

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Universidades y Empleo

**12921 Resolución de 2 de agosto de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio; y tabla salarial, denominación, Tecnología y Labranza, S.L.**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley 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 y Tabla Salarial; número de expediente, 30/01/0115/2013; referencia, 201344110038; denominación, Tecnología y Labranza, S.L.; código de convenio, 30103352012013; ámbito, Empresa; suscrito con fecha 11/07/2013, 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, 2 de agosto de 2013.—El Director General de Trabajo, Fernando José Vélez Álvarez.

### Convenio Colectivo de Tecnología y Labranza, S.L.

#### Capítulo I

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1. Partes negociadoras y ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo ha sido negociado y concertado mediante una comisión negociadora compuesta paritariamente por representantes de la Empresa y delegadas de personal de la empresa, y que cuentan con representación unitaria del personal, asistidas ambas partes de sus respectivos asesores legales.

El presente Convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que la empresa Tecnología y Labranza S.L. tenga adscritos en cualquier centro de trabajo de la misma en el Territorio de la Región de Murcia.

Se aplicará asimismo al personal que, habiendo sido contratado en España sea desplazado al extranjero en el marco de una contrata.

#### **Artículo 2. Vigencia.**

El presente Convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, retrotrayéndose únicamente los efectos económicos a la fecha de 1 de enero de 2013.

#### **Artículo 3. Duración y prórroga.**

La duración del presente Convenio colectivo será de cinco años, contados a partir del 1 de enero de 2013 prorrogándose a su vencimiento, el 31 de diciembre de 2018, de año en año en todos sus términos y artículos, incluida la tabla salarial, por tácita 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.

La denuncia deberá comunicarse a la otra parte por escrito.

Una vez denunciado y vencido el término de su vigencia seguirá en vigor hasta tanto se suscriba el nuevo Convenio que viniera a sustituir, o se solicitará arbitraje o resolución administrativa con fuerza de obligar.

#### **Artículo 4. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en cómputo anual, resultando nulo en su totalidad y sin eficacia en el supuesto de impugnación total o parcial por parte de la autoridad laboral.

#### **Artículo 5. Absorción y compensación.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo son compensables en su totalidad con las que anteriormente regían por cualquier causa, formando un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Habida cuenta de la naturaleza del presente Convenio colectivo, las disposiciones legales o convencionales, que impliquen variación económica en todos o cualquiera de los conceptos retributivos existentes, únicamente tendrán eficacia si globalmente considerados y en cómputo anual superan el nivel total de éste.

#### **Artículo 6. Garantías ad personam.**

Como garantía ad personam se respetarán situaciones personales, que desde el punto de vista de las percepciones económicas y consideradas en su totalidad y en cómputo anual superasen a las fijadas en este Convenio colectivo.

#### **Artículo 7. Comisión Paritaria.**

Se designa una Comisión Paritaria de representación de las partes negociadoras, que estará constituida por cuatro vocales, dos en representación de la empresa y dos en representación de los trabajadores, que ambas partes deberán designar en el plazo de los próximos quince días, de entre las personas que han formado parte de la Comisión Negociadora.

A las reuniones de la Comisión regulada en este artículo, podrán asistir con voz pero sin voto un asesor por cada una de las representaciones.

Las funciones de dicha Comisión serán las siguientes:

a) Establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de dicha Comisión, incluyendo el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio colectivo, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la Jurisdicción Competente.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de posterior promulgación a la entrada en vigor del presente Convenio, que pueda afectar a su contenido.

e) Cuantas otras actividades tiendan la mayor eficacia práctica del Convenio colectivo y venga establecido en su texto.

f) Emisión de laudos arbitrales cuando las partes se sometan voluntariamente al arbitraje de la Comisión.

g) En los casos de conflictos colectivos relativos a la interpretación o aplicación del convenio, deberá intervenir con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a los que se refiere el artículo 91.2 del Estatuto de los Trabajadores, o ante el órgano judicial competente.

#### **Artículo 8. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, por lo que ésta podrá implantar los métodos y procedimientos más convenientes para la buena marcha del servicio, sin que por ello perjudique la formación profesional de su personal ni tengan que efectuar cometidos que supongan dejación de su misión laboral.

Los representantes de los trabajadores tendrán audiencia de conformidad con el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores y normas concordantes.

## **Capítulo II**

### **Clasificación del trabajo**

#### **Artículo 9. Clasificación de los trabajadores según su permanencia en la Empresa**

A) Trabajador fijo.

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

B) Fijo discontinuo.

Es aquel que habitualmente es llamado al trabajo para la realización de faenas propias de la Empresa, pero que actúa de forma cíclica e intermitente, en razón de la estacionalidad o intermitencia propia de la actividad agrícola de las empresas contratantes de los servicios que por su propia naturaleza es cíclica e intermitente.

C) Trabajador interino.

Es el que se contrata de modo temporal para sustituir a un trabajador durante ausencias tales como enfermedad, licencias, maternidad, excedencias, etc...

