

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

667 Resolución de 7 de enero de 2016, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio denominado Agrupación Hortofrutícola Lucas SL OPFH 1084.

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 30/01/0114/2015; denominado Agrupación Hortofrutícola Lucas SL OPFH 1084; código de convenio n.º 30103632012016; ámbito Empresa; suscrito con fecha 1/09/2015, 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 7 de enero de 2016.—El Director General de Relaciones, Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

Contenido

Preámbulo:	3
Capítulo I - Condiciones generales	3
Artículo 1. - Ámbito de aplicación	3
Artículo 2. - Ámbito temporal y vigencia	4
Artículo 3. - Denuncia y prórroga	4
Artículo 4. - Condiciones más beneficiosas y Derecho Supletorio	4
Artículo 5. - Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación	5
Artículo 6. - Vinculación	9
Capítulo II - Empleo y contratación	10
Artículo 7. - Clasificación de los trabajadores/as según su permanencia en la empresa	10
Capítulo III - Jornada de trabajo y descansos	15
Artículo 8. - Jornada de trabajo	15
Artículo 9. - Inclemencias del tiempo	15



Artículo 10. - Horas extras	16
Artículo 11. - Vacaciones	16
Artículo 12. - Días festivos	17
Capítulo IV - Interrupciones no periódicas de la prestación laboral	18
Artículo 13. - Licencias Retribuidas	18
Capítulo V - Suspensión del contrato de trabajo	19
Artículo 14. - Excedencias	19
Capítulo VI - Salarios	22
Artículo 15. - Recibos de salario	22
Artículo 16. - Retribuciones	22
Artículo 17. - Salario base	23
Artículo 18. - Pagas extraordinarias	23
Artículo 19. - Participación de beneficios	23
Artículo 20. - Plus de nocturnidad y otros complementos salariales	23
Artículo 21. - Desplazamientos	23
Artículo 22. - Momento de pago	26
Artículo 23. - Trabajo a incentivos	26
Artículo 24. - Finiquito	26
Capítulo VII - Beneficios sociales	27
Artículo 25. - Complemento Incapacidad Temporal	27
Capítulo VIII - Derechos colectivos	28
Artículo 26. - Derechos sindicales	28
Capítulo IX - Seguridad y salud laboral	28
Artículo 27. - Ropa de trabajo	28
Artículo 28. - Revisión médica	28
Artículo 29. - Riesgos térmicos	29
Artículo 30. - Política preventiva	30
Artículo 31. - Normativa aplicable	30
Artículo 32. - Principios de la acción preventiva	31
Capítulo X - Clasificación profesional y comisión paritaria	34
Artículo 33. - Clasificación profesional	34
Artículo 34. - Comisión paritaria	35
Capítulo XI - Régimen disciplinario	37
Artículo 35. - Faltas y sanciones.	37
Artículo 36. - Solución extrajudicial de conflictos	41
Disposiciones adicionales	42
Anexo I - Tabla salarial	43

Preámbulo:

Las partes negociadoras de la comisión negociadora compuesta por el comité de empresa al completo de la empresa Agrupación Hortofrutícola Lucas S.L., todos ellos del sindicato CCOO y la Dirección de la Empresa representada por

su administrador D. Francisco Javier Lucas Hernández han acordado y firmado el primer Convenio Colectivo de la Empresa Agrupación Hortofrutícola Lucas S.L.

Capítulo I - Condiciones generales

Artículo 1. - Ámbito de aplicación

El presente convenio colectivo se concierta al amparo de lo establecido en el Título III del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, entre los representantes de la dirección de Agrupación Hortofrutícola Lucas, S.L., y la representación legal de los trabajadores/as de la empresa. El presente convenio colectivo afectará a la empresa Agrupación Hortofrutícola Lucas, S.L. y a los trabajadores/as de la misma adscritos en la Región de Murcia.

Constituye el objeto social de la mercantil la realización de todo tipo de actividades y operaciones encaminadas a un mejor aprovechamiento de las explotaciones agrarias de sus socios, de sus elementos o componentes, el almacenamiento, manipulación, envasado y comercialización de la producción de sus socios productores.

Así mismo, adquirir, parcelar, sanear y mejorar terrenos destinados a la agricultura, así como a la construcción y explotación de las obras e instalaciones necesarias para estos fines o cualesquiera otras actividades que sean necesarias, o convenientes, o que faciliten la mejora económica, técnica, laboral de la entidad o de las explotaciones de los socios, así como todas aquellas actividades encaminadas a la reducción de los costes de las fases de producción o comercialización de las explotaciones de los socios, o de la propia entidad.

Artículo 2. - Ámbito temporal y vigencia

En virtud del artículo 90.4 del ET, el presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de septiembre de 2015. La duración del presente convenio será desde el día de la publicación hasta el día 31-12-2019, prorrogándose a su vencimiento, el 1 de enero de 2020, de año en año por tática reconducción de no formularse denuncia por escrito, de rescisión o revisión por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento inicial, o de cualquiera de sus posibles prórrogas.

Artículo 3. - Denuncia y prórroga

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

Artículo 4. - Condiciones más beneficiosas y Derecho Supletorio

Los aumentos de las retribuciones contenidas en este convenio, o que puedan producirse en el futuro por disposiciones de legal aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí establecidas. Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo derogan en su integridad, en el ámbito de la empresa, a las pactadas en la empresa o en el convenio colectivo que regía en la misma con anterioridad al presente convenio colectivo, salvo los aspectos que

expresamente se mantengan. Las mejoras resultantes del presente convenio, y cualquier otra cantidad percibida por los trabajadores/as, en cualquier concepto y en cualquier momento, serán absorbibles y compensables con los incrementos salariales así como con aquellas otras que pudieran establecerse por disposición legal, salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.

En lo no previsto en el presente convenio, se aplicará la legislación laboral como norma supletoria. El presente convenio deroga en su integridad en el ámbito de la empresa, el convenio anterior vigente en la misma. En ningún caso lo dispuesto en convenios de ámbito distinto al presente, se considera norma supletoria, ni será de aplicación, salvo que expresamente se establezca lo contrario en el presente convenio o se establezca por disposición legal.

Artículo 5. - Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación

Igualdad en el trabajo

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc...

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

No discriminación

El principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación tanto para el personal con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada.

La organización firmante del presente convenio colectivo, garantizará la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El acceso al empleo
- Estabilidad en el empleo
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor
- Formación y promoción profesional
- Ambiente laboral exento de acoso sexual
- No discriminación por razón de sexo
- Las partes firmantes del presente convenio colectivo entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en éste sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Objetivos de la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo

La organización firmante reconoce que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

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

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

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

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

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se constituirá una comisión al efecto en el ámbito de éste convenio. La composición de ésta comisión será paritaria y estará compuesta por las partes firmantes del mismo.

Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND):

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se creará la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND) integrada por tres componentes de la representación empresarial y tres de la parte social. Dicha Comisión se reunirá cuando lo solicite con una semana de antelación, cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador/a, con carácter extraordinario.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión CIOND se dotará de un Reglamento Interno de Funcionamiento, así mismo, la representación sindical de la Comisión, dispondrá del crédito horario necesario y retribuido para el desempeño de sus funciones en las reuniones que se realicen dentro del ámbito de dicha Comisión.

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

- Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.

- Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a trabajos de igual valor la mujer siempre tenga igual retribución.

- Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de acceso al empleo, ascensos y funciones de mayor responsabilidad. En su caso, para hacer efectiva la igualdad de oportunidades, se adoptarán medidas de acción positiva a favor de la mujer estableciendo la preferencia o reserva de puestos para las mujeres en igualdad de condiciones de idoneidad que los varones, tanto en el acceso al empleo, como en los ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

- Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.

Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la comisión estudiará y propondrá para su incorporación al convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido. Para garantizar el principio de no discriminación, la comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

Se elaborará un Plan de Igualdad en la comisión paritaria. El Plan a aplicar será el que previamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as.

Dicho Plan de Igualdad contendrán unas etapas de desarrollo con unos contenidos mínimos, que deben contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones salariales, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El Plan debe contener cuatro partes:

1.- Parte primera o parte organizativa: en la que se designará un comité o comisión que se encargará más directamente de la gestión del plan. Se identificará a todas las personas y órganos que participan en el plan y deberá señalarse cuál es su grado de participación y responsabilidad. En concreto la comisión o comité tendrá una composición paritaria (representantes de la empresa y de la plantilla) y sus funciones serán de impulso y apoyo al diagnóstico, a la negociación, y a la ejecución y seguimiento del plan. Incluso en esta parte ejecutiva se podrá negociar directamente las acciones del plan, apartándolo así de la negociación general.

2.- Parte segunda o de diagnóstico: Informe del diagnóstico de la empresa en el que se exprese de manera clara y precisa los resultados de dicho diagnóstico y la manera en la que se ha realizado. El diagnóstico debe realizarse de acuerdo con criterios técnicos, por personas competentes en la materia y sus conclusiones no tienen que ser objeto de negociación, sin perjuicio de la transparencia de las mismas. La exigencia de imparcialidad y el carácter técnico de los analistas es un requisito indispensable para la eficacia y honestidad del plan.

3.- Parte tercera o ejecutiva: aquí se incluyen los objetivos del plan y las medidas diseñadas para la ejecución de los objetivos. Tanto los unos como las otras son objeto de negociación pero teniendo en cuenta que la elección de los objetivos y las medidas dependerán del resultado del diagnóstico, y que entre las medidas o tipo de acciones a desarrollar se encuentran:

- Las medidas correctoras destinadas a corregir las situaciones de discriminación concretas en las condiciones de trabajo.
- Las medidas de acción positiva (en cuanto medidas de preferencia, reserva y duración que favorezcan al sexo menos representado) que deberán establecerse a través de la negociación colectiva;
- Las medidas de conciliación de la vida familiar y personal, que sí puede establecer la empresa unilateralmente.

La articulación entre objetivos y acciones se realizará en jerarquía, es decir, se definirá un objetivo y a continuación las acciones para llevarlo a cabo. En

la ficha que se debe elaborar para cada acción detallando la implantación y evaluación de la misma, pueden referirse los distintos objetivos a los que sirve.

4.- Parte cuarta: criterios y procedimientos para la evaluación del plan.

El establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación es parte del contenido obligatorio del plan de igualdad. Para establecer el sistema es necesario:

Recursos económicos y humanos: es decir personas responsables del seguimiento y evaluación, que podrán ser los miembros de la Comisión o Comité permanente de igualdad, así como los medios técnicos y las herramientas que se seleccionen para ello.

Establecer un procedimiento para evaluar: para ello será necesario establecer unos indicadores del cumplimiento de los objetivos alcanzados. Los indicadores se configuran según los objetivos y las acciones planteadas, y cada objetivo requerirá ser evaluado de un modo u otro.

Asimismo, e independientemente de la evaluación y control de dicho Plan, la Comisión de Igualdad del convenio colectivo realizará un seguimiento de los acuerdos sobre el Plan de Igualdad, e informará de ello a la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 6. – Vinculación

En el supuesto de que alguna o algunas de las normas o artículos pactados resultasen modificados o nulos por disposición legal, o la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos, la Comisión Paritaria deberá estudiar, y acordar, en reunión extraordinaria convocada a tal fin en el plazo de 10 días, a contar desde la publicación de la disposición legal o la firmeza de la resolución, si procede la modificación parcial o si tal modificación obliga a nueva reconsideración del texto del Convenio.

En caso de que la Comisión Paritaria, no llegara a un acuerdo respecto de lo establecido en el párrafo anterior en el plazo de 30 días, desde la reunión de la Comisión paritaria, se estará a la modificación parcial, estándose a lo dispuesto en la disposición legal o resolución judicial.

No se consideran modificaciones, a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, la fijación de nuevos salarios legales, para cuya aplicación se estará a lo dispuesto en la norma legal correspondiente en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación, o a lo señalado en el artículo 4 de este Convenio, si no hubiera disposición específica

Capítulo II - Empleo y contratación

Artículo 7. - Clasificación de los trabajadores/as según su permanencia en la empresa

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

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

En atención a lo establecido en los artículos 12.3 y 15.8 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, el contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

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

Llamamiento al trabajo de los trabajadores/as fijos discontinuos:

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

El llamamiento en los centros de trabajo de manipulado o almacén se realizará por orden de antigüedad dentro de cada categoría profesional y/o especialidad y el cese, en orden inverso. Los trabajadores/as fijos discontinuos, deberán ser llamados al trabajo cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados, aun cuando, el carácter propio de las actividades agrícolas, su llamamiento podrá hacerse gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar, dentro del periodo de inicio de la campaña o ciclo productivo. Dicho llamamiento se efectuará siempre como se ha definido anteriormente. No obstante, por acuerdo entre empresa y los trabajadores/as, a través de sus representantes, se podrá motivar y en su caso realizar un modo de llamamiento diferente.

