Consejería de Trabajo y Política Social

9048 Resolución de 22-07-2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Agrícola, Forestal y Pecuario.- Exp. 13/05.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de Agrícola, Forestal y Pecuario, (Código de Convenio número 3000045) de ámbito Sector, suscrito con fecha 22-03-2005 por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Deposito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo de Trabajo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Murcia a 22 de julio de 2005.—El Director General de Trabajo, por delegación de firma.—El Subdirector General de Trabajo (Resolución de 20.09.1999), **Pedro Juan González Serna**.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO AGRÍCOLA, FORESTAL Y PECUARIO DE LA REGIÓN DE MURCIA

INDICE

CAPITULO I - CONDICIONES GENERALES

Art. 1.º Ámbito de aplicación.

Art. 2.º Ámbito Temporal. Vigencia.

Art. 3.º Denuncia y Prórroga.

Art. 4.º Condiciones más beneficiosas y Derecho Supletorio

CAPITULO II - EMPLEO y CONTRATACIÓN

Art. 5.º Clasificación de los trabajadores según su permanencia en la empresa.

- Trabajador fijo

- Fijo-Discontinuo

- Llamamiento al trabajo de los trabajadores fijos discontinuos:

- De la situación legal de desempleo de los trabajadores Fijos Discontinuos

- Documentación a efectos de desempleo de los trabajadores Fijos Discontinuos.

- Trabajador interino.

- Trabajador eventual

- Extinción de los contratos de duración determinada (eventuales):

- Trabajadores eventuales con preferencia en el llamamiento al trabajo.

- De la cotización de todos los trabajadores.

- Del llamamiento al trabajo en general

Fomento de la Estabilidad en el Empleo. Conversión de contratos de duración determinada (eventuales) en contratos de fijo discontinuo.

CAPITULO III - JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

Art. 6.º Jornada de Trabajo.

Art. 7.º Inclemencias del tiempo.

Art. 8.º Horas extras.

Art. 9.º Vacaciones.

Art. 10.º Días festivos.

CAPITULO IV - INTERRUPCIONES NO PERIODICAS DE LA PRESTACIÓN LABORAL.

Art. 11.º Licencias Retribuidas.

Art. 12.º Licencias No Retribuidas.

CAPITULO V - SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Art. 13.º Excedencias

CAPITULO VI - SALARIOS

Art. 14.º Recibos de salario.

Art. 15.º Retribuciones.

Art. 16.º Salario base.

Art. 17.º Pagas extraordinarias.

Art. 18.º Participación de beneficios.

Art. 19.º Plus de nocturnidad.

Art. 20.º Paga de antigüedad.

Art. 21.º Desplazamientos.

Art. 22.º Momento de pago y mora.

Art. 23.º Dietas

Art. 24.º Finiquito.

Art. 25.º Usos y costumbres.

CAPITULO VII - BENEFICIOS SOCIALES

Art. 26.º Premio de jubilación.

Art. 27.º Póliza de seguros.

CAPITULO VIII - DERECHOS COLECTIVOS

Art. 28.º Derechos sindicales.

Art. 29.º Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales.

CAPITULO IX - SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 30.º Ropa de trabajo.

Art. 31.º Revisión médica.

Art. 32.º Política preventiva

Art. 33.º Normativa Aplicable.

Art. 34.º Principios de la acción preventiva

Art. 35.º Delegados de Prevención.

CAPITULO X - FORMACIÓN PROFESIONAL

Art. 36.º Formación Continua.

CAPITULO XI - INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Art. 37.º Comisión Paritaria

Art. 38.º Solución extrajudicial de conflictos laborales.

CAPITULO XII - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 39.º Faltas y Sanciones.

DISPOSICIONES ADICIONALES**Capítulo I - Condiciones generales****Art. 1.º Ámbito de aplicación.**

La presente normativa será de obligado cumplimiento en todo el territorio de la Región de Murcia, regulando el trabajo agrícola, forestal y pecuario y los trabajos de manipulación, transformación y demás faenas de carácter primario realizadas dentro de una explotación agropecuaria o de industria complementaria, siempre que constituya una explotación económica independiente. Se regirá asimismo por este Convenio el personal de oficios clásicos al servicio único o exclusivo de la empresa agraria, tales como mecánicos, conductores de vehículos, carpinteros, albañiles, pañaderos y cocineros.

Art. 2.º Ámbito temporal. Vigencia.

El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2005.

Art. 3.º Denuncia y prórroga.

El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado a su finalización. Se prorrogará en todos sus términos y artículos hasta la firma del siguiente, incluida la tabla salarial, salvo IPC regional, según lo previsto en el artículo 15, apartado 4.º de éste Convenio Colectivo.

Art. 4.º Condiciones más beneficiosas y Derecho Supletorio

Las condiciones que se establecen en este Convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado.

Con carácter supletorio y en lo no previsto por éste Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la legislación general laboral, en el Laudo Arbitral para el Sector del Campo de 6 de Octubre de 2.000 y Disposiciones Supletorias.

Capítulo II - Empleo y contratación**Art. 5.º Clasificación de los trabajadores según su permanencia en la empresa.**

Trabajador fijo . Es el que es contratado para prestar sus servicios con carácter indefinido, y en funciones

que no dependan de circunstancias que por su propia naturaleza pudiera interrumpir la prestación de servicio continuado.

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

En atención a lo establecido en los artículos 12.3 y 15.8 del R.D.L. 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 fijos discontinuos:

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

Para el trabajador fijo discontinuo se establece la obligación de que la empresa efectúe su llamamiento según las costumbres del lugar, y en su caso, se hará de forma fehaciente y con al menos dos días de antelación a la fecha prevista de incorporación al trabajo. Producido el llamamiento el trabajador viene obligado a su incorporación al trabajo, ya que de no efectuarlo, se entendería que dimite del mismo, perdiendo su condición de fijo discontinuo, y de trabajador de la empresa, salvo que justifique las razones de su no incorporación de acuerdo con la legislación vigente.