Es preceptivo que el contrato de interinidad se redacte por escrito, siendo imprescindible que conste en el mismo las circunstancias tanto del sustituto como del sustituido y en especial las causas de sustitución.

D) Trabajador eventual.

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

La duración máxima de prestación de servicios, amparada por uno o varios contratos de esta naturaleza, será de doce meses como máximo en un periodo de dieciocho meses y se formalizará siempre por escrito.

En el supuesto previsto en el art. 8.2. del E.T., si los contratos no tienen una duración superior a cuatro semanas, no será necesaria su formalización por escrito, bastando la simple comunicación a los organismos oficiales correspondientes y a la representación legal de los trabajadores, salvo que se trate de contrato a tiempo parcial, en cuyo caso sí sería necesaria su formalización escrita.

Si por las siguientes causas que a continuación se indican, ajenas todas ellas a la voluntad de las partes, fuera imposible la prestación de servicios en alguno o varios días dentro del periodo de vigencia pactado como de duración del contrato, éste se considerará suspendido de acuerdo con lo establecido en el art. 45. a) y b) del E.T., quedando exoneradas las partes de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Las causas de suspensión que las partes suscriptoras del presente Convenio consideran como válidas son las siguientes:

- a) Circunstancias climatológicas que afecten a la producción y recolección. Tales causas son: lluvias, vientos, heladas, pedriscos, calores y fríos que anticipen, impidan o retrasen las labores agrícolas.
- b) Problemas fitosanitarios que afecten a la producción y sean ajenos a la voluntad de las partes.

Cuando se produzca alguna de las causas anteriormente indicadas, la empresa afectada por la misma, los Delegados de Personal o Comité de Empresa podrán solicitar a la empresa el detalle de la suspensión según la práctica que al efecto se utilice en las empresas, para exonerarle de la vinculación laboral con la misma mientras perdure la suspensión, viniendo obligada a reponerlo en su actividad, cuando cese la causa que motivó la suspensión del contrato.

La contratación eventual coincidirá con los periodos de mayor actividad en la Empresa, por lo que se procurará acomodar la duración del contrato a la previsible actividad de la Empresa.

### **Capítulo III**

#### **Condiciones económicas**

##### **Artículo 10. Conceptos retributivos.**

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

Respecto al trabajador fijo discontinuo y el eventual, en el salario reflejado en el Anexo I, quedan incluidos el salario base, las partes proporcionales

de las retribuciones de los domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad.

**Artículo 11. Salario base.**

El salario base del personal afecto al presente Convenio colectivo es el que se determina para cada Categoría o Grupo Profesional en las tablas que obran en el Anexo I del presente convenio, y que son representativas del nivel salarial mínimo por cada grupo profesional.

**Artículo 12. Plus de nocturnidad.**

El personal que preste sus servicios íntegramente entre las 22.00 h y las 6.00 h percibirá un complemento del 20% del salario base establecido para su Categoría laboral o Grupo Profesional, por día efectivamente trabajado en turno de noche, salvo que expresamente haya sido contratado para realizar trabajo nocturno.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuera inferior a 4 horas, el porcentaje de dicho plus será del 10%.

Este plus tiene carácter funcional y no es consolidable.

**Artículo 13. Plus de productividad.**

Todo el personal incluido en el ámbito del presente Convenio colectivo, y que alcance unos umbrales mínimos de productividad, podrá percibir un plus de productividad, por cantidad o calidad en el trabajo.

Los representantes de los trabajadores y la Empresa se reunirán anualmente para determinar los criterios de productividad y las cuantías del referido plus, atendiendo a la situación económica de la Empresa, la actividad de cada centro de trabajo, el tipo de contrata en el que presten servicios los trabajadores, los índices de absentismo en la empresa, y la rentabilidad de cada servicio.

La falta de asistencia al trabajo se penalizará con la pérdida de este plus mientras dure la falta de asistencia al trabajo, independientemente de las sanciones en que pueda incurrir el trabajador al amparo de lo dispuesto en otras disposiciones generales o reglamentarias.

**Artículo 14. Horas de presencia**

Por razón de la actividad regulada en este convenio, en ocasiones los trabajadores deben estar localizados, sin prestar trabajo efectivo y disponibles para una incorporación inmediata al puesto por motivos de producción, razones climatológicas, tiempo de espera, averías, etc. Estas horas se consideran horas de presencia, no teniendo en ningún caso consideración de horas extras. Los tiempos de presencia no podrán exceder en ningún caso de veinte horas semanales de promedio en un período de referencia de un mes, respetando los períodos de descanso entre jornadas y semanal. Serán retribuidas como horas ordinarias o compensadas por tiempo equivalente de descanso.

**Artículo 15. Horas extraordinarias.**

La actividad afectada al presente Convenio colectivo es de externalización de servicios auxiliares, principalmente agrícolas que debe realizarse inexcusablemente, debiendo realizarse las horas extraordinarias motivadas por ausencias imprevistas o cambios de turno, bien por puntas de producción, trabajos imprevistos, mantenimiento, u otras situaciones derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el artículo diecinueve del convenio, o contrato individual.