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

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

La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno en el orden que el trabajador/a tenga en el censo correspondiente cuando éste se encuentre en situación de I.T., incluida la situación de I.T., por riesgo durante el embarazo, en periodo de descanso por maternidad, adopción o acogimiento,

excedencia, licencia o aquellas otras justificadas y debidamente acreditadas. Una vez producida la incorporación quedará reanudada la relación laboral.

Al comienzo de cada campaña, la empresa vendrá obligada a confeccionar y publicar el censo conforme a lo establecido anteriormente, entregando una copia del mismo a los representantes de los trabajadores/as, los cuales deberán de comunicar en su caso en el plazo máximo de 10 días las sugerencias o propuestas que tengan al respecto.

En caso de incumplimiento del llamamiento, el trabajador/a podrá reclamar en procedimiento por despido ante la Jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el día en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

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

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

En ningún caso podrán ser cesados los trabajadores/as fijos discontinuos, sin haber sido previamente cesados los trabajadores/aseventuales, ya sean contratados directamente o a través de contratos de puesta a disposición a través de Empresas de Trabajo Temporal.

De la situación legal de desempleo de los trabajadores/as Fijos Discontinuos:

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

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

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

c) Por las demás causas previstas en la legislación vigente (artículo 209 de la Ley General de la Seguridad Social), sin perjuicio de lo establecido, con carácter general en el RDL 1/95, para los supuestos que den lugar a la presentación de Expedientes de Regulación de Empleo.

Documentación a efectos de desempleo de los trabajadores/as Fijos Discontinuos:

La empresa vendrán obligadas a facilitar mensualmente a la Dirección Provincial de INEM o a la oficina de dicha Entidad Gestora de la localidad donde esté ubicada aquélla, relación de los trabajadores/as fijos discontinuos, que hayan cesado por causas no imputables a aquellos en el mes anterior, con indicación del

número de días que estuvieron cesados, así como cuando se produzca el cese colectivo con indicación del número de trabajadores/as afectados y el período de duración del cese.

Dentro del mes siguiente al inicio de la campaña o ciclo de producción, la empresa vendrá obligada a comunicar al INEM, la relación general de todos los trabajadores/as fijos discontinuos. La empresa entregará copia de la documentación remitida al INEM (mensualmente) a los representantes de los trabajadores/as.

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

Trabajador/a eventual. Las empresas podrán contratar trabajadores/as con carácter eventual en los términos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Los contratos de duración determinada ("eventuales por circunstancias de la producción") serán realizados siempre por escrito, con independencia de su duración.

Extinción de los contratos de duración determinada (eventuales)

El trabajador/a que preste servicios en la empresa mediante contrato de duración determinada (eventual por circunstancias de la producción, u obra o servicio determinado), a la finalización de éste, tendrá derecho a percibir la indemnización económica que corresponda, según la legislación laboral vigente. (Incluidos todos los conceptos y complementos retributivos del convenio) por cada año de servicio, o la parte proporcional si la prestación de servicio es inferior al año.

De la cotización de todos los trabajadores/as

La empresa se obligará a efectuar la cotización a favor de los trabajadores/as fijos discontinuos, eventuales, al igual que de los fijos, de acuerdo con la legalidad vigente para el Régimen Especial Agrario, incluida contingencia para el desempleo por los días efectivamente trabajados (jornadas reales), y de acuerdo con las bases de cotización que con carácter general se fijen anualmente por el Ministerio de Trabajo, o el organismo correspondiente.

Del llamamiento al trabajo en general

Los trabajadores/as contratados directamente por la empresa, ya sean fijos o fijos discontinuos, tendrán siempre preferencia a ser llamados al trabajo antes que otros trabajadores/as que la empresa pueda contratar o subcontratar a través de empresas de trabajo temporal, no pudiendo realizar contrataciones o subcontrataciones si no están trabajando y completando la jornada de trabajo, todos los trabajadores/as de la empresa.

Campaña o Ciclo productivo

Ante la imposibilidad de una determinación concreta y precisa de las campañas o ciclos productivos en este tipo de actividad, debido en primer lugar a la existencia de diversos productos objeto de la explotación, solapadamente se pueden hacer otros cultivos de otros productos agrícolas distintos de los cultivos agrícolas tradicionales, y en segundo lugar la posibilidad de que los trabajadores/as fijos discontinuos puedan prestar sus servicios en cualquiera de las actividades agrícolas, puesto que la terminación de una plantación puede seguir otra u

otro cultivo, ambas partes entienden que tan sólo existirá una campaña o ciclo productivo que comprendería desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

Estabilidad en el empleo.- Siendo propósito de las partes suscriptoras del presente Convenio el fomento de la estabilidad en el empleo, la empresa se obligará a la conversión de trabajadores/as en fijos/as discontinuos/as.

Los trabajadores eventuales en las distintas modalidades que se realicen en la empresa cuando alcancen la tercera campaña se transformarán en trabajadores fijos discontinuos. En todo caso, dada la actividad de la empresa y los días de trabajo al año, los trabajadores eventuales para alcanzar el derecho antes citado deberán de haber realizado al menos 120 días de trabajo efectivo en cada uno de los años señalados para que la transformación sea efectiva.

Capítulo III - Jornada de trabajo y descansos

Artículo 8. - Jornada de trabajo

La jornada semanal que se establece en el presente Convenio, es de 40 horas de trabajo efectivo, y 1.816 horas en cómputo anual.

La empresa vendrá obligada a elaborar el calendario laboral de acuerdo con los representantes de los trabajadores/as como máximo en el primer trimestre del año, debiendo exponerse el mismo, para conocimiento de todo el personal de la empresa.

Cuando la jornada sea continuada durante más de cinco horas, los trabajadores/as tendrán derecho a un descanso mínimo de 20 minutos para bocadillo, de los cuales 10 minutos serán retribuidos por la empresa sin que hayan de ser recuperados, considerándose tiempo de trabajo efectivo.

La realización de trabajo a turnos no implicará, de ningún modo, que se altere la preferencia en el llamamiento diario para los trabajadores/as fijos-discontinuos según su número de orden en el censo.

La Empresa podrá pactar con los representantes de los trabajadores/as la realización de jornada intensiva cuando ambas partes lo estimen y siempre respetando el número total de horas ordinarias anuales de trabajo efectivo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta expresamente que la empresa podrá establecer la distribución irregular de hasta un 25% de la jornada de trabajo a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley, y el trabajador/a deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella distribución.

Artículo 9. - Inclemencias del tiempo

A los trabajadores/as se les abonará íntegramente el salario cuando no habiéndose iniciado el trabajo o iniciado el mismo, este debiera de ser suspendido por las inclemencias del tiempo, siendo esta decisión potestad de la empresa.