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

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

Al comienzo de cada campaña, las empresas vendrán obligadas a confeccionar y publicar el censo por centro de trabajo y categorías, entregando una copia del mismo a los representantes de los trabajadores y exponiéndolo en los tablones de anuncios, para conocimiento del personal.

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

Los trabajadores fijos discontinuos, de conformidad con las necesidades de las empresas, cesarán en orden inverso a la antigüedad de estos, en sus respectivas categorías profesionales.

De la situación legal de desempleo de los trabajadores Fijos Discontinuos

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

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

b) Por las demás causas previstas en la legislación vigente, 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 Fijos Discontinuos.

Las empresas 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 fijos discontinuos, que hayan cesado a consecuencia de falta de actividad productiva en el mes anterior, con indicación del número de días que estuvieron cesados, así como cuando se produzca el cese colectivo con indicación

del número de trabajadores afectados y el período de duración del cese.

Dentro del mes siguiente al inicio de la campaña o ciclo de producción, las empresas vendrán obligadas a comunicar al INEM, la relación general de todos los trabajadores fijos discontinuos. Las empresas entregaran copia de la documentación remitida al INEM (mensualmente) a los representantes de los trabajadores.

Trabajador interino.

Es el que se contrata de modo temporal para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. Estando en todo caso, en lo dispuesto en la legislación vigente.

Trabajador eventual. Es el que se contrata para atenciones de duración limitada y determinada en el tiempo, sin que la sucesiva prestación de servicios en diferentes épocas cíclicas productivas, implique su consideración como trabajador fijo-discontinuo, salvo que concurren las circunstancias previstas en el apartado de «Fomento de la Estabilidad en el Empleo. Conversión de contratos de duración determinada (eventuales) en contratos de fijo discontinuo.» de éste artículo, para su consideración como tal.

Y el que se contrata para atender razones de circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

De acuerdo con lo anteriormente indicado, las empresas podrán contratar trabajadores con carácter eventual. Los contratos podrán tener una duración máxima de 8 meses, dentro de un período de 12 meses y ello por posibilitarlo así el art. 3.º del R.D. 2720/1998, de 18 de Diciembre y el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

En el sector de la ganadería, pero solo en aquellas empresas en que el número de trabajadores fijos y fijos discontinuos supere el cincuenta por ciento del total de la plantilla, la contratación eventual, por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá tener una duración máxima de hasta doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses.

Estos contratos podrán prorrogarse sin pérdida de la eventualidad de la condición del trabajador, por períodos anuales sucesivos con igual número de meses de duración dentro del período pactado, y se mantendrá la eventualidad hasta el momento que el trabajador adquiriera la condición de fijo-discontinuo, en los términos previstos en el apartado de «Fomento de la Estabilidad en el Empleo. Conversión de contratos de duración determinada (eventuales) en contratos de fijo discontinuo.» de éste artículo.

Los Representantes de los Trabajadores tendrán derecho a recibir copia del listado de «comunicaciones verbales» que emiten al INEM, correspondiente a los trabajadores eventuales que se contraten.

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 una indemnización económica de 8 días de salario (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.

Ejemplo de cálculo: Trabajador con categoría de Peón. (año 2.005)

Salario hora: 5,42 euros. X jornada anual de 1818 horas = 9.853,56 euros/año

$9.853,56 / 365 \text{ días} = 27,00 \text{ euros/día}$ X 8 días de indemnización = 216,00 euros

$216,00 \text{ euros} / 1818 \text{ horas anuales} = 0,1188 \text{ euros}$ X hora trabajada.

Trabajadores eventuales con preferencia en el llamamiento al trabajo.

Aquellos trabajadores eventuales que presten servicios para la empresa, al menos, durante 70 días, en un año o campaña, tendrán preferencia para ser contratados en sucesivas campañas sobre otros trabajadores eventuales hasta que adquieran la fijeza discontinua. Estos trabajadores podrán reclamar en procedimiento por despido en caso de no ser contratados en sucesivas campañas o ser contratados con posterioridad a otros trabajadores eventuales con menor número de días trabajados en la misma. Por la falta de contratación o llamamiento a los eventuales preferentes en los términos previstos anteriormente, la empresa tendrá que abonar al trabajador no contratado o no llamado, una indemnización como penalización equivalente a 33 días por año de servicio, prorrateándose los períodos inferiores. Si la empresa abona esta indemnización antes de 48 horas, no se abonarán salarios de tramite, sin perjuicio de lo establecido, con carácter general en el RDL 1/95.

De la cotización de todos los trabajadores.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, se obligan a efectuar la cotización a favor de los trabajadores fijos discontinuos, eventuales, al igual que de los fijos, de acuerdo con la legalidad vigente para el Régimen Espacial 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 fijan anualmente por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o el organismo correspondiente.

Del llamamiento al trabajo en general:

Los trabajadores contratados directamente por la empresa, ya sean fijos, fijos discontinuos o eventuales, tendrán siempre preferencia a ser llamados al trabajo antes que otros trabajadores que la empresa pueda contratar 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 de la empresa.

Fomento de la Estabilidad en el Empleo. Conversión de contratos de duración determinada (eventuales) en contratos de fijo discontinuo.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, también accederán a la condición de fijos discontinuos aquellos trabajadores eventuales que reúnan alguna de las condiciones siguientes:

a) Haber trabajado 450 días en la empresa. El cómputo de esos días empezará a devengarse desde que el trabajador/a empezó a prestar servicios en la empresa. Esto afectará a los trabajadores vinculados a las empresa desde la vigencia de éste convenio. Se entiende como vinculación a las empresas el haber trabajado algún día, o estar en situación de I.T., incluida situación de I.T. por riesgo durante el embarazo, descanso por maternidad, excedencias o cualquier otra causa de suspensión del contrato.

b) Haber prestado servicios para la empresa durante 300 días en un período de 36 meses. El cómputo de estos días empezará a devengarse desde el uno de enero del año 2000. Esto afectará a los trabajadores vinculados a las empresa desde la vigencia de éste convenio. Una vez alcanzado el número de días indicados (no siendo necesario agotar el período), el trabajador eventual pasará a ser contratado como fijo discontinuo.

c) Se garantiza que, como mínimo, en cada empresa a partir del 2.001 habrá un 20% de fijos discontinuos del total de trabajadores de la plantilla. A los efectos del calculo de trabajadores de la plantilla, los trabajadores fijos, fijos discontinuos y aquellos con contrato de trabajo de duración superior un año contarán como uno; los trabajadores cuyo contrato sea por termino de hasta un año se computarán según el numero de días trabajados y cada 200 días trabajados o fracción, en periodo de un año, contarán como uno. Los trabajadores cuyo contrato sea por término de hasta un año, se computarán según el número de días trabajados. Para dicho cálculo, la empresa facilitará el número total de jornadas realizadas por los trabajadores eventuales en el período de un año. Cada 200 días trabajados o fracción, se computará como un trabajador más.