El empresario de acuerdo con las necesidades objetivas de la empresa, podrá abonar las horas extraordinarias, siendo su valor equivalente al incremento de 20% de la hora ordinaria, o compensarla con tiempos equivalentes al descanso retribuido.

La Dirección de la empresa y los trabajadores se esforzarán durante el presente Convenio colectivo para reducir al máximo el número de horas extraordinarias y, así, poder posibilitar la creación de nuevos puestos de trabajo.

#### **Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias de verano, y de Navidad.**

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, Navidad y verano, el importe será de 30 días de salario base. Estas gratificaciones se devengarán en proporción al tiempo trabajado. Debido a la actividad de la empresa, estas pagas se prorratearán en 12 mensualidades pudiéndose pactar lo contrario por acuerdo individual entre empresa y trabajador.

#### **Artículo 17. Desplazamientos.**

La jornada laboral empieza y finaliza en el tajo para las faenas agrícolas o en el centro de trabajo donde se prestan los servicios para el resto de tareas.

Cuando se produzca un desplazamiento superior a 30 km de radio desde el centro de trabajo habitual del trabajador hacia otros centros o lugares de prestación de servicios, la empresa proporcionará los medios necesarios para su realización o abonará a partir de la distancia antes indicada en concepto extrasalarial la cantidad de 0,21 euros/Km.

#### **Artículo 18. Pago de las retribuciones.**

Todas las retribuciones, sean de la naturaleza que sean, serán abonadas en nómina, la cual le será entregada a cada trabajador y que en cada caso a continuación se indica:

Mensualidad: Se abonará el día 10 del mes siguiente a su devengo.

Gratificación extraordinaria de Navidad: La fecha límite para el pago será el día 24 de diciembre.

Gratificación extraordinaria verano: La fecha límite para el pago será el día 31 de julio.

El pago de estos haberes se efectuará habitualmente mediante ingreso en libreta de ahorro o cuenta corriente.

El pago de las horas extraordinarias, descontando las que hayan sido objeto de compensación por tiempo de descanso equivalente, se realizará en un solo pago anual junto con la nómina del mes de febrero de las horas devengadas en el año anterior, realizando una liquidación provisional a mitad de año.

Los finiquitos por finalización de la relación laboral se abonarán preferentemente mediante los mismos medios o cheque, para su mejor constancia.

#### **Artículo 19. Absorción y compensación.**

Las retribuciones establecidas en el presente convenio colectivo son de carácter mínimo y podrán ser objeto de mejora por parte de la empresa.

La empresa podrá llevar a cabo el mecanismo de absorción y compensación cuando los salarios realmente abonados a los trabajadores, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los mismos que los fijados en este convenio, o los que se establezcan, en su caso, en un eventual convenio sectorial, o mediante disposición legal.

## Capítulo VI

### Jornada, licencias, vacaciones

#### **Artículo 20. Jornada laboral.**

Durante la vigencia del presente Convenio, se establece la jornada anual de 1.800 horas de trabajo efectivo, y semanal de 40 horas, también de trabajo efectivo.

Con respecto a la jornada semanal, y por las características de la actividad de la empresa, se podrá aumentar o disminuir la misma, siempre que en cómputo anual se obtenga la indicada en el párrafo anterior de 1.800 horas de trabajo efectivo.

Cuando así lo aconsejen los intereses comerciales y lo permita la legislación vigente, se podrá trabajar en días no laborables, la compensación de estos días no repercuta en la normal actividad de la Empresa.

#### **Artículo 21. Descanso intermedio en jornada de trabajo.**

En el supuesto de prestarse el servicio en régimen de jornada continuada, se disfrutará de un período máximo de descanso de 20 minutos que no tendrá la consideración de trabajo efectivo.

#### **Artículo 22. Distribución de jornada.**

##### 1) Flexibilidad estructural.

De acuerdo con la carga de trabajo existente en cada momento, la empresa podrá elaborar un calendario con la distribución irregular de la jornada anual a lo largo del año negociándolo y acordándolo con la representación legal de los trabajadores, si la hubiera.

Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. Se podrán superar las nueve horas de jornada diaria, recomendándose que no se sobrepasen las diez horas diarias, observándose el descanso entre jornadas.

##### 2) Flexibilidad coyuntural.

Dada la peculiaridad de la actividad de la empresa, muy vinculada a las épocas estacionales y a las puntas de trabajo de las empresas clientes y de los centros de trabajo, en situaciones imprevistas vinculadas a la carga de trabajo existente en cada momento, se reconoce a la Empresa la facultad de establecer una distribución irregular de la jornada de trabajo través de las medidas previstas en los apartados a) y b) siguientes.

