetivos marcados por la empresa y de la que los trabajadores, a través de la asamblea, tendrán debida información según se refleja en el artículo 5.3 a 3.

2.—Sin perjuicio de lo anterior y cuando surja algún trabajo, urgente o no previsto, podrá ordenar su ejecución para el mejor funcionamiento de la explotación.

3.—Controlar la marcha de los trabajos, encargados a cada trabajador.

4.—Estar pendiente de que no falten los suministros necesarios para la marcha de la finca, como agua, abonos, herbicidas, etc.

5.—Estar al tanto de la conservación y perfecto funcionamiento de las maquinarias y utensilios, de modo que los trabajadores deberán informarle de cualquier deficiencia o carencia observada en los mismos.

6.—Conceder las licencias retribuidas fijadas en el artículo número 12, para lo que los trabajadores deberán comunicárselo con la debida antelación.

7.—Llevar el control de las horas trabajadas por cada trabajador.

8.—Efectuar los pagos del personal y aquellos que le delegue la empresa.

9.—Controlar el pesaje de las producciones que salgan de la finca.

10.—Ejercer aquellas otras funciones que le sean encargadas por la empresa que no estén aquí especificadas, pero que sean necesarias para el buen funcionamiento de la finca.

De las nuevas funciones, aquí no especificadas será informada la asamblea.

11.—Durante su período de vacaciones, enfermedad o ausencia necesaria, será sustituido por otro trabajador designado por la empresa, que tendrá las mismas funciones y retribución que el encargado, mientras dure esta sustitución.

12.—El horario de trabajo del encargado, será el necesario para ejercer debidamente sus funciones.

13.—El encargado dispondrá de un vehículo proporcionado por la empresa que utilizará exclusivamente en el ejercicio de sus funciones.

- b) Vigilante o guarda.

Ejercerá esta función un trabajador designado para este fin por la empresa, siendo sus funciones específicas las siguientes:

1.—Vigilar y controlar el funcionamiento de todas las instalaciones de la explotación, como son: cabezales e instalaciones de riego, motores y bombas de trasiego de agua o de pozos, manantial de la Acequeta, embalses, etc.

2.—Si detectara alguna anomalía que pueda corregir sin necesidad de ayuda, deberá subsanarla por sí mismo.

3.—Si la anomalía detectada requiriera otros trabajos que no pudiera realizar él solo, lo pondrá inmediatamente en conocimiento del encargado.

4.—Guardar las cosechas de las explotaciones, ejerciendo en este caso la labor de guarda jurado, con la licencia que poseerá al efecto.

5.—Controlar los cortes de cosechas y pesar las producciones cuando así se lo ordene el encargado.

6.—Guardar la caza, cuidando que solamente cacen las personas autorizadas por la empresa, y en los sitios y días precisamente fijados para ello. Deberá exigir la autorización escrita de la empresa y confirmarla con comunicación personal a la misma. En este caso utilizará, también, su condición de guarda jurado.

7.—Su horario de trabajo se amoldará a las funciones a él encomendadas, debiendo cumplir las 1.808 horas/años, y las condiciones expuestas en el apartado de «días festivos» de este convenio.

8.—Durante su período de vacaciones, podrá ser sustituido por otro trabajador designado por la empresa, que ejercerá las mismas funciones.

9.—En casos especiales, en que no pueda ser sustituido fácilmente, y a juicio de la asamblea, ésta fijará las condiciones en que deba realizar esos trabajos.

10.—La empresa podrá encargarle cualquier otro trabajo que precise y que no se haya reflejado anteriormente.

11.—El vigilante dispondrá de un vehículo proporcionado por la empresa que utilizará exclusivamente en el ejercicio de su función.

c) **Tractorista:** Ejercitarán esta labor aquellos trabajadores que estén capacitados para ello y sean designados por la empresa para ejercerla en cada momento.

Sus funciones principales serán:

1.—Manejar los diversos tractores y aperos existentes en la finca.

2.—Se procurará que dentro de lo posible en la organización de tareas, cada tractorista tenga asignado un tractor determinado.