Los trabajadores deberán en estos casos permanecer en la empresa durante la jornada laboral para efectuar cualquier trabajo adecuado dentro de la misma y esto siempre y cuando exista local adecuado para resguardarse de dichas inclemencias.

Se entenderá como iniciado el trabajo, la confluencia del trabajador/a al tajo, lugar de reunión o cuando se haya iniciado el traslado por cuenta de la empresa.

Artículo 10. - Horas extras

Será potestad de la empresa en cada caso el abonar o compensar con horas/días libres las horas extras realizadas. En caso de que se opte por abonar las horas extras, estas se remunerarán al mismo valor que las horas ordinarias.

Podrán realizarse hasta un máximo ochenta horas extras al año, salvo que sean compensadas dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

La realización de las horas extraordinarias será voluntaria.

Artículo 11. - Vacaciones

Los trabajadores/as tendrán derecho a una vacación anual retribuida, de acuerdo con su salario, consistente en 30 días naturales. La fecha de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores/as o sus representantes y de no lograrse, se estará a lo que determine el Juzgado de lo Social.

Salvo disposiciones por causa mayor, no podrán estar de vacaciones más de un 10% de cada categoría de manera simultánea.

Quedan excluidos para el disfrute de las vacaciones, por motivos organizativos y de productividad, los meses de temporada alta, es decir, los meses de Julio y Agosto.

El inicio y el final de las vacaciones, no podrá coincidir con domingo o festivo.

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

Los trabajadores/as 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/as fijos-discontinuos y eventuales que realicen jornada de lunes a viernes, tendrán derecho a disfrutar 1 día de vacaciones por cada siete días y medio trabajados o fracción, y los trabajadores/as fijos-discontinuos y eventuales que realicen jornada de lunes a sábado 1 día de vacaciones por cada 9 o fracción.

Los trabajadores/as fijos-discontinuos y eventuales que proporcionalmente a los días trabajados en los términos indicados en los párrafos anteriores, no alcancen el derecho a disfrutar de 15 días de vacaciones, podrán solicitar de la empresa que se les conceda un permiso no retribuido que alcance esos quince días.

Artículo 12. - Días festivos

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

Capítulo IV - Interrupciones no periódicas de la prestación laboral**Artículo 13. - Licencias Retribuidas**

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Durante tres días en los casos de muerte del cónyuge, padres, hijos y hermanos, nietos y abuelos, de cualquiera de los cónyuges, o enfermedad grave de los mismos. Dicho período se ampliará hasta tres días más cuando se necesiten realizar desplazamientos que lo justifiquen.
- c) Durante tres días en caso de nacimiento de hijo/a, pudiendo ampliar hasta dos días más cuando se necesite realizar desplazamiento.
- d) Durante dos días en caso de traslado de vivienda.
- e) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes oficiales, previa justificación.
- g) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- h) Por razones de guarda legal de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.5 del RDL 1/95.

Capítulo V - Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 14. – Excedencias

Las excedencias pueden ser voluntarias o forzosas.

Voluntaria: Podrán solicitar excedencia voluntaria de 4 meses a 5 años, los trabajadores/as de la empresa con una antigüedad en la misma de al menos un año. Siempre y cuando durante el periodo de excedencia no sea para trabajar en empresas del mismo sector. Son condiciones indispensables para la concesión la siguiente:

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

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

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

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

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

Haber sido elegido o designado para el desempeño de un cargo público, de carácter estatal, regional, provincial o local, por medio del proceso electoral adecuado, para todos o cada uno de los ámbitos de carácter general. Cuando para estos mismos cargos fuese designado en virtud de nombramiento oficial, aprobado en Consejo de Ministros y Órganos competentes del Estado: nacional, autonómico, provincial o municipio y publicado en los "Boletines Oficiales" correspondientes o mediante resolución, administrativa adecuada.

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

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

Por cuidado de familiares. La excedencia por cuidado de familiares a que se refiere el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores tendrá una duración máxima de 3 años. La reserva del puesto de trabajo quedará referida al tiempo que perdure la situación de excedencia por cuidado de familiares. El trabajador/a podrá solicitar su reincorporación a su puesto de trabajo antes de finalizar el periodo de excedencia solicitado, preavisándolo por escrito con 30 días de antelación. Cuando se produzca su reincorporación, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato.

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

Durante este periodo tendrá el trabajador/a derecho a la asistencia de formación profesional. El periodo en que permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, con la excepción de la excedencia voluntaria, será computable a efectos de antigüedad. Cuando se produzca su reincorporación, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato.

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

Capítulo VI - Salarios

Artículo 15. - Recibos de salario

La empresa estará obligada a la entrega del recibo oficial de salarios, por cualquier medio (medios informáticos, postal, o entrega en las oficinas de la empresa), acreditativo de los pagos efectuados, que no podrán ser de tiempo superior a un mes. En los recibos de salarios de los trabajadores/as eventuales y fijos discontinuos, deberán constar como días trabajados todos los días de presencia del trabajador/a en la empresa, independientemente del número de horas de trabajo realizadas.

Artículo 16. - Retribuciones

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

Respecto al trabajador/a fijo discontinuo y eventual, en el salario reflejado en el Anexo I, quedan incluidas las partes proporcionales de las retribuciones de

los domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias de Navidad y verano, así como beneficios.

El incremento salarial a partir del 1 enero de 2016, será únicamente del 0,5%, en cada uno de los años 2016, 2017, 2018 y 2019, con independencia de la evolución del IPC, y siempre y cuando la empresa diera beneficios, como resultado del ejercicio, en las cuentas anuales presentadas en el Registro Mercantil, en caso contrario el salario se quedara congelado, sin que se tenga derecho a ninguna subida en ese ejercicio. El dato para observar si la empresa ha obtenido beneficios o no, será el resultado de explotación de la empresa después de impuestos, en el ejercicio correspondiente. En caso de que la empresa tenga beneficios en un ejercicio posterior a uno en el que no se hubiera obtenido beneficios, no se procederá a acumular las subidas de ejercicios anteriores a la subida del año que se han tenido beneficios. Dicho incremento se aplicara en su caso a todos los conceptos salariales del presente convenio.

En el supuesto de que el IPC supere el 0'5% en cada uno de los años de vigencia de este convenio, el 0,5% previsto se incrementará hasta un máximo del 1% en cada uno de los ejercicios.

Artículo 17. - Salario base

El salario base de los trabajadores/as, es el especificado en la tabla salarial anexa para cada uno de los niveles y categorías.

Artículo 18. - Pagas extraordinarias

Se establecen dos pagas extraordinarias de devengo semestral (la de junio (1 de enero a 30 de junio) y la de diciembre (1 de julio a 31 de diciembre)), consistentes en 30 días del salario base pactado en el presente convenio.