##### a) Flexibilidad horaria:

Consistente en la facultad de prolongar o reducir la jornada del trabajador hasta en 2 horas diarias y hasta un máximo de 60 días laborables, todo ello respetando la jornada de trabajo anual. Asimismo, la empresa regularizará la prolongación o reducción aplicada, dentro de las jornadas laborables del trabajador hasta en 2 horas diarias.

b) Bolsa horaria:

La empresa dispondrá de una bolsa horaria de 80 horas/año, todo ello respetando la jornada de trabajo anual. Hasta el límite de dichas horas la empresa está facultada para realizar una variación de los días en que está distribuida la jornada ordinaria del trabajador establecida en jornadas laborables del trabajador.

La ampliación o reducción de jornadas de jornadas laborales deberá realizarse a razón de jornadas completas.

Todo lo indicado en el presente artículo será de aplicación, salvo acuerdo entre las partes.

**Artículo 23. Festivos.**

Tendrán la consideración de festivos los días acordados con tal carácter en la legislación vigente, con arreglo al calendario laboral, tanto las de carácter nacional como local.

El personal que haya sido específicamente contratado para prestar servicios en días festivos, o mediante turnos de trabajo coincidentes total o parcialmente en días festivos, no devengará importe alguno en concepto de compensación por dicha circunstancia.

El personal que por necesidades extraordinarias del servicio sea requerido para trabajar en día festivo, percibirá un incremento del 30% del salario durante ese día o compensación equivalente de día y medio de descanso.

**Artículo 24. Licencias retribuidas.**

Todo el personal afecto al presente Convenio colectivo disfrutará de las siguientes licencias previa justificación.

Por matrimonio: 15 días naturales.

Por alumbramiento de la esposa o pareja de hecho: 2 días naturales, que se prorrogarán hasta 4 días, si concurre enfermedad grave del feto o de la madre.

Por muerte, o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge: 3 días naturales. En caso de hospitalización: 2 días naturales.

Por traslado de domicilio: 1 día natural.

Tanto la licencia por alumbramiento como la de muerte o enfermedad grave, se ampliarán a dos días naturales más cuando el trabajador necesite efectuar un desplazamiento fuera de la provincia.

En todo lo no previsto expresamente en los párrafos anteriores del presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37 punto 3 del vigente Estatuto de los trabajadores.

**Artículo 25. Licencias sin retribución.**

La empresa concede al personal que lo solicite con una antelación de una semana y con una justificación previa permisos sin ningún tipo de retribución con un límite máximo de 5 días, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y que el total de personal que disfrute de ellos no sobrepase, en ningún momento, el 2% de la plantilla.

Asimismo, y por causa grave y debidamente justificada, la dirección de la empresa podrá ampliar el número de días. Igualmente en casos extraordinarios y urgentes se puede reducir el plazo de preaviso.

**Artículo 26. Vacaciones.**

Todo el personal afecto al presente Convenio colectivo, disfrutará anualmente de vacaciones retribuidas de una duración de 30 días naturales. El personal que no tenga un año de antigüedad en la empresa disfrutará de vacaciones por un periodo proporcional al de su permanencia en la misma.

El salario a percibir en el periodo de vacaciones será el resultante de la aplicación a las mismas del salario base.

Las vacaciones deberán disfrutarse durante el año en curso. Sin embargo, cuando por razones de fuerza mayor, o debido a circunstancias de la producción, no sea posible disfrutar de las vacaciones dentro del año natural en que se devengaron, el trabajador podrá disfrutarlas dentro del primer trimestre siguiente al año natural en que se devengaron.

Una vez iniciadas, las vacaciones no se suspenderán debido a la situación de Incapacidad Temporal, por cualquier causa, en que el trabajador o trabajadora incurra durante las mismas.

Por el contrario, una vez concretada la fecha del período de disfrute de vacaciones, si el trabajador o trabajadora, antes de iniciar dicho período, cayera en situación de incapacidad temporal, tendrá derecho a la posposición de su período vacacional hasta el momento en que cause alta. Sin causada el alta, las circunstancias del servicio impidieran el disfrute del período vacacional pospuesto, ambas partes, de común acuerdo, fijarán una nueva fecha para dicho disfrute.

Las vacaciones anuales se concertarán siempre en atención a las necesidades del servicio, procurando evitar los períodos coincidentes con las épocas de mayor intensidad en la demanda de servicios por parte de las empresas clientes.

Las vacaciones podrán disfrutarse en dos o más períodos fraccionados.

**Artículo 27. Ausencias al trabajo.**

Todo el personal que se vea impedido de asistir al trabajo por cualquier causa deberá preavisar su ausencia con un mínimo de 24 horas de antelación a la hora en que deba empezar su jornada laboral, al objeto de que la empresa pueda adoptar las medidas necesarias para su sustitución.

Se exceptúa de la regla anterior los supuestos de enfermedad sobrevenida, accidente o fuerza mayor, que impidan o dificulten al trabajador o trabajadora gestionar dicho preaviso con la antelación requerida.

En los supuestos en que se produzca una ausencia al trabajo como consecuencia de enfermedad o asistencia médica, el trabajador o trabajadora deberán aportar el parte médico de baja, o el volante de asistencia médica, dentro de las 48 horas siguientes a su expedición, sin perjuicio del deber de comunicar telefónicamente la baja a la mayor brevedad.