Todas las empresas deberán haber transformado a fecha 30-06-2002 el 20% de sus plantillas en fijos discontinuos. Se tomará como criterio objetivo para éstas conversiones, los trabajadores con mayor numero de días trabajados en la empresa. Para dicho calculo se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa en el 2001, entendiendo por plantilla total la calculada conforme a éste apartado c).

d) Todas las empresas deberán haber transformado a fecha 31 de Diciembre de 2.003 el 30% de sus plantillas en fijos y/o fijos discontinuos. A fecha 31 de Diciembre de 2.004 ésta transformación deberá alcanzar el 40% de la plantilla. Se tomará como criterio objetivo para éstas conversiones, los trabajadores con mayor numero de días trabajados en la empresa.

Conversión de contratos eventuales en fijos discontinuos a fecha 31/12/2.003: Para dicho cálculo se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa desde Diciembre de 2002 a Noviembre de 2.003, entendiendo por plantilla total la calculada conforme a lo indicado en el apartado c) de éste artículo.

Conversión de contratos eventuales en fijos discontinuos a fecha 31/12/2.004: Para dicho cálculo se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa desde Diciembre de 2.003 a Noviembre de 2.004, entendiendo por plantilla total la calculada conforme a lo indicado en el apartado c) de éste artículo.

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

Para tal fin, las empresas vendrán obligadas a facilitar a los Representantes de los Trabajadores o en su defecto a las Centrales Sindicales firmantes de este convenio colectivo, la misma documentación que legalmente se facilita con ocasión de las elecciones sindicales.

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 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 comprenderá desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

Capítulo III - Jornada de trabajo y descansos

Art. 6.º Jornada de trabajo.

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

La jornada anual ordinaria que establece éste Convenio es de 1.818 horas, resultado de multiplicar los 273 días laborables por las 6,66 horas diarias.

En los meses de Mayo, Junio, Julio y Agosto, se realizará jornada intensiva de 7 horas diarias, como máximo. El resto del año, la jornada ordinaria será de 8 horas.

Durante el período de jornada intensiva las empresas y los representantes de los trabajadores podrán acordar jornadas diferentes, siempre que esté justificado y motivándolo adecuadamente.

Las empresas vendrán obligadas a elaborar el calendario laboral de acuerdo con los representantes de los trabajadores como máximo en el mes de Enero.

En jornada continuada de más de cinco horas, los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo

de veinte minutos para bocadillo, de los cuales 10 minutos serán retribuidos por la empresa sin que hayan que ser recuperados, considerándose tiempo de trabajo efectivo.

Art. 7.º Inclemencias del tiempo.

Las horas perdidas por los trabajadores por lluvias u otros fenómenos atmosféricos, serán abonadas íntegramente por la empresa sin que dichas horas deban ser recuperadas. A éstos trabajadores, se les abonará íntegramente el salario si, habiendo iniciado el trabajo, hubiera de ser suspendido por las causas antes mencionadas, debiendo el trabajador permanecer en la empresa durante la jornada laboral para efectuar cualquier trabajo adecuado dentro de la misma.

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

Art. 8.º Horas extras.

Tendrán la consideración de horas extras todas las realizadas en domingos y festivos, también tendrán ésta consideración las que sobrepasen las ocho horas diarias o las cuarenta a la semana y las que se realicen desde las 14 a las 24 horas de los sábados, además de todas aquellas que se realicen una vez finalizada la jornada diaria normal en cada empresa o centro de trabajo.

A los efectos del cómputo semanal, las horas correspondientes a los días festivos entre semana, se entenderán como horas efectivamente trabajadas y por tanto se descontarán de dicho cómputo. (a modo de ejemplo, si en la semana «x» hay un día festivo, se considerarán horas extras, además de las realizadas ése día festivo, las trabajadas a partir de las 32 horas de trabajo de ésa semana.

Las horas extras se remunerarán con un incremento del 75% sobre el valor de la hora normal. En la tabla de Salarios se fija el valor de las horas extraordinarias para cada una de las categorías profesionales.

Las horas extras figurarán como tales en el recibo oficial de salarios.

Podrán realizarse hasta un máximo de dos horas extras diarias, quince horas al mes y ochenta horas extras al año.

Art. 9.º Vacaciones.

Los trabajadores acogidos al presente Convenio, 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 o sus representantes, y de no lograrse, se estará a lo que determine el Juzgado de lo Social.

La mitad de las vacaciones que le correspondan a cada trabajador se disfrutarán según elección del trabajador, previo aviso de dos meses antes del disfrute de éstas.

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

El trabajador que ingrese en la empresa en el transcurso del año, tendrá derecho en ese año, al disfrute de la parte proporcional de vacaciones. Los trabajadores que cesen por cualquier causa, tendrán derecho a una compensación en metálico equivalente a la parte proporcional de los días no disfrutados. Estas partes proporcionales se calcularán a razón de 2,7 días por mes o fracción, o de 0,68 días por semana o fracción.

Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales llevan prorrateado el importe de los treinta días de vacaciones en el salario-hora correspondiente al salario base y demás complementos salariales incluidos en el presente Convenio Colectivo y, en su caso, antigüedad que figura en la tabla anexa.