3.—El tractorista será el responsable del funcionamiento del tractor que le sea asignado y en consecuencia se ocupará de su mantenimiento, es decir, cambios de aceite, engrases, limpiezas, cambios de filtro, cuidado de baterías, ruedas, etcétera.

4.—En caso de que fuera preciso cambiar de tractor, el que lo dejase deberá dejarlo en perfecto estado de funcionamiento y el que lo reciba deberá ser informado por el anterior del estado de mantenimiento, así como de cualquier anomalía que deba observar.

5.—Cada tractorista, quedará obligado a llevar un parte diario de trabajo, suministrado por la empresa, en el que entre otras cosas anote la identificación del tractor que está utilizando, las horas de trabajo, dónde ha realizado el mismo, el consumo diario de gasóleo, los cambios de aceite con su fecha y cantidad de aceite utilizado, la fecha de los engrases, así como cualquier anomalía que observe en su funcionamiento.

6.—En caso de detectar alguna avería bien en el tractor o en el apero, deberá además de anotarla en el parte correspondiente con indicación de la fecha, ponerlo en conocimiento inmediato del encargado.

d) **Podador.** Ejercitarán esta labor los trabajadores que estando capacitados para la misma sean designados por la empresa para realizarla en cada caso específico.

Sus funciones principales serán:

1.—Ejecutar las diversas labores de poda, siguiendo las instrucciones precisas que a estos efectos reciban y para cada caso de la empresa.

2.—Serán responsables del mantenimiento y cuidado de los instrumentos y herramientas que la empresa les facilite para realizar esta labor.

3.—Cuando trabajen en cuadrilla, la empresa nombrará un responsable de la misma, que llevará la dirección y coordinación de la labor de poda.

4.—Este jefe de cuadrilla será el responsable de que la labor de poda se ejercite según las instrucciones recibidas.

5.—Asimismo, será responsable del mantenimiento del equipo mecánico de poda si éste se utiliza.

6.—Los demás componentes de la cuadrilla deberán seguir las instrucciones que el jefe de cuadrilla les dé.

7.—Todo podador vendrá obligado a llevar un parte diario de trabajo donde especifique las horas de trabajo y lugar donde lo está realizando.

8.—El jefe de cuadrilla anotará además en su parte de trabajo, si utiliza la podadora automática, el tractor que la soporta, sus horas de funcionamiento, consumos de gasóleo, aceite, etc.

e) **Responsable de mantenimiento.** Ejecutará esta labor aquel trabajador que estando capacitado para ello sea designado por la empresa para realizarla.

Sus principales funciones serán las siguientes:

1.—Mantener, dentro de sus posibilidades, en perfecto estado de funcionamiento todas las instalaciones de la finca, como son cabezales de riego, motores, bombas dosificadoras, instalaciones de riego, etc.

2.—Suplir al vigilante o guarda en los días que éste libra, ejercitando, en principio, en esos días todas las funciones del mismo, a no ser que alguna de ellas le sea encomendada a otro trabajador.

3.—Dadas las características de su trabajo, su horario será el que mejor se amolde a esas funciones.

4.—En casos especiales, en que no sea fácil su sustitución, la asamblea determinará en qué condiciones debe realizarse su trabajo.

5.—Deberá llevar un parte de trabajo diario, donde especifique la distribución de su tiempo.

6.—Deberá anotar en el parte y comunicar al encargado cualquier avería grave que detecte y no pueda solucionar con sus propios medios, así como los elementos que necesite para realizar su trabajo.

f) **Trabajadores sin especificar.** Realizarán esta función aquellos trabajadores no descritos en los apartados anteriores, cuando así les sea designado por la empresa.

Sus funciones principales serán:

1.—Realizar todo tipo de trabajos que requieran las explotaciones y les sean encomendadas, como pueden ser, fumigar, quitar matas, ayudar al responsable de mantenimiento, etc.

2.—Cualquier trabajador de la finca podrá ser designado en un momento determinado para realizar estas funciones.

3.—El trabajador que realice esta función estará obligado a llevar un parte de trabajo diario donde especifique la distribución de su tiempo.

Artículo 14.º—Herramientas y ropa de trabajo.