Los partes de confirmación de baja médica deberán de ser aportados igualmente dentro de las 48 horas siguientes a su expedición.

En los casos de bajas por enfermedad o accidente con o sin hospitalización, sólo surtirán efectos los partes de baja médica u hospitalización expedidos o convalidados por los servicios de salud pública de la Seguridad Social Española, u Organismo Autónomo que en su caso ejerza tales funciones.

En el caso de partes expedidos por servicios de salud privados, o de servicios de salud públicos correspondiente a países no pertenecientes al ámbito de la Unión Europea, será imprescindible su convalidación o ratificación por los

servicios públicos de la Seguridad Social Española, u Organismo Autónomo que en su caso ejerza tales funciones. En caso contrario, la ausencia al trabajo no se entenderá justificada.

## **Capítulo V**

### **Movilidad Funcional y Geográfica**

#### **Artículo 28. Movilidad funcional.**

La actividad principal de la Empresa consiste en la prestación de servicios auxiliares agrícolas, accesorios a la actividad principal de sus clientes, en régimen de subcontratación, en diferentes sectores de actividad.

Por ello, para favorecer la posición competitiva de la empresa en el mercado, y adaptarse a las necesidades de sus clientes, resulta imprescindible que los trabajadores y trabajadoras de la empresa dispongan de una gran flexibilidad interna y horizontal en el contenido de sus prestaciones laborales, siempre con sujeción y respeto a los grupos profesionales establecidos en el presente Convenio, y a lo dispuesto en las normas de necesaria aplicación.

Los trabajadores y trabajadoras afectos al presente Convenio, que gocen de contrato de trabajo indefinido, podrán ser desplazados a cualquier centro de trabajo donde la empresa deba prestar servicios en atención a las contrataciones de sus clientes.

En cualquier caso, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una compensación equivalente al mayor coste que le suponga el desplazamiento al nuevo centro de trabajo respecto del coste invertido en el desplazamiento al centro de trabajo de origen, según lo establecido en el presente convenio.

El desplazamiento realizado dentro de dichas condiciones será considerado una mera movilidad funcional, sin que sean de aplicación, en consecuencia, las normas de movilidad geográfica establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 29. Trabajos de superior categoría.**

El sistema de clasificación profesional establecido en el presente convenio colectivo se rige mediante un criterio de pertenencia a grandes grupos profesionales, con un alto grado de polivalencia funcional en el seno de los mismos.

Ello no obstante, los trabajadores y trabajadoras afectos al presente Convenio colectivo tendrán derecho a que les sea reconocida la categoría superior correspondientes a los trabajos que desempeñen durante doce meses consecutivos, entendiéndose por Categoría, no la prestación de servicios en un puesto de trabajo específico y determinado, sino el grupo o conjunto de actividades y puestos de trabajo englobados dentro de un mismo nivel profesional.

A los trabajadores, que desempeñen transitoriamente trabajos de superior o inferior categoría a la suya, se les devengarán las retribuciones de acuerdo con lo establecido en el Convenio general y según los salarios fijados en este Convenio.

## **Capítulo VI**

### **Clasificación profesional**

#### **Artículo 30. Sistema de Clasificación.**

El sistema de clasificación profesional establecido en el presente convenio colectivo se rige mediante un criterio de pertenencia a grandes grupos profesionales, con un alto grado de polivalencia funcional en el seno de los mismos.

El trabajador que resulte adscrito a un grupo profesional tendrá asignada, como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado.

La cobertura de vacantes dentro de un determinado grupo profesional corresponderá a la empresa de acuerdo con su libre albedrío, en base a criterios de capacidad, mérito, productividad, e idoneidad de acuerdo con el perfil profesional y aptitudes personales y profesionales de los trabajadores y trabajadoras, sin que pueda existir al respecto ningún tipo de discriminación directa ni indirecta entre trabajadores de uno y otro sexo.

#### **Artículo 31. Grupos Profesionales.**

La existencia de los diferentes Grupos Profesionales no implica la obligación por parte de la empresa de tener cubiertas todas las vacantes correspondientes a cada función.

### **Capítulo VII**

#### **Política de empleo**

#### **Artículo 32. Período de prueba.**

El período de prueba para los trabajadores y trabajadoras técnicos titulados será de seis meses.

El período de prueba de los restantes trabajadores y trabajadoras será de dos meses.

La situación de incapacidad temporal suspenderá el cómputo del período de prueba pero no la potestad de la empresa de comunicar, dentro de dicha situación de Incapacidad Temporal, la no superación del período de prueba.

#### **Artículo 33. Duración del contrato.**

1. La política general de la empresa consiste en favorecer lo mejor posible la contratación indefinida del personal, de acuerdo con las circunstancias de cada momento, y en atención al crecimiento y estabilización de la contratación de la empresa.