Los trabajadores fijos discontinuos, 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 eventuales también tendrán derecho a disfrutar sus vacaciones de forma proporcional a los días trabajados o contratados en la empresa en el año anterior, según la fórmula indicada en el párrafo siguiente.

Los trabajadores 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 fijos discontinuos y eventuales que realicen jornada de lunes a sábado 1 día de vacaciones por cada 9 o fracción.

Los trabajadores 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 de vacaciones, podrán solicitar de la empresa que se les conceda un permiso no retribuido que alcance esos quince días.

Art. 10.º 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.

Art. 11.º Licencias Retribuidas.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Durante tres días en los casos de muerte del cónyuge, padres, hijos y hermanos, nietos y abuelos,

de cualquiera de los cónyuges, o enfermedad grave de los mismos. Dicho período se ampliará hasta tres días más cuando se necesiten realizar desplazamientos que lo justifiquen.

c) Durante tres días en caso de alumbramiento de la esposa, 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.

f) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica, justificándolo con posterioridad y siempre que esa consulta no se pueda realizar en horas fuera de trabajo. También se tendrá derecho a ésta licencia en el caso de tener que acompañar a un familiar enfermo, de primer grado de consanguinidad o afinidad, y por el supuesto recogido en el artículo 37.3. apartado f) del RDL/1/95.

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

h) Los trabajadores dispondrán del derecho a dos consultas semestrales por el tiempo imprescindible y no remunerado, para su asesoramiento en información laboral. A tales efectos, deberá comunicarlo con la posible antelación. Todo ello podrá realizarse siempre que no haya delegado sindical en la empresa.

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

j) Por razones de guarda legal de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.5. del RDL 1/95.

Art. 12.º Licencias No Retribuidas.

Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales podrán disfrutar de hasta un máximo de 20 días naturales, sin que éstos tengan que ser remunerados por la empresa si les paga prorrateándoles las partes proporcionales de las vacaciones. Estos mismos trabajadores, si son ciudadanos de otros países, podrán disfrutar hasta un máximo de 30 días naturales, sin que éstos tengan que ser remunerados por la empresa. Tanto los fijos discontinuos como los eventuales deberán de solicitar el disfrute de estos permisos con un mínimo de 10 días de antelación y serán concedidos en orden a su fecha de solicitud. Estos permisos, caso de no haber acuerdo en las fechas de su disfrute, no podrán afectar a más de un diez por ciento de los trabajadores de la plantilla.

Capítulo V - Suspensión del contrato de trabajo.

Art. 13.º Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del mismo

puesto de trabajo y al computo de la antigüedad de su vigencia.

En el caso de excedencias forzosas, el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente a la finalización de éstas.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de 1 año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 1 año y no mayor a 5 años, teniendo el trabajador/a excedente derecho a que se conserve el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

El computo de la antigüedad quedará interrumpido durante la vigencia de la excedencia voluntaria indicada en el párrafo anterior.

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

Por ejemplo: «trabajadora con antigüedad del 1/10/98. En el mes de Marzo de 2002 solicita una excedencia voluntaria de 1 año, siéndole concedida por la Empresa. (período de disfrute de Marzo 02 a Marzo 03). Cuando se reincorpore en Marzo de 2003, a la antigüedad del trabajador/a se sumará, en éste caso, el año del disfrute de la excedencia, pasando a tener antigüedad (a efectos de llamamiento) de 1/10/99, debiendo asignarle el número de orden que corresponda con ésa antigüedad (1/10/99) en el correspondiente Anexo I de Fijos Discontinuos.»

Se pacta expresamente que, el plazo para la reincorporación a la empresa tras el vencimiento de la excedencia voluntaria, será de 30 días a partir de aquel, debiendo el trabajador/a solicitar dicha reincorporación, por escrito, 15 días antes del vencimiento de la excedencia.

Los trabajadores con más de 1 año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a una excedencia por el tiempo necesario para cuidar de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad, por enfermedad o que no pueda valerse por sí mismo. En la solicitud de dicha excedencia deberá acreditarse fehacientemente el motivo de su solicitud.

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.

Art. 14.º Recibos de salario.

Las empresas estarán obligadas a la entrega del recibo oficial de salarios, acreditativo de los pagos efectuados, que no podrán ser de tiempo superior a un mes. En los recibos de salarios, de los trabajadores eventuales y fijos discontinuos, deberán constar como días trabajados todos los días de presencia del trabajador

en la empresa, independientemente del número de horas de trabajo realizadas. Igualmente deberá de figurar en los recibos de salarios referidos a los trabajadores eventuales y fijos discontinuos, el número de horas trabajadas en el período de cada recibo de salario.

Art. 15.º Retribuciones.

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

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

Los salarios a aplicar durante el año 2.005, con vigencia a partir del 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre, son los que se indican en la tabla salarial anexa.

Cláusula de Revisión Salarial:

Se aplicará una revisión salarial con efectos a partir del 1 de Enero de 2.005 en el caso de que el IPC nacional al 31/12/2005 supere el 3%. El posible exceso sobre dicho porcentaje servirá para actualizar las tablas salariales desde el 1 de Enero hasta 31 de Diciembre de 2.005.

Art. 16.º Salario base.

El salario base queda como sigue: El salario base de los trabajadores afectados por el presente Convenio, es el especificado en la tabla salarial anexa para cada uno de los niveles y categorías.

Art. 17.º Pagas extraordinarias.

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

Art. 18.º Participación de beneficios.

Se fija una paga de beneficios para todos los trabajadores fijos, sea cual sea su categoría, pagadera el día 12 de octubre y en cuantía de 165,65 Euros. Con independencia del resultado matemático que se obtenga por el prorrateo de la paga de beneficios de los fijos al salario de los eventuales y temporeros, ambas partes ratifican en la tabla de salarios anexas de los eventuales, está incluida la parte proporcional de beneficios.

Art. 19.º Plus de nocturnidad.

En concepto de Plus de Nocturnidad, se abonará a los trabajadores un incremento de 0,87 Euros. sobre el precio de la hora que se realice entre las 22 y las 6 horas.

Art. 20.º Paga de Antigüedad.