La empresa podrá prorratear mensualmente las citadas pagas extraordinarias

Artículo 19. - Participación de beneficios

Se fija una paga de beneficios para todos los trabajadores/as, sea cual sea su categoría, en cuantía de 194,16 euros. La empresa podrá prorratear mensualmente la citada paga de participación de beneficios.

Artículo 20. - Plus de nocturnidad y otros complementos salariales

En concepto de Plus de Nocturnidad, se abonará a los trabajadores/as que presten servicios entre las 22:00h y las 6:00h un incremento de 1,00 euro/hora, sobre el precio normal por cada hora trabajada en dicha franja horaria.

Cualquier otro complemento/s salarial/es establecido/s o que pudieran establecerse en el Convenio Colectivo anteriormente vigente, se abonara a razón de 1 euro/mes o 12 euros /año (prorrateándose proporcionalmente dichas cuantías en caso de ser de devengo inferior a dichos plazos)

Artículo 21. - Desplazamientos

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

La empresa abonará la suma de 0,19 euros por kilómetro que exceda de los seis primeros a partir del punto de partida, tanto a la ida como al regreso al lugar del trabajo, cualquiera que fuera el medio de locomoción empleado por el trabajador/a, y ello durante la vigencia total del Convenio.

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

Ante las dificultades que entraña para el empresario el control de la actividad de los conductores, resultando imposible en muchos casos, determinar la realización de actividades distintas a la específica de conducción y ésta solo en aquellos vehículos dotados de tacógrafo, con el fin de compensar las horas de presencia y extraordinarias que puedan realizar, así como el posible plus de nocturnidad, percibirán, además de las retribuciones fijas a las que se refiere el artículo 16 de este convenio cuyas cuantías se señalan en el anexo 1, cantidades que se reflejan a continuación, dependiendo del ámbito del transporte, kilómetros mensuales recorridos, número de viajes realizados y tipo de vehículo conducido.

Largo recorrido:

Aquellos conductores cuyo recorrido diario supere un radio de acción de 100 kilómetros desde el centro de trabajo y realicen más de 7.000 kilómetros mensuales:

a) Conductores de vehículos de hasta de 26 TM de MMA: I.- Hasta 10.000 Km. recorridos por mes percibirán 0,0153 €/Km. II.- A partir de 10.000 Km. recorridos por mes percibirán 0,0294 €/Km.

b) Conductores de vehículos de más de 26 TM de MMA: I.- Hasta 10.000 Km. recorridos por mes percibirán 0,0175 €/Km. II.- A partir de 10.000 Km. recorridos por mes percibirán 0,0312 €/Km.

Doble tripulación:

En todos los casos, cuando los vehículos sean conducidos por dos conductores, percibirán el plus de kilometraje correspondiente a los kilómetros durante los que hayan conducido cada uno de ellos, según los registros de los discos diagrama del tacógrafo o tarjeta del conductor.

Recorridos en vacío: Los kilómetros que se realicen con camión vacío, se reducirán las percepciones establecidas para los conductores en el 25 por 100.

Corto recorrido:

Aquellos conductores cuyo recorrido diario no supere un radio de acción de 100 kilómetros desde el centro de trabajo ni realicen más de 7.000 kilómetros mensuales:

I.- Transportes de materiales de construcción y obras públicas:

a) Conductores de camiones hormigoneras. Hasta 80 viajes de ida y vuelta realizados por mes percibirán 1,4309 € por viaje realizado y a partir de los 80 viajes de ida y vuelta realizados en un mes percibirán 2,8617 € por viaje realizado. Además percibirán 0,1472 € por Km. hasta los 1.900 Km. recorridos en un mes y 0,2945 € por Km. a partir de los 1.900 Km. recorridos en un mes.

b) Conductores de camiones cisternas de cemento. Hasta 55 viajes de ida y vuelta realizados por mes percibirán 0,7198 € por viaje realizado y a partir de los 55 viajes de ida y vuelta realizados en un mes percibirán 1,4396 € por viaje realizado. Además percibirán 0,0382 € por Km. recorrido hasta los 7.000 Km. recorridos en un mes y 0,0765 € por Km. a partir de los 7.000 Km. recorridos en un mes.

c) Conductores de camiones bañeras-volquetes. Hasta 105 viajes de ida y vuelta realizados por mes percibirán 0,7198 € por viaje realizado y a partir de los 105 viajes de ida y vuelta realizados en un mes percibirán 1,4396 € por viaje realizado. Además percibirán 0,0382 € por Km. recorrido hasta los 5.000 Km.

recorridos en un mes y 0,0765 € por Km. a partir de los 5.000 Km. recorridos en un mes.

II.- Transporte portuario y similares (radio de acción 25 Km. desde el puerto):

Percibirán al mes 1,1849 € por viaje realizado de ida y vuelta y 0,0952 € por Km. recorrido.

III.- Otros tipos de transporte:

Los conductores de camiones de más de 26 TM. MMA, no comprendidos en los anteriores percibirán una prima por kilómetro recorrido al mes de 0,0478 €.

3.- Distribución: La percepción total mensual por plus de kilometraje se distribuirá de la siguiente forma y se reflejará así en el recibo de salarios: - El 50% del total para cubrir las posibles horas extraordinarias. - El 40% del total para cubrir las posibles horas de presencia. - El 10% del total para cubrir el posible plus de nocturnidad

Artículo 22. - Momento de pago

La empresa vendrá obligada a hacer efectiva la retribución mensual antes del día 3 del mes siguiente al vencido trabajado. De igual forma, la empresa habrá de abonar las percepciones económicas de vencimiento superior al mes en los días fijados en este convenio, en las vísperas caso de ser festivo.

Artículo 23. - Trabajo a incentivos

La empresa dispondrá de un sistema de incentivos variables a la producción, en función al rendimiento y calidad del producto obtenido. El importe de dicho incentivo así como la forma de consecución del mismo, se fijarán de mutuo acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa con anterioridad al 31 de diciembre de cada una de las anualidades de vigencia del presente convenio, y solo para las categorías profesionales directamente implicadas en las operaciones de rendimiento y mejora del producto, si bien como máximo, dicho incentivo será de 2.400 € anuales. En caso de falta de acuerdo el incentivo será de 12 euros anuales.

El citado incentivo se percibirá como cantidad añadida al precio hora indicado en las tablas salariales del presente convenio.

Para el año 2015 el incentivo se fijará antes de 30 días desde la publicación del presente convenio y con efectos del día 1 de septiembre de 2015.