Ello no obstante, los interlocutores sociales son conscientes de que, en atención a la actividad de la empresa, muy supeditada a las contrataciones de prestación de servicios auxiliares suscritas con las empresas clientes, normalmente de naturaleza temporal, y supeditadas a los avatares de producción, ocupación, y o necesidades coyunturales de éstas, la empresa deberá hacer uso frecuentemente de la contratación temporal.

La contratación temporal se ajustará a las modalidades y requisitos establecidos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, con las especificidades establecidas en el presente convenio en relación a la duración de los mismos, dentro de los márgenes establecidos en dicha Norma Estatutaria.

2.- Contrato de fijos discontinuos. En cuanto a la contratación indefinida, en las actividades de campaña, temporada o intermitentes, el contrato de trabajo de fijos-discontinuos se concertará para:

a) 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.

b) Realizar trabajos intermitentes, se repitan o no en fecha cierta, pero que no conlleven la prestación de servicios durante todos los días del año.

c) Realizar trabajos que se repitan en fechas ciertas, a los que les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

Los trabajadores fijos-discontinuos de cada centro de trabajo serán llamados por orden de antigüedad dentro de su grupo profesional, y de acuerdo con el censo anual elaborado entre empresa y representación de los trabajadores. En caso de no llamamiento el trabajador podrá reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria. El trabajador que desatienda el llamamiento se entenderá que causa baja en la empresa de forma voluntaria.

Este contrato de fijos discontinuos se deberá formalizar por escrito y en él deberá figurar si es a jornada completa o a tiempo parcial, la descripción de la actividad discontinua para la que es contratado, la duración estimada de la actividad de campaña o temporada o los trabajos intermitentes para los que es contratado, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

#### **Artículo 34. Contratos por obra o servicio determinado.**

Estos contratos se registrarán, en cuanto a su definición, en cuanto a su definición, efectos y características, por lo previsto en el artículo 15.1a) del Estatuto de los Trabajadores, y en cuanto a las modalidades de duración y prórroga por lo previsto en el presente Convenio, con los límites marcados por el citado precepto.

Se entenderá como causa de finalización de la obra o servicio, la finalización natural de la contrata con la empresa cliente al término de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas, la rescisión anticipada de la misma por causa no imputable a la Empresa, y la rescisión de dicha contrata por iniciativa de la Empresa en el supuesto en que la misma tenga por fundamento o causa la falta de pago o el reiterado retraso por parte de la empresa cliente de las facturas correspondientes a los servicios contratados.

En atención a las contrataciones de la empresa y a la tipología de las mismas, este tipo de contratos tendrá una duración máxima de cuatro años, al término de la cual el trabajador o trabajadora pasará a ser fijo/a de plantilla si continuara prestando servicios para la empresa.

#### **Artículo 35. Contratos por acumulación de tareas o circunstancias de la producción.**

Estos contratos se registrarán, en cuanto a su definición, efectos y características, por lo previsto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, y en cuanto a las modalidades de duración y prórroga por lo previsto en el presente Convenio, con los límites marcados por el citado precepto.

De acuerdo con el carácter estacional de muchas de las actividades realizadas por la empresa para sus empresas clientes, este tipo de contratos tendrá una duración máxima de doce meses en un periodo de dieciocho.

En el caso en que dicho contrato haya sido concertado por un tiempo inferior a su duración máxima, podrá ser prorrogado, sin que el tiempo total del contrato inicial y su prórroga pueda superar la duración máxima anteriormente establecida.

**Artículo 36. Contratos formativos y para el aprendizaje.**

Estos contratos se registrarán, en cuanto a su definición, efectos y características, por lo previsto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, y en cuanto a las modalidades de duración y prórroga por lo previsto en el presente Convenio, con los límites marcados por el citado precepto.

En este sentido, dadas las necesidades organizativas y productivas de la empresa, vinculadas esencialmente a sub contrataciones temporales con las empresas clientes, la duración mínima de este tipo de contratos será de seis meses, y la máxima de tres años.

**Artículo 37. Igualdad.**

Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales en derechos y obligaciones, sin que pueda producirse discriminaciones por razón de sexo, raza, religión, afiliación política y sindical, ni otras circunstancias personales contempladas en el artículo 14 CE.

Las mujeres y los hombres tendrán las mismas oportunidades de acceso al trabajo y a los puestos de responsabilidad dentro de la empresa.

Las ofertas de trabajo que publique la empresa a título privado o en la prensa, o bien a través de empresas especializadas deberán dirigirse tanto a hombres como mujeres.

La Empresa y los representantes de los trabajadores se emplazan a la constitución de una comisión que estudie específicamente la redacción de un Plan de Igualdad dentro de la vigencia del presente Convenio, negociándose en el seno de la misma las medidas a las que hace referencia el artículo 85.2.a) del Estatuto de los Trabajadores.

**Capítulo VIII****Condiciones sociales****Artículo 38. Ropa de trabajo**

Para las labores que a continuación se especifican: fumigación, tractoristas, mecánicos, saca y distribución de estiércol, las empresas suministrarán la ropa de trabajo necesaria.