Los trabajadores fijos, y fijos discontinuos, percibirán en concepto de antigüedad, el día de San Isidro Labrador, la cantidad que a continuación se especifica:

<u>Antigüedad</u>	<u>Días de S.M.I.</u>
1 a 3 años	11
4 a 6 años	14
7 años	18
8 años	21
9 años	24
10 años	29
11 años	32
12 años	35
13 años	38
14 años	41
15 años	45
16 años	47
17 años	50
18 años	52
19 años	54
20 años	57
21 años	59
22 años	61
23 años	63
24 años	65
25 años	67

Los trabajadores fijos discontinuos, comenzarán a devengar éste complemento de antigüedad a partir de su reconocimiento como tal, con el entendimiento de que cada 175 días de trabajo equivalen a un período de un año de antigüedad, a los efectos de la tabla anterior, no pudiendo superar en ningún caso a los años naturales, con el bien entendido de que el cómputo de los mencionados 175 días no tiene por qué producirse dentro del año natural, campaña o ciclo productivo, siendo perfectamente acumulables para la obtención de cada uno de los tramos.

Los trabajadores fijos y fijos discontinuos que, hasta la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, hayan devengado 15 años o más de antigüedad, solamente podrán pasar al siguiente tramo del que ya tengan reconocido de antigüedad, quedando a partir de ese momento el devengo de la antigüedad congelado.

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, los trabajadores fijos y fijos discontinuos, tendrán derecho a devengar, como máximo, hasta el tramo correspondiente a 15 años de antigüedad (45 días de Salario Mínimo Interprofesional)

Referencia: El Salario Mínimo Interprofesional para el año 2.005 es de 17,10 euros/día.

Art. 21.º Desplazamientos.

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

La empresa abonará la suma de 0,18 Euros por kilómetro que exceda de los dos 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, 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 vehículos idóneos para el desplazamiento al lugar de trabajo.

Art. 22.º Momento de pago y mora.

Las empresas vendrán obligadas a hacer efectiva la retribución mensual antes del día 2 del mes siguiente al vencido trabajado. De igual forma, las empresas habrán de abonar las percepciones económicas de vencimiento superior al mes en los días fijados en este convenio, en las vísperas caso de ser festivo.

El empresario que no abonase los salarios en el momento citado, incurrirá en mora desde el momento que el trabajador le requiera formalmente para el pago y deberá abonar por tal concepto una cantidad equivalente al 2% mensual, de la cantidad adeudada, sin perjuicio de la facultad que el Estatuto de los Trabajadores confiere a favor del Magistrado en los casos de reclamaciones salariales.

Art. 23.º Dietas.

Cuando la empresa traslada al trabajador accidentalmente a efectuar trabajos que impliquen el pernoctar en localidad distinta a la de su residencia, además del sueldo o jornal que el trabajador perciba y gastos de traslado, deberá abonársele una dieta diaria equivalente a su salario por una jornada de trabajo. En los días de salida y regreso devengarán idénticas dietas y caso de regresar al lugar de residencia en el día en que el trabajador se desplace devengará sólo media dieta.

Las dietas señaladas estarán sujetas al régimen de cotización a la Seguridad Social fijado por el artículo 23.2.a) del R.D. 2064/95, y a la modalidad contractual que vincule al trabajador a la empresa (contrato fijo, fijo discontinuo, eventual o de obra).

Art. 24.º Finiquito.

Es el documento por el cual el trabajador declara extinguida voluntariamente su relación laboral con la empresa. Deberá ser de igual modelo o formato para todas las empresas afectadas por el presente convenio. Dicho modelo será establecido por la Comisión Paritaria que se establezca en este Convenio. El trabajador podrá asesorarse a su firma, de delegado de personal o Comité de Empresa.

Art. 25.º Usos y costumbres.

Las retribuciones que fija este Convenio, se entienden referidas a los rendimientos mínimos en jornada legal, respetando los usos y costumbres de cada localidad.

Capítulo VII - Beneficios sociales

Art. 26.º Premio de jubilación.

Se establece un premio de jubilación para los trabajadores fijos, y fijos discontinuos, que llevan más de

diez años al servicio de la empresa, en la cuantía y conformidad con la siguiente escala:

<u>Antigüedad</u>	<u>S.M.I.</u>
10 años	31
11 años	34
12 años	37
13 años	40
14 años	43
15 años	47
16 años	49
17 años	51
18 años	53
19 años	56
20 años	59
21 años	61
22 años	63
23 años	65
24 años	67
25 años	69

Los trabajadores fijos discontinuos, comenzarán a devengar este Premio a partir de su reconocimiento como tal, con el entendimiento de que cada 175 días de trabajo equivalen a un período de un año de antigüedad, a los efectos de la tabla anterior, no pudiendo superar en ningún caso a los años naturales, con el bien entendido de que el cómputo de los mencionados 175 días no tiene por qué producirse dentro del año natural, campaña o ciclo productivo, siendo perfectamente acumulables para la obtención de cada uno de los tramos.

Este Premio sólo afectará a los trabajadores que se jubilen hasta el 31 de Diciembre de 2.004.

Art. 27.º Póliza de seguros.

La empresa abonará la suma de 20 Euros., cada año de la vigencia del convenio a cada trabajador, por la suscripción de pólizas de seguros que cubra el riesgo de muerte o invalidez permanente, cuya suscripción será de exclusiva cuenta del trabajador, siendo indispensable para el pago de la cantidad antes indicada, el justificar debidamente ante la empresa la formalización de la póliza. Dicha póliza podrá ser tanto individual como colectiva.

Esta cláusula afecta a los trabajadores que a la suscripción de póliza tuviesen cubierto, al menos, 50 días de trabajo efectivo en la empresa. A los solos efectos de este cómputo, se entenderá como días de trabajo efectivo la I.T. y las excedencias forzosas.

Capítulo VIII - Derechos colectivos

Art. 28.º Derechos sindicales.