14.1. La empresa pondrá 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 de su utilización, y en caso contrario se responsabilizará el trabajador de las herramientas puestas a su disposición.

14.2. Para aquellas labores que lo requieran, la empresa proporcionará la indumentaria específica precisa.

14.3. Para las labores de fumigación los trabajadores vendrán obligados a utilizar los elementos de protección que la empresa, asimismo, estará obligada a proporcionarles.

Artículo 15.º—Seguridad e higiene en el trabajo.

15.1. Los trabajadores quedarán obligados a respetar todas las normas de seguridad e higiene que están reguladas así como aquellas otras específicas que la empresa pueda imponer.

15.2. La empresa se compromete a proporcionar un curso de seguridad e higiene en horas de trabajo durante el presente año.

15.3. La asamblea deberá proponer y decidir aquellas normas que considere oportunas para disminuir al máximo el riesgo de accidentes.

15.4. En caso de accidente laboral, al margen de acudir si fuera necesario al centro asistencial oportuno, el trabajador quedará obligado a comunicárselo inmediatamente a la empresa.

Artículo 16.º—Retribuciones

Los trabajadores tendrán derecho a las siguientes retribuciones:

16.1. Paga mensual. Una paga mensual a percibir antes del primer sábado del mes siguiente al vencido trabajado.

a) El importe de esta paga será para el año 1987, el que resulte de aplicar el I.P.C. al 31-12-87, más un 1%.

b) Como este I.P.C. no se conocerá hasta final de año, se fija una paga mensual a cuenta del importe que a continuación se especifica:

—Encargado: 78.700 pesetas/mes.

—Resto trabajadores: 66.100 pesetas/mes.

c) Estas retribuciones se han obtenido de aplicar un 6% sobre lo que percibían el año anterior el «resto de trabajadores».

d) Si al final de año, el I.P.C., fuera distinto del 5% previsto, si la diferencia fuese positiva se pagará como paga complementaria en el primer trimestre del año siguiente y si fuese negativa, se descontará de la paga de beneficios.

16.2. Pagas extraordinarias. Se establecen dos pagas extraordinarias de cuantía igual a una mensual y a percibir en el viernes más cercano al 22 de junio y 22 de diciembre.

16.3. Paga de antigüedad. Al tener que asumir esta empresa los derechos reconocidos a los trabajadores cuando se hizo cargo de la explotación de la finca «El Aguilucho», todos los trabajadores recibirán una paga de antigüedad en la que se tendrá en cuenta la fecha de alta en la citada finca, la cuantía será la que se pacte por este concepto en el Convenio Provincial del sector y la fecha de percepción será el viernes más cercano al 15 de mayo.

16.4. Paga de beneficios. Será la correspondiente a la participación en beneficios que se acordó en el artículo 6.º

La distribución para obtener esta paga tendrá en cuenta las siguientes condiciones:

1.—La distribución de beneficios a los trabajadores, se hará efectiva antes de que transcurran nueve meses desde la terminación del ejercicio contable.

2.—La distribución entre los trabajadores se hará teniendo en cuenta los siguientes criterios:

a) El porcentaje que a cada uno le corresponda será el que se obtenga de sacar las horas por él trabajadas, del total de horas trabajadas por todos, desde el 1 de enero de 1980.

b) En el caso de extinción de la relación laboral del trabajador con la empresa por:

—Fallecimiento.

—Incapacidad Laboral Permanente.

—Cualquier otra causa de fuerza mayor a decidir por mayoría en la asamblea, el trabajador, o sus herederos, participarán en el reparto anual de beneficios, como si estuvieran en activo, durante los cinco años siguientes, siendo el coeficiente diferenciador las horas trabajadas acumuladas que tenía en el momento de la extinción de la relación laboral con la empresa.

c) La participación entre los trabajadores, podrá modificarse si así lo acordase la asamblea por mayoría, en los siguientes casos:

1.—Estableciendo «pluses» por trabajos considerados como extraordinarios o especiales, de tal manera que a la hora trabajada en esas condiciones se le añadiera un «plus» que en ningún caso podría superar un 75%, y cuya cuantía para cada trabajo especial, sería fijado por la asamblea.