Artículo 24. - Finiquito

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores/as la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar la liquidación (finiquito) de las cantidades adeudadas. Mediante la firma del finiquito el trabajador/a declara extinguido el contrato y acepta encontrarse satisfecho por el empresario en todos los derechos que pudieran corresponderle, tras la liquidación de haberes adeudados correspondiente.

El trabajador/a podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores/as en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores/as, o bien que el trabajador/a no ha hecho uso de ésta posibilidad.

Capítulo VII - Beneficios sociales

Artículo 25. - Complemento Incapacidad Temporal

A partir de los 30 días de I.T., las empresas complementarán a los trabajadores/as hasta el 100% de la base reguladora, en el caso de I.T. como consecuencia de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional.

Capítulo VIII - Derechos colectivos

Artículo 26. - Derechos sindicales

En este apartado se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás legislación vigente y complementaria, incluido el convenio Colectivo del sector.

Capítulo IX - Seguridad y salud laboral

Artículo 27. - Ropa de trabajo

La empresa entregará a sus trabajadores/as la ropa de trabajo adecuada en cada época del año y los utensilios necesarios para la correcta realización de su trabajo a cada uno de los trabajadores/as de la misma. La utilización de dichas prendas será obligatoria.

Herramientas de trabajo

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores/as cuantas herramientas sean necesarias para cada una de las tareas, 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/a de las herramientas puestas a su disposición.

En todo caso, el costo de dichas prendas, utensilios, herramientas y calzado, será a cargo de la empresa.

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

Artículo 28. - Revisión médica

Con carácter anual se efectuará a los trabajadores/as que presten su consentimiento un reconocimiento médico por el servicio de prevención propio o ajeno de la empresa. De ese carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores/as, 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/a 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 29. - Riesgos térmicos

Primero: El Real Decreto 486/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo determina, en su punto tres lo siguiente:

a. La temperatura de los locales donde se realicen trabajos sedentarios propios de oficinas o similares estará comprendida entre 17 y 27 grados centígrados. La temperatura de los locales donde se realicen trabajos ligeros estará comprendida entre 14 y 25 grados centígrados.

b. La humedad relativa estará comprendida entre el 30 y 70%, excepto en los locales donde existan riesgos por electricidad estática en los que el límite inferior será el 50%.

c. Los trabajadores/as no deberán estar expuestos de forma frecuente o continuada a corrientes de aire cuya velocidad exceda los siguientes límites:

1. Trabajos en ambientes no calurosos: 0,25 m/s

2. Trabajos sedentarios en ambientes calurosos: 0,5 m/s

3. Trabajos no sedentarios en ambientes calurosos: 0,75 m/s. estos límites no se aplicarán a las corrientes de aire expresamente utilizadas para evitar el estrés en exposiciones intensas al calor, ni a las corrientes de aire acondicionado, para las que el límite será de 0,25 m/s en el caso de trabajos sedentarios y 0,35 m/s en los demás casos.

d. Sin perjuicio de lo dispuesto en relación a la ventilación de determinados locales en el real decreto 1618/1980, de 4 de julio, por el que se aprueba el reglamento de calefacción, climatización y agua caliente sanitaria, la renovación mínima de aire de los locales de trabajo, será de 30 metros cúbicos de aire limpio por hora y trabajador/a, en el caso de trabajos sedentarios en ambientes no calurosos ni contaminados por humo de tabaco y de 50 metros cúbicos, en los casos restantes, a fin de evitar el ambiente viciado y los olores desagradables.

Segundo: La empresa durante la vigencia del convenio deberá ejecutar cuantas medidas sean necesarias para cumplir lo estipulado en este real decreto en cuanto a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo, facultando a la representación legal de los trabajadores/as en materia de prevención de riesgos laborales a ejercer las funciones propias de su cargo para que se cumpla las medidas reconocidas en el punto primero y que tienen reconocidas en la ley de prevención de riesgos laborales así como a cualquier miembro de la comisión paritaria del convenio.

Artículo 30. - Política preventiva

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

Las partes suscriptoras del presente convenio se comprometen a velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, y reglamentos que la desarrollen. en caso de incumplimiento por parte de la empresa de la materia anteriormente indicada, los trabajadores/as, a través de sus representantes legales o de los comités de seguridad y salud, si existieran, pondrán en conocimiento de la inspección de trabajo estos hechos, para su subsanación. las partes propugnarán la agilización de los organismos de prevención previstos en la normativa.

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

Artículo 31. - Normativa aplicable

El 8 de noviembre de 1995 se aprobó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Dicha ley obliga a constitución de comités de seguridad y salud que estarán formados por los delegados de prevención por un lado y la empresa de otro. Igualmente el empresario está obligado a hacer un estudio inicial sobre evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo de la empresa. Asimismo deberá realizar un plan de prevención.

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud laboral, será de aplicación la Ley 31/95 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley y en las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo tienen el carácter de derecho necesario mínimo indisponible siendo por tanto de plena aplicación.

Artículo 32. - Principios de la acción preventiva

Principios generales.

La evaluación inicial de riesgos, como punto de partida para planificar la prevención, deberá considerar como riesgos laborales una serie de factores que van a condicionar sin duda el estado de salud de los trabajador/aes/as, los cuales podemos decir que son:

- Las condiciones de seguridad

El medio ambiente físico (en el que se encuentran los contaminantes de naturaleza física)

- Los contaminantes químicos y biológicos
- La carga de trabajo física y mental
- La organización de trabajo (factores que tienen que ver con la concepción del trabajo, las tareas y los procesos, los ritmos, los procedimientos, etc.)

Las empresas estarán obligadas a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores/as en todos los aspectos relacionados con el trabajo, y específicamente a:

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

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

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

- Una evaluación inicial teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los riesgos derivados del trabajo, la elección de los equipos de trabajo y la exposición a sustancias o agentes peligrosos.
- Tener en cuenta que la evaluación inicial de riesgos, exige que se tengan en consideración los riesgos conocidos y apreciados.
- La actualización de la evaluación inicial cuando cambien las condiciones de trabajo o cuando se produzca algún accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- La realización de controles periódicos de las condiciones y actividades laborales.

La evaluación inicial de riesgos es un proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para tomar una decisión apropiada sobre la adopción de medidas preventivas adecuadas.

Esta evaluación consistirá en la realización de las mediciones, análisis o ensayos necesarios, atendiendo a los criterios técnicos de los organismos especializados (instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, normas UNE, etc.) de forma que el procedimiento utilizado proporcione confianza sobre su resultado.