En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia de los Comités

de Empresa o en los órganos de representación que se establezcan en las administraciones públicas, estarán representados, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

Bien por acuerdo, bien a través de la negociación colectiva, se podrán ampliar el número de delegados establecidos en la escala a que hace referencia este apartado, que atendiendo a la plantilla de la empresa o, en su caso, de los centros de trabajo corresponden a cada uno de éstos.

A falta de acuerdos específicos al respecto, el número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por ciento de los votos en la elección al Comité de Empresa o al órgano de representación en las administraciones públicas, se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores, 1.

De 751 a 2.000 trabajadores, 2.

De 2.001 a 5.000 trabajadores, 3.

De 5.001 en adelante, 4.

Las secciones sindicales que aquellos sindicatos que no hayan conseguido el 10 por ciento de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formasen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las administraciones públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que posteriormente se pueda establecer:

1. Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2. Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas, con voz pero sin voto.

3. Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones a estos últimos.

El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia, a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad siempre, de éste.

Art. 29.º Comités de Empresa , Delegados de Personal y Delegados Sindicales.

Los delegados de personal, miembros de comité de empresa y delegados sindicales, tendrán derecho a la acumulación de horas, hasta el 100 por 100 de las

horas de que disponga para el ejercicio de sus funciones, como consecuencia de la cesión que puedan hacer sus compañeros.

Las horas podrán acumularse en uno o varios de los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales, sin que en ningún caso pueda sobrepasar el máximo total de cada Comité. Dicha acumulación deberá ser notificada con quince días de antelación a la empresa y tendrá efecto hasta tanto no exista una nueva notificación distinta.

En atención a la movilidad del personal agrícola, tendrá la condición de elegibles a efectos de Elecciones Sindicales, los trabajadores con una antigüedad en la empresa de 3 meses.

Capítulo IX - Seguridad y salud laboral

Art. 30.º Ropa de trabajo.

Las empresas entregarán a sus trabajadores lo 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 de la misma.

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

Las empresas en las que se manipulen productos agrícolas en almacenes, a los que les sea de aplicación este convenio, entregarán a sus trabajadores de almacén, la ropa de trabajo adecuada al mismo, que con carácter general consistirá en un mono o bati cada seis meses de trabajo efectivo, así como guantes de goma que se consideren necesarios al trabajo a realizar. La utilización de dichas prendas será obligatoria.

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.

Art. 31.º Revisión médica.

Con carácter anual se efectuará a los trabajadores una revisión médica que será llevada a cabo por los Médicos del Trabajo de los Servicios de Prevención, propios o ajenos de cada empresa. Todo ello en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 32.º Política preventiva

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

trabajadores, de formación de los trabajadores y especialmente de sus representantes.

Las partes suscriptoras del presente Convenio se comprometen a velar por el cumplimiento de la Legislación vigente en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, y reglamentos que la desarrollen. En caso de incumplimiento por parte de alguna de las empresas de la materia anteriormente indicada, los trabajadores, 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.

Art. 33.º Normativa aplicable.

El 8 de noviembre de 1995 se publicó 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 esta 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.

Art. 34.º Principios de la acción preventiva

Principios generales

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

- Las condiciones de seguridad
- El medio ambiente físico (en el que se encuentran los contaminantes de naturaleza física).
- Los contaminantes químicos y biológicos.
- La carga de trabajo física y mental.
- La organización de trabajo (factores que tienen que ver con la concepción del trabajo, las tareas y los procesos, los ritmos, los procedimientos, etc.)

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

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

- .- Evitar los riesgos.
- .- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- .- Combatir los riesgos en su origen.

.- Adaptar el trabajo a la persona, en relación con los puestos de trabajo, elección de equipos, métodos de producción y evitando el trabajo monótono y repetitivo.

.- Tener en cuenta la evolución de la técnica.

.- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo.

.- Planificar la prevención, integrando en ella la técnica, la organización del trabajo, condiciones de trabajo, relaciones sociales y factores ambientales.

.- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

.- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

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

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 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:

1.- 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.

2.- La definición de objetivos generales y específicos.

3.- Los programas de actuación en función de los riesgos detectados.

4.- El plan de formación para el sector.

5.- La asignación de medios materiales y humanos.

6.- La asignación de tareas.

7.- Los programas de seguimiento y la evaluación.

Dichas actuaciones darán lugar a la implantación y desarrollo de los planes preventivos en todos los centros de trabajo sujetos a este acuerdo, de una manera rápida y coordinada a través de la comisión sectorial de seguridad y salud laboral. Con tal fin se acuerda lo siguiente:

Se adoptará un plan de formación para todos los trabajadores y en especial para los delegados de prevención y delegados de personal.

En cumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales y en aplicación de la Ley 31/1995 y del 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.

Realizar un plan formativo urgente para los trabajadores de nueva contratación sobre el Mapa de Riesgos Laborales y el Plan Preventivo de las empresas.

Art. 35.º Delegados de Prevención.

Los delegados de prevención, para el desarrollo de su labor, además de las horas sindicales que les correspondan como delegado de personal o Miembro de Comité de Empresa, dispondrán de un suplemento de horas que se determina en la siguiente escala:

Horas sindicales	Horas delegados de prevención	Total de horas/mes
15	4	19
20	5	25
30	8	38
35	8	43
40	8	48

Capítulo X - Formación Profesional

Art. 36.º Formación Continua.

Las partes firmantes de este convenio, asumen íntegramente el III Acuerdo Nacional de Formación Continua y otros concordantes firmados en su día por las Centrales Sindicales, Asociaciones de Empresarios y en su caso el Gobierno de la Nación, y se comprometen a dar un tratamiento específico y preferente a esta materia en base a los siguientes motivos:

Evitar que este sector quede descolgado de los beneficios de la Formación Continua, rentabilizando la cuota del 0,7 % que estas empresas y sus trabajadores pagan para la misma.

Mejorar la competitividad de las empresas y favorecer su adaptación y la de sus trabajadores al cambiante mercado en el que nos encontramos.