El uso de dichas prendas será obligatorio para el trabajador, siendo responsable del cuidado y conservación de las mismas y de exclusivo uso en el centro de trabajo.

En ningún caso, el costo de dichas prendas recaerá en el trabajador.

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

**Artículo 39. Póliza de seguros**

Las empresas abonarán la suma de 18,00 euros a cada trabajador por la suscripción de pólizas de seguros que cubran 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.

Esta cláusula afecta a los trabajadores fijos y fijos discontinuos.

También se pacta que la póliza pueda ser colectiva, pero viniendo obligados los trabajadores a presentar la misma suscrita a la empresa con relación de trabajadores beneficiarios, y esta abonará la cantidad pactada en función del número de aquéllos.

#### **Artículo 40. Revisión médica**

1.- Las empresas están obligadas a realizar a sus trabajadores reconocimientos médicos específicos de puesto de trabajo. Estos se efectuarán en los plazos y forma que establezcan los servicios de prevención de riesgos laborales de las Empresas, concertados o propios, o en su defecto en los que establezca la legislación de aplicación.

2.- En los casos de incapacidad temporal será facultativo de la empresa y con cargo a ésta, y obligatorio para el trabajador, sin que ello suponga menoscabo de ninguno de sus legítimos derechos, someterse a un reconocimiento médico ante el facultativo que designe la empresa, que le será comunicado debidamente, con el fin de comprobar el estado fisiológico del trabajador y su evolución.

#### **Artículo 41. Salud laboral**

Las partes suscriptoras del presente Convenio se comprometen a velar por el cumplimiento de la Legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/ 95 y Reglamentos de aplicación). En caso de incumplimiento de la materia anteriormente indicada, los trabajadores, a través de sus representantes legales o de los Comités de Seguridad e Higiene, si existieran, pondrán en conocimiento de la Inspección Provincial de Trabajo estos hechos, para su subsanación.

Cualquier acuerdo que la Comisión Paritaria del Convenio alcance sobre temas referidos a salud laboral, se incorporará a este Convenio Colectivo como Anexo.

### **Capítulo IX**

#### **Régimen disciplinario**

##### **Artículo 42. Faltas Leves.**

1. Las faltas leves de consideración a los compañeros de trabajo, y /o a los superiores jerárquicos o a los representantes o trabajadores de las empresas clientes.

2. Hasta dos retrasos en la incorporación al horario de trabajo en un mismo mes.

3. La falta aseo y/o de uniformidad.

4. No comunicar con antelación de 48 horas una ausencia justificada al trabajo en la forma y condiciones establecidas en el presente convenio colectivo.

5. El desinterés o desidia en la prestación del trabajo, siempre que ello no suponga falta grave.

6. No notificar a la empresa los cambios de dirección o los datos de afiliación y/o datos esenciales para la confección de las correspondientes retenciones de IRPF u otros documentos oficiales.

##### **Artículo 43. Faltas Graves.**

1. La desobediencia puntual a los superiores jerárquicos en relación a las órdenes e instrucciones de trabajo impartidas por éstos.

2. Hasta dos ausencias injustificadas al trabajo en un mismo mes.

3. Entre tres y cuatro retrasos justificados en la incorporación al horario de trabajo en un mismo mes.

4. El incumplimiento puntual y no reiterado de los procedimientos de calidad o de trabajo, o de las normas de producción y/o de prevención de riesgos laborales, cuando ello no suponga riesgo grave para la integridad física.

5. Los errores manifiestos en la prestación del trabajo, o contraviniendo las instrucciones recibidas o la práctica habitual en el centro de trabajo.

6. La reiteración de dos o más faltas leves.

7. La no justificación de las ausencias, o la falta de preaviso de las mismas, en el tiempo y forma establecidos en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo.

8. El abandono injustificado del puesto de trabajo, siempre que el puesto de no sea de responsabilidad y la conducta no se reitere en el tiempo.

9. Mal uso de las herramientas o materiales de trabajo, siempre que no cause riesgo para la integridad de las cosas o de las personas, en cuyo caso la falta sería muy grave.

#### **Artículo 44. Faltas muy graves.**

Constituyen faltas muy graves:

1. La desobediencia reiterada a los superiores jerárquicos en relación a las órdenes e instrucciones de trabajo impartidas por éstos.

2. La falta grave de respeto y/o consideración a los compañeros y compañeras de trabajo, a los superiores jerárquicos y/o a los trabajadores de las empresas clientes o representantes de los mismos, así como las agresiones físicas, y/o amenazas.

3. El fraude, o deslealtad para con la empresa, sus clientes, o terceros con ocasión de la prestación del trabajo, así como el robo, hurto o distracción de efectos, dinero, materiales, género de la empresa, de los compañeros/as de trabajo y/o de los clientes.

4. La transgresión de la buena fe contractual grave y culpable.

5. La negligencia inexcusable en el trabajo encomendado.

6. El incumplimiento reiterado de los procedimientos de trabajo y/o de calidad establecidos por la empresa para el desempeño del trabajo encomendado.