Integrar las actuaciones de prevención en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de las mismas. Planificación de la Prevención Como resultado de la evaluación inicial de riesgos, se establecerá la estructura de un plan de prevención para el sector, que facilite la articulación de la planificación de la prevención de los riesgos laborales en las empresas. Para ello, deberán acordarse y especificarse las siguientes actuaciones:

- El diagnóstico de la situación inicial de riesgos, mediante el estudio de las condiciones de trabajo que nos ha aportado la evaluación inicial de riesgos.
- La definición de objetivos generales y específicos.
- Los programas de actuación en función de los riesgos detectados.
- El plan de formación para el sector.
- La asignación de medios materiales y humanos.
- La asignación de tareas.
- Los programas de seguimiento y la evaluación.

Dichas actuaciones darán lugar a la implantación y desarrollo de los planes preventivos en todos los centros de trabajo sujetos a este acuerdo, de una manera rápida y coordinada a través de la comisión sectorial de seguridad y salud laboral. Con tal fin se acuerda lo siguiente, se adoptará un plan de formación para todos los trabajadores/asy en especial para los delegados de prevención y delegados de personal.

En cumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales y en aplicación de la Ley 31/1995 y del RD 39/1997, en todos los centros de trabajo se integrará la actividad preventiva en el conjunto de sus actividades y decisiones en que este se preste, incluidos todos los niveles de la empresa. La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por estos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en todas las decisiones que adopten.

Se establece así que la seguridad es intrínseca e inherente a todas las modalidades de trabajo, por lo que las responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales están asignadas de forma directa a las funciones de cada puesto de trabajo. Por ello, sin merma de la responsabilidad general de la empresa, el responsable de un área de trabajo también lo es de la adopción de las medidas de prevención de riesgos precisas para que el trabajo se realice con las debidas condiciones de seguridad y salud en dicha área. Igualmente dará las instrucciones necesarias a los trabajadores/as.

Capítulo X - Clasificación profesional y comisión paritaria

Artículo 33. - Clasificación profesional

Disposición general.

Los grupos profesionales y niveles profesionales que se describen son meramente enunciativos, sin que la empresa venga obligada a establecer en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos.

La introducción de nuevos procesos productivos, maquinaria, tecnologías, etc..., podrían motivar la necesidad de modificaciones al amparo de nuevos estudios de grupos y niveles profesionales.

GRUPO	NIVEL	PUESTO
GRUPO 1 Personal Técnico	1	técnico de grado superior
	2	técnico de grado medio
	3	jefe de departamento
	4	técnico agrícola
GRUPO 2 Personal Técnico no titulado	1	tractorista/aplicador
	2	encargado de finca
	2	regante
GRUPO 3 Personal Administrativo y Laboratorio	3	capataz
	1	técnico de control de calidad
	2	administrativo
GRUPO 4 Producción	1	encargado de cuadrilla
	2	conductor/mecánico
	3	encargado de sección
	4	encargado de línea
	5	carretillero
	6	operador de maquinaria
	7	auxiliar almacén
GRUPO 5 Servicios Generales y mantenimiento	7	peón agrícola
	1	mecánico vehículos y maquinaria
	2	mecánico industrial
	2	soldador
	3	limpiador

Cualquier modificación y creación de nuevas Especialidades Profesionales que no estén incluidas en el presente convenio colectivo, se negociarán entre el Comité de Empresa y la Dirección de la Empresa.

Cualquier duda o aclaración e interpretación con respecto a las distintas Especialidades Profesionales y la definición concreta o genérica de los puestos de trabajo, especialidades, etc..., las partes acuerdan remitirse a la Comisión Paritaria del presente convenio colectivo. A afectos técnicos en cuanto a definiciones de especialidades profesionales, tareas, trabajos, etc., las partes tendrán en cuenta lo indicado en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP).

Artículo 34. - Comisión paritaria

Se constituye una comisión de interpretación, mediación, negociación y vigilancia del convenio, así como para entender de aquellas cuestiones

establecidas en la Ley, que estará constituida por seis vocales, tres en representación de la empresa y tres en representación de los trabajadores/as, que ambas partes deberán designar en el plazo de los próximos quince días desde la publicación del Convenio, de entre las personas que han formado parte de la Comisión Negociadora. Asimismo de entre estas, se designará un secretario. También formarán parte de dicha comisión hasta un máximo de dos asesores por cada parte, con voz pero sin voto.

La comisión celebrará una reunión ordinaria anual y tantas extraordinarias como acuerden a petición fundada de los vocales de cualquiera de las partes con una antelación de 15 días de su solicitud. Serán funciones de esta comisión las siguientes:

Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos. Evaluar los informes que sobre este convenio solicite la autoridad laboral o juzgado de lo social. Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento, de acuerdo a lo establecido en este convenio. Aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas esta. El plazo máximo de resolución de las cuestiones planteadas a la comisión será de quince días laborables. La adopción de acuerdos de la comisión requerirá, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. Los acuerdos que se adopten serán vinculantes para ambas partes. Todos los asuntos deberán figurar en el orden del día correspondiente. En caso de desacuerdo y previo consenso de cada una de las partes, se podrá designar la intervención de un árbitro. En este caso, ambas partes acuerdan someterse al laudo o resolución que se dicte por parte del árbitro designado. En el supuesto de no existir acuerdo en la designación del árbitro, ambas partes se reservan el derecho de acudir a la vía competente en defensa de sus respectivos intereses.

Las reuniones de la comisión paritaria se convocarán con una antelación mínima de cuatro a siete días. La citación constará de tres convocatorias, pudiendo tomar acuerdos en la primera, con la asistencia de un 75% de cada una de las partes, en segunda con un 50% y en la tercera con los asistentes que hubiere. Las citaciones deberán hacerse por escrito con acuse de recibo y dirigidas a las partes firmantes de este convenio. Se llevará un libro de actas de todas las reuniones. Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en dicho libro.

Respecto de cualquier discrepancia, interpretación y aplicación del Convenio será de aplicación el artículo 36 del presente Convenio Colectivo.

Capítulo XI - Régimen disciplinario

Artículo 35. - Faltas y sanciones.

Se considerarán faltas laborales las acciones u omisiones del trabajador/a que supongan incumplimiento laboral de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente artículo.

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

a) Se consideran faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.
2. No notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador acredite la imposibilidad de realizar dicha notificación.