Mejorar las competencias y cualificaciones de los trabajadores de cara a la posible convalidación de experiencias laborales y conocimientos teóricos por títulos y/o certificados de profesionalidad, ante la puesta en marcha del Instituto Nacional de las cualificaciones según lo previsto en el Acuerdo de Bases sobre la Política de Formación Profesional. Elevar el nivel cultural de todo el «capital humano» de las empresas de cara a favorecer la capacidad de diálogo y la comprensión del medio laboral y social.

Por lo expuesto, se acuerda que la Comisión Paritaria prevista en el Convenio Colectivo, asuma las competencias en materia de Formación Continua, quedando facultada para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias, conducentes a la aplicación del presente acuerdo; bien en reuniones ordinarias, o convocadas al efecto por cualquiera de las partes firmantes.

Se acuerda que entre otras, serán objetivos de dicha comisión:

Sensibilizar al sector sobre esta materia de cara a eliminar los obstáculos, prejuicios y dinámicas erróneas, que dificultan la puesta en marcha de planes específicos para el sector y/o la participación de empresas y trabajadores en las acciones formativas que promueven las centrales sindicales y asociaciones empresariales.

Detectar las necesidades formativas específicas de empresas y trabajadores, intentando compatibilizar la oferta y demanda de acciones formativas, así como las necesidades de las empresas con las preferencias y aspiraciones de los trabajadores.

Orientar a las empresas y trabajadores sobre las posibilidades de realizar cursos, así como sobre todo

lo relacionado con la convalidación de certificados de profesionalidad y/o acreditación de competencias profesionales.

Promover la conveniencia de consultar a esta comisión todas las dudas que sobre esta materia pudieran surgir.

La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Agrícola, Forestal y Pecuario de la Región de Murcia, tendrá como funciones, en materia de formación:

Fomentar la formación de los trabajadores de su ámbito. De acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Informar, orientar y promover los planes agrupados en el ámbito de la Región de Murcia.

Hacer estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de las empresas y trabajadores del sector en la Región de Murcia.

Además de las funciones propias de la Comisión, relacionadas anteriormente, ésta impulsará las siguientes cuestiones:

Promover el desarrollo personal y profesional.

Contribuir a la eficacia económica mejorando la eficacia de las empresas.

Adaptarse a los cambios tecnológicos.

Contribuir a la formación profesional.

Capítulo XI - Interpretación del Convenio y resolución de conflictos

Art. 37.º Comisión Paritaria

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del Convenio, que estará compuesta de forma paritaria por 4 representantes de las Centrales Sindicales y 4 representantes de las Asociaciones de empresarios, con los asesores que estimen las partes, quien intervendrán en las deliberaciones con voz pero sin voto.

Cualquiera de las partes que integran la Comisión podrá convocar reuniones, notificándose a la otra al menos con 7 días de antelación y con acuse de recibo. La convocatoria deberá constar de los puntos objeto de la reunión. Las reuniones serán válidas, siempre que se hagan de la forma que se establece y los acuerdos se realizarán por mayoría simple de los asistentes, siempre y cuando exista igualdad de miembros por una y otra representación.

Son funciones de la Comisión Paritaria Mixta:

a) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

b) La intervención del Convenio y conciliación facultativa en los problemas colectivos.

c) Arbitraje en los problemas debatidos, si bien a este último respecto, habrá que aceptar previamente el arbitraje sobre el punto controvertido, el sometimiento al mismo y el hecho de que la persona que sea nombrada

árbitro será elegida de común acuerdo entre ambas representaciones, social y económica.

Art. 38.º Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Región de Murcia y su Reglamento de aplicación, publicado en el BORM de 1 de marzo de 1997, y que vinculará a la totalidad de los centros de trabajo y trabajadores en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Para ello ambas partes acuerdan firmar el acta de adhesión al citado acuerdo, remitiéndola al organismo correspondiente

Capítulo XII - Régimen disciplinario

Art. 39.º Faltas y sanciones.

A). Definición de faltas laborales.

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

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

B). Faltas leves.

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.

C). Faltas graves.

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 de la 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.

D). Faltas muy graves.

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.

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

E). Sanciones.

Las empresas podrán imponer a los trabajadores, 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.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

3. Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

b) Despido disciplinarios.

F). Procedimiento sancionador.

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

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

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

G). Ejecución de las sanciones.

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

H). 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.

Disposiciones adicionales

Primera.- Las empresas abonarán los salarios que se fijan en este Convenio a partir de la próxima nómina de la firma del presente Convenio, sin perjuicio de su carácter retroactivo al 1 de enero de 2.005, y los atrasos se abonarán dentro del mes siguiente a la firma del Convenio.

Segunda.- El precio del valor/hora de las distintas categorías profesionales se obtendrá de dividir entre 6,66 el valor del salario día.

Tercera.- Como medida de fomento de empleo, las partes suscriptoras del presente Convenio Colectivo, recomiendan la formalización de contratos de relevo, al objeto de sustituir trabajadores de edad avanzada, por jóvenes trabajadores, lo que se efectuará en la forma que se determine en la Comisión Paritaria. En todo caso, la regulación que se haga del contrato de

relevo, deberá adecuarse en lo previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, que regula expresamente los requisitos y condiciones que deben producirse para poder celebrar un contrato de relevo.

Cuarta.- Los trabajadores de retenes de incendios, en aquellos supuestos en que en su trabajo exista riesgo para su integridad física, y sólo por el tiempo en que dure el riesgo, cobrarán un plus de peligrosidad, consistente en un 20% de su salario.

Quinta.- Acoso sexual en el trabajo.- La conducta no deseada de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afecten a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros tendrá la consideración de falta muy grave.

Sexta.- Cláusula de inaplicación salarial.- El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este convenio, tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad.

Las empresas deberán comunicar a los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto, a sus trabajadores, las razones justificativas de tal decisión dentro de un plazo de 30 días, contados a partir de la publicación del convenio.

Una copia de dicha comunicación se remitirá obligatoriamente a la Comisión Paritaria del convenio.

Las empresas deberán aportar la documentación necesaria, a los representantes de los trabajadores (memoria explicativa, balances, cuenta de resultados, cartera de pedidos, situación financiera, planes de futuro) en los 10 días siguientes a la comunicación.