7. El incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales vigentes en la empresa, o en el centro de trabajo propio o ajeno, cuando ocasione un riesgo para la integridad física de los trabajadores /as o de cualquier tercero.

8. El acoso sexual.

9. El hostigamiento a compañeros/as de trabajo y/o el abuso de superioridad o mando.

10. Más de dos ausencias injustificadas al trabajo dentro del mismo mes, o de cinco dentro del mismo trimestre.

11. Más de cuatro retrasos injustificados en la hora de inicio de la jornada de trabajo dentro de un mes, o siete dentro de un trimestre.

12. La disminución reiterada, continuada y voluntaria del rendimiento normal o pactado de trabajo.

13. La reincidencia en más de dos faltas graves, de la misma o distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, o de cuatro, dentro de una anualidad.

14. La simulación de enfermedad, o la realización de trabajos, durante la situación de incapacidad, que dificulten o entorpezcan la curación.

15. La realización de actos de competencia desleal.

16. El abandono injustificado del puesto de trabajo, en puestos de responsabilidad.

17. La utilización de las herramientas o bienes de la empresa para fines particulares, y sin mediar autorización expresa.

**Artículo 45. Sanciones.**

1) Las faltas leves podrán ser sancionadas de la siguiente manera:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de uno a siete días.

2) Las faltas graves podrán ser sancionadas mediante la suspensión de empleo y sueldo de entre ocho y treinta días.

3) Las faltas muy graves podrán ser sancionadas mediante la suspensión de empleo y sueldo de entre treinta y uno y sesenta días, o bien mediante el despido.

**Capítulo X**

**Solución de conflictos**

**Artículo 46. Sometimiento previo al dictamen de la Comisión Paritaria.**

De forma previa a la interposición de cualquier acción judicial, individual o colectiva, cuyo fundamento o finalidad consista en la aplicación o interpretación de cualquiera de los preceptos del presente Convenio Colectivo, la parte accionante deberá someter la cuestión a la Comisión Paritaria del Convenio, que evacuará informe en el plazo de cinco días.



# ANEXO I

Horas de trabajo efectivo máximo ANUAL	FIJOS			FD Y EVENTUALES			SALARIO BRUTO ANUAL
	SALARIO BASE	SALARIO BASE Diario	Pagas Extras	SALARIO HORA GLOBAL	SALARIO DIA GLOBAL	SALARIO HORA EXTRA	

1800

## Grupo I - Especialistas y no Cualificados

Peón	750,00	25,00	125,00	5,83	38,89	7,00	10.500,00
Guarda / Vigilante	750,00	25,00	125,00	5,83	38,89	7,00	10.500,00
Especialistas de riego	760,00	25,33	126,67	5,91	39,41	7,09	10.640,00
Jefe de equipo o Cabezalero	770,00	25,67	128,33	5,99	39,93	7,19	10.780,00
Supervisor cultivo	800,00	26,67	133,33	6,22	41,48	7,47	11.200,00
Tractorista	772,00	25,73	128,67	6,00	40,03	7,21	10.808,00
Reparadores maquinaria agrícola	830,00	27,67	138,33	6,46	43,04	7,75	11.620,00
Especialistas maquinaria agrícola	760,00	25,33	126,67	5,91	39,41	7,09	10.640,00
Especialistas agrícolas	770,00	25,67	128,33	5,99	39,93	7,19	10.780,00
Capataces no titulados	820,00	27,33	136,67	6,38	42,52	7,65	11.480,00

## Grupo II - Oficios Clasicos

Mecánicos/as y Conductores/as de vehículos	800,00	26,67	133,33	6,22	41,48	7,47	11.200,00
Conductores maquinaria agrícola	765,00	25,50	127,50	5,95	39,67	7,14	10.710,00
Montadores invernaderos	770,00	25,67	128,33	5,99	39,93	7,19	10.780,00
Oficial, Carpinteros, albañil, fontaneros	775,00	25,83	129,17	6,03	40,19	7,23	10.850,00
Ayudante	755,00	25,17	125,83	5,87	39,15	7,05	10.570,00

## Grupo III - Tecnicos y administrativos

Técnico-a de grado superior	1.250,00	41,67	208,33	9,72	64,81	11,67	17.500,00
Técnico-a de grado medio o asimilado	1.150,00	38,33	191,67	8,94	59,63	10,73	16.100,00
Técnico-a especialista	980,00	32,67	163,33	7,62	50,81	9,15	13.720,00
Capataz titulado	950,00	31,67	158,33	7,39	49,26	8,87	13.300,00
Oficial Administrativo-a	950,00	31,67	158,33	7,39	49,26	8,87	13.300,00
Auxiliar Administrativo-a	800,00	26,67	133,33	6,22	41,48	7,47	11.200,00
Grabador-a de Datos	750,00	25,00	125,00	5,83	38,89	7,00	10.500,00
Listero-a	740,00	24,67	123,33	5,76	38,37	6,91	10.360,00