3. Faltar al trabajo un día en el período de un mes sin causa que lo justifique.
 4. La desobediencia en materia leve.
 5. Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuese responsable.
 6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social.
 7. El abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo de la jornada.
 8. La embriaguez no habitual durante el trabajo.
 9. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
 10. No atender al público con la corrección y diligencia debidas
 11. Distraer de forma reiterada a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
 12. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.
 13. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que haya supuesto riesgo o perjuicio para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
- b) Se consideran faltas graves:*
1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.
 2. Faltar de dos a cuatro días al trabajo, sin justificación, en el período de un mes.
 3. La falta de aseo o limpieza personal, si es habitual.
 4. Contribuir a simular la presencia de otro trabajador en la empresa, firmando o fichando por él a la entrada o a la salida del trabajo.
 5. La imprudencia en el desempeño del trabajo si la misma conlleva riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales.
 6. El incumplimiento o desobediencia de las órdenes o instrucciones de los superiores, cuando no sea repetido o no se ocasionen por su causa perjuicios a la empresa o a terceros.
 7. La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes excepto las de puntualidad e inasistencia.
 8. Las infracciones graves a la Ley de Caza, Pesca, Aguas, Código de la Circulación, Reglamento y Ordenanzas de Pastos y, en general, aquellas que regulan la actividad campesina que sean cometidas dentro del trabajo y siempre que estén específicamente prohibidas por la empresa.
 9. La falta de respeto en materia grave a los compañeros o mandos de la empresa.
 10. La voluntaria disminución en el rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado.

11. El empleo del tiempo, ganado, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.

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

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

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

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

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

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

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

c) Se considerarán faltas muy graves:

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

2. La indisciplina o desobediencia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

d) Sanciones:

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

1. Por faltas leves:

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

2. Por faltas graves:

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

3. Por faltas muy graves:

- a. Las previstas para las faltas leves o graves
- b. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- c. Despido disciplinario.

e) Procedimiento sancionador

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

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

Los representantes legales de los trabajadores/as serán informados por la empresa de las sanciones impuestas por faltas leves, graves y muy graves.

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

f) Ejecución de las sanciones

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

g) Prescripción

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

Artículo 36. - Solución extrajudicial de conflictos

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se adhieren expresamente al vigente Acuerdo sobre Solución Extra Judicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia y su Reglamento de Aplicación (ASECMUR II), o norma que lo sustituya, para la resolución de todas las cuestiones previstas en el artículo 4 del mismo.

Las partes acuerdan que los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo sean los que se contienen en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Así las cosas, cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Si esta no alcanza un acuerdo en dicho plazo, las partes deberán solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas sobre la inaplicación pretendida, quedando obligados a someter la cuestión a un arbitraje vinculante de un árbitro experto en derecho del trabajo, imparcial e independiente que será designado por la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de Murcia.

El laudo deberá dictarse en un plazo no superior a 15 días a contar desde el sometimiento de la discrepancia y una vez recibidas las alegaciones de las partes por el árbitro designado.

El laudo arbitral será vinculante y ejecutivo inmediatamente; éste podrá denegar la inaplicación por no concurrir la causa alegada por la empresa, podrá aceptar la inaplicación solicitada en los propios términos o bien proponer la inaplicación de las condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad; pronunciándose igualmente sobre el periodo de duración del periodo de inaplicación.

El laudo tendrá la misma eficacia que un acuerdo en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

El resultado del procedimiento que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, asumen el contenido íntegro del Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en La Región de Murcia, de fecha 07/02/1997, publicada en el BORM con fecha 1 de marzo de 1997, con el alcance previsto en el mismo y sometido al desarrollo que en el mismo se establece.

Disposiciones adicionales

Primera - Plus de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad:

Todos los trabajadores/as que realicen tratamientos o estén expuestos a herbicidas, plaguicidas, fungicidas, pesticidas, y los que efectúen trabajos sobre o bajo techo de invernaderos, percibirán un plus consistente en la cuantía del 25% del salario base, si trabajan el mes completo o la parte proporcional por el tiempo trabajado inferior al mes.

Anexo I - Tabla salarial

Grupo Profesional	Nivel Salarial	Categoría	Salario Base Anual	Pagas Extras	Incentivos Art. 22	Participación en beneficios	Total Salario Bruto Anual
1	1	Técnico de grado superior (Licenciado/Ing. Superior)	18.862,15 €	3.143,69 €		194,16 €	22.200,00 €
1	2	Técnico de grado medio (Diplomado/Ing. Técnico)	15.857,14 €	2.642,86 €		194,16 €	18.694,16 €
1	3	Jefe/a de departamento	14.657,14 €	2.442,86 €		194,16 €	17.294,16 €
1	4	Técnico agrícola	13.542,86 €	2.257,14 €		194,16 €	15.994,16 €
2	1	Tractorista/Aplicador/ Conductor de Maquinaria	10.714,29 €	1.785,71 €	2.400,00 €	194,16 €	15.094,16 €
2	2	Encargado de finca	10.542,86 €	1.757,14 €	2.400,00 €	194,16 €	14.894,16 €
2	2	Regante	10.542,86 €	1.757,14 €	2.400,00 €	194,16 €	14.894,16 €
2	3	Capataz	9.428,57 €	1.571,43 €	2.400,00 €	194,16 €	13.594,16 €
3	1	Técnico control de calidad	10.593,17 €	1.765,53 €		194,16 €	12.552,86 €
3	2	Administrativo	10.285,71 €	1.714,29 €		194,16 €	12.194,16 €
4	1	Encargado de cuadrilla	9.642,86 €	1.607,14 €	2.400,00 €	194,16 €	13.844,16 €
4	2	Conductor - mecánico	11.571,43 €	1.928,57 €		194,16 €	13.694,16 €
4	3	Encargado de sección	8.571,43 €	1.428,57 €	2.400,00 €	194,16 €	12.594,16 €
4	4	Encargada de línea	8.536,03 €	1.422,67 €	2.400,00 €	194,16 €	12.552,86 €
4	5	Carretillero	8.357,14 €	1.392,86 €	2.400,00 €	194,16 €	12.344,16 €
4	6	Operador maquinaria	8.100,00 €	1.350,00 €	2.400,00 €	194,16 €	12.044,16 €
4	7	Auxiliar de almacén	7.927,75 €	1.321,29 €	2.400,00 €	194,16 €	11.843,20 €
4	7	Peón agrícola	7.927,75 €	1.321,29 €	2.400,00 €	194,16 €	11.843,20 €
5	1	Mecánico vehículos y maquinaria agrícola	12.857,14 €	2.142,86 €		194,16 €	15.194,16 €
5	2	Mecánico industrial	11.828,57 €	1.971,43 €		194,16 €	13.994,16 €
5	2	Soldador	11.828,57 €	1.971,43 €		194,16 €	13.994,16 €
5	3	Limpiador	9.771,43 €	1.628,57 €		194,16 €	11.594,16 €