Dentro de los 10 días naturales posteriores, ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial, teniendo en cuenta, asimismo, sus consecuencias en la estabilidad en el empleo.

Una copia del acuerdo se remitirá a la Comisión Paritaria.

Para los casos en que no exista acuerdo en el seno de la empresa, la Comisión Paritaria lo remitirá, al órgano de solución extrajudicial de conflictos que esté constituido en la Región, que resolverá todos los casos en que exista desacuerdo (hasta que dicho órgano esté constituido la Comisión nombrará un árbitro a tal efecto).

El órgano de solución extrajudicial de conflictos resolverá en el plazo de 15 días a contar desde la fecha de recepción.

Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzados por los representantes de los trabajadores y la empresa y los laudos arbitrales, serán irrecurribles y ejecutivos.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar de mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos

anteriores, observando, por consiguiente el correspondiente sigilo profesional.

Los honorarios de los árbitros, si procedieran éstos, serán satisfechos siempre por la empresa que solicite la inaplicación salarial.

Se señala como domicilio a efectos de notificaciones a la Comisión Paritaria el de cualquiera de los firmantes del presente Convenio, quedando obligado el receptor a notificarlo de forma inmediata a las otras partes.

Séptima.- Las partes firmantes de este convenio se comprometen a constituir la comisión negociadora y empezar a negociar el próximo convenio del año 2.006 y, en su caso, siguientes años, en base a la plataforma ya presentada a la parte Empresarial. La fecha que se fija es la segunda semana del mes de Septiembre de 2.005, reuniéndose la Comisión Negociadora, como mínimo, una vez cada dos semanas hasta alcanzar el Acuerdo.

./.

TABLAS DE SALARIOS AÑO 2005

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO AGRÍCOLA, FORESTAL Y PECUARIO DE LA REGIÓN DE MURCIA CATEGORIAS PROFESIONALES

	<u>Euros/día</u>	<u>Hora extra</u>	
Trabajadores fijos:			
Capataces no titulados	24,65	10,09	
Sin cualificar: Caseros, guardas, jardineros	23,37	9,56	
Especialistas maquinaria agrícola	23,80	9,74	
Tractoristas	26,28	10,75	
Oficial de mantenimiento de maquinaria	28,85	11,80	
Especialistas agrícolas y pecuarios	24,34	9,95	
Oficios clásicos:			
Mecánicos y conductores de vehículos	27,91	11,42	
Oficial, carpintero, albañiles, panaderos y cocineros	27,79	11,37	
Ayudante	24,17	9,89	
Técnicos administrativos:			
	<u>Euros/mes</u>	<u>Hora extra</u>	
Técnico de grado superior	1336,09	18,01	
Técnico de grado medio o asimilado	1118,04	15,06	
Técnico especialista	1041,48	14,03	
Capataz titulado	1014,81	13,68	
Oficial administrativo	997,30	13,44	
Auxiliar administrativo	788,52	10,62	
Listero	659,47	8,89	
Trabajadores fijos-discontinuos y eventuales:			
	<u>€/día</u>	<u>€/hora</u>	<u>Hora extra</u>
Sin cualificar: peones, maestros de almaraza, viveristas, jardineros, recolectores de esparto y guardas jurados o particulares	36,12	5,42	9,49
Especialistas (agrícolas y pecuarios, pastores, vaquero, podadores, injertadores, sulfatadores, moticultores y de riego por goteo)	38,96	5,85	10,24
Tractoristas	41,98	6,30	11,03
Oficial mantenimiento de maquinaria	46,07	6,92	12,11
Mecánicos y conductores de vehículos	43,11	6,47	11,33

Trabajadores fijos-discontinuos y eventuales:	<u>€/día</u>	<u>€/hora</u>	<u>Hora extra</u>
Monda de acequias y regadores	44,17	6,63	11,61
Retenes de incendios:			
Especialista de incendios, vigilante y ayudante de vehículo	38,77		10,19
Capataz, conductor, especialista helio transportado y motoserrista	42,27		11,11
Conductor Motobomba	46,58		12,24

Art. 18 Participación en Beneficios: 165,65 Euros (año 2005)

Consejería de Industria y Medio Ambiente

9090 Anuncio de información pública relativo al estudio de Impacto Ambiental de un proyecto de cantera, denominada «Merche», en el término municipal de Ulea, con el n.º de expediente 842/04 de E.I.A., a solicitud de Industrias Cerámicas La Merche, S.L.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del R.D. 1.131/1988, de 30 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento para la ejecución del R.D. Legislativo 1.302/1986, de 28 de junio, de Evaluación de Impacto Ambiental, modificado por la Ley 6/2001, de 8 de mayo, y según lo que establece el Anexo I de la Ley 1/95, de Protección del Medio Ambiente de la Región de Murcia, en su apartado 2.5.d), se somete a información pública el estudio de Impacto Ambiental de un proyecto de cantera, denominada «Merche», en el término municipal de Ulea, con el n.º de expediente 842/04 de E.I.A., a solicitud de Industrias Cerámicas La Merche, S.L., con domicilio en C/ Camino de los Soldados, s/n, 30169-San Ginés (Murcia), con C.I.F.: 73.235.046, con el fin de determinar los extremos en que dicho Estudio debe ser completado.

El Estudio estará a disposición del público, durante el plazo de 30 días, en las dependencias del Servicio de Calidad Ambiental de la Dirección General de Calidad Ambiental, sito en C/ Catedrático Eugenio Úbeda Romero, n.º 3, 4.ª Planta, 30071-Murcia.

Concluido este trámite se realizará la Declaración de Impacto Ambiental donde se determine, a los solos efectos ambientales, la conveniencia o no de realizar el proyecto y en caso afirmativo fijará las condiciones en que debe ser ejecutado, y se remitirá a la Dirección General de Industria, Energía y Minas, como órgano sustantivo que autoriza la actividad.

Murcia, 15 de junio de 2005.—El Director General de Calidad Ambiental, P.D., el Jefe de Servicio de Calidad Ambiental, **Juan Ignacio Sánchez Gelabert**.