2.—Estableciendo penalización por faltas. Estas penalizaciones serán de un 25% de la paga para las faltas leves, un 50% para las graves y un 100% para las muy graves.

La fijación de estas penalizaciones deben ser establecidas por la asamblea por mayoría.

16.5. Desplazamientos. La jornada laboral, empieza y finaliza en el tajo para las faenas agrícolas.

La empresa, abonará la suma de 15 ptas./Km. que exceda de los dos primeros a partir de la vivienda habitual del trabajador, que tuviera en el momento de entrada en vigor del presente artículo en el primer convenio de empresa o en el momento de su contratación, para los que lo fueron con fecha posterior. El número de kilómetros a pagar en cada caso podrán modificarse a la baja por motivo de cambio de residencia del trabajador.

Esta indemnización, no procederá cuando la empresa sustituya la cantidad convenida por el transporte, poniendo a disposición de sus trabajadores, vehículos idóneos para el desplazamiento al lugar de trabajo.

El kilometraje se pagará con un mes de retraso, a fin de permitir la recogida de partes de trabajo y que su cálculo no retrase la realización de los recibos de salarios.

16.6. Paga de jubilación o extinción de la relación laboral por causas de fuerza mayor.

Se establece una paga de jubilación para los trabajadores fijos que lleven más de 10 años al servicio de la empresa, así como para los trabajadores que por casos de fuerza mayor a determinar por la asamblea tenga que extinguir su relación laboral con la empresa.

El importe de esta paga consistirá en 3 días de salario mínimo interprofesional por año trabajado en la empresa.

16.7. Recibos de salarios.

La empresa estará obligada a la entrega de recibos oficial de salarios, acreditativos de los pagos efectuados.

Artículo 17.º—Trabajo fuera de la finca.

En caso de que la empresa contrate o subcontrate con otra la realización de obras y servicios correspondientes a la propia actividad de aquella, los trabajadores vendrán obligados a la realización de dichas obras y servicios siempre y cuando ambas partes se acojan a lo previsto en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores y cuantas disposiciones legales

desarrollen o regulen dicha materia. En cualquier caso la asamblea decidirá la conveniencia o no de efectuar estos trabajos.

Artículo 18.º—Sanciones específicas.

Dado el nuevo marco de relaciones laborales pactadas en este convenio, las partes firmantes consideran necesario establecer un sistema de sanciones específicas, sin menoscabo de las previstas por la legislación vigente, para aquellos que quebranten el espíritu de colaboración que se pretende conseguir.

1.—La asamblea tendrá que decidir en votación forzosamente secreta, la clasificación de la sanción siguiendo los siguientes criterios indicativos.

a) Serán sanciones leves:

—La falta accidental de productividad.

—La desconsideración por una vez con los compañeros.

—La falta al trabajo por una vez sin motivo justificado.

—La falta de cuidado por una vez de los bienes de las explotaciones objeto de este convenio.

—La desobediencia por una vez de las instrucciones de trabajo dadas por la asamblea.

—Aquellas otras que determine la asamblea.

b) Serán faltas graves:

—La reiteración de más de una falta leve.

—El revelar datos de la finca que puedan alterar gravemente su futuro.

—La falta de colaboración que anima el espíritu de este convenio, reflejada por ejemplo en la no participación reiterada en la asamblea, realizar acciones intencionadas que vayan en detrimento de los resultados, el incitar al no cumplimiento de lo acordado por la asamblea, o a cláusulas de este convenio, etc.

c) Serán faltas muy graves:

—La reiteración de faltas graves.

2.—Una vez planteadas en la asamblea la posible implantación de sanciones, se le dará audiencia al interesado, que podrá defenderse ante la misma, de manera que una vez oído se someterá a votación si procede la sanción y la clasificación de la misma.

3.—Las sanciones aquí aludidas consistirán en la penalización sobre la participación en beneficios acordados en el apartado correspondiente.

Artículo 19.º—Resolución de conflictos.

1.º—Conflictos del sector: La asamblea de trabajadores decidirá la procedencia o no de la participación de los trabajadores y/o la empresa en el mismo.

2.º—Conflictos de la finca: Será de aplicación lo previsto en la legislación vigente.