

días hábiles, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Diario Oficial de Extremadura, en las dependencias de la Dirección General de Medio Ambiente, Avenida Portugal, s/n. de Mérida.

Las personas interesadas en este estudio, podrán presentar sus sugerencias y alegaciones, dentro del plazo citado anteriormente, en el Registro General de la Consejería de Agricultura y Medio Ambiente, Avenida Portugal, s/n., de Mérida.

Lo que se comunica a los efectos oportunos y para el general conocimiento.

Mérida, 9 de agosto de 2004.

El Director General de Medio Ambiente,
GUILLERMO CRESPO PARRA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y TRABAJO

RESOLUCIÓN de 16 de agosto de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del “Convenio Colectivo del Campo de Extremadura”. (Expte.: 6/2004).

Visto el texto del Convenio Colectivo del Campo de la Comunidad Autónoma de Extremadura (código de convenio 8100095), suscrito el 19 de julio de 2004 por las asociaciones empresariales UPA-UCE EXTREMADURA; APAG-EXTREMADURA; y la Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos, en representación de una parte, y por las centrales sindicales F. Agroalimentaria de CC.OO. de Extremadura y FTA-UGT de Extremadura, de otra; y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-3-95); art. 2. c) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. de 6-6-81) y Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. de 17-5-95).

Esta Dirección General de Trabajo Acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo.- Disponer su publicación en el “Diario Oficial de Extremadura”.

Mérida, a 16 de agosto de 2004. El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ.

CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO DE LA COMUNIDAD DE EXTREMADURA

Preámbulo.- El presente Convenio Colectivo ha sido pactado entre las centrales sindicales de la F. Agroalimentaria de CC.OO. de Extremadura y F.T.A.-U.G.T. de Extremadura, con las Organizaciones Profesionales Agrarias, U.P.A.-U.C.E. Extremadura, APAG-Extremadura y por la Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos. Ambas partes se reconocen legitimación y representación suficientes para acordar las disposiciones que a continuación se detallan.

Artículo 1.- Ámbito territorial

El presente Convenio de trabajo y las normas contenidas en él serán de aplicación en toda la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Las fincas en las que parte de ellas están en la Comunidad Autónoma de Extremadura, y parte en otra Comunidad o Provincia, se regirán por las normas vigentes en aquella Comunidad o Provincia donde radique el elemento técnico de explotación.

Artículo 2.- Ámbito funcional

El presente Convenio establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo de explotaciones agrarias, forestales, viveristas y pecuarias. Asimismo, se regirán por lo establecido en él las industrias complementarias de las actividades agrícolas, tales como elaboración de vinos, aceitunas, quesos, etc., con productos de la cosecha propia, siempre que no constituyan una explotación económica independiente de la producción y tenga un carácter complementario dentro de la misma.

Artículo 3.- Ámbito personal

Se regirán por el presente Convenio los trabajadores que realicen funciones a las que se refiere el artículo 2º. Asimismo, se regirán por partes de las normas el personal de oficios clásicos al servicio única y exclusivamente de las empresas agrarias, tales como mecánicos, conductores de vehículos, guarnicioneros, albañiles, etc.

Artículo 4.- Ámbito temporal

El Convenio entrará en vigor en la fecha de su publicación en el “Diario Oficial de Extremadura” (D.O.E.), aplicando los salarios

con carácter retroactivo desde primero de enero de 2004, siendo la duración del articulado hasta el 31 de diciembre de 2006.

Artículo 5.- Denuncia Convenio

El presente Convenio Colectivo podrá ser denunciado en tiempo y forma por cualquiera de las partes con una antelación mínima de 15 días a fecha de su finalización, mencionada denuncia deberá ser comunicada a la Dirección General de Trabajo y/o a la representación empresarial o sindical en su caso.

En caso de que el Convenio Colectivo no sea denunciado en tiempo y forma por ninguna de las partes, éste se entenderá prorrogado de año en año en todo su articulado.

Artículo 6.- Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de ocho miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes firmantes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas Organizaciones y con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad de los asistentes y, aquéllos que interpreten este convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Para su constitución, las partes acuerdan reunirse dentro de los treinta días siguientes de la publicación del presente Convenio en el D.O.E. Asimismo, la Comisión Paritaria se reunirá en el plazo de ocho días desde la recepción por la misma de cualquier escrito de consulta o reclamación, que deberá ser enviado a cualquiera de las partes firmantes.

Artículo 7.- Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria

1.- La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) A instancia de algunas de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuyas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del Convenio.
- d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio.

2.- Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia, conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de, que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 4 sin que haya emitido resolución a dictamen.

3.- Sin perjuicio de lo pactado en el punto d) del apartado anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienden le asisten al proponente.
- c) Propuestas o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

4.- La Comisión podrá recabar, por vía de aplicación, cuanta información o documentación estime pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Artículo 8.- Competencia

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar a la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes:

Dirección y trabajadores.

Sin mermar de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

Artículo 9.- Movilidad funcional

A) Por razones técnicas u organizativas, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tuviera reconocida, por un plazo no superior a tres meses, durante un año, o seis meses durante dos años, teniendo derecho a percibir mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

Transcurrido tres meses ininterrumpidos o seis alternos en los últimos doce meses, al trabajador se le respetará su salario y demás conceptos retribuidos de la categoría superior que ha venido desempeñando, ocupando la vacante si le correspondiese de acuerdo a las normas de ascenso o en su caso contrario reintegrándose a su puesto primitivo, pero siempre con los salarios y conceptos retributivos de la categoría superior que haya venido desempeñando.

B) La Empresa por necesidades perentorias e imprevisibles podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible, y previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores, respetándoseles siempre el salario y demás conceptos retributivos de la categoría superior de la que provienen, siempre que este destino no perjudique su formación profesional y por un plazo no superior a 90 días.

A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos de inferior categoría durante más de tres meses al año, mientras todos los trabajadores de la misma categoría profesional no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se consideran a efectos de cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor.

Si el destino de inferior categoría es solicitado por el propio trabajador, pero sin recomendación facultativa, se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de categoría superior a aquélla por la que se le retribuye.

Si el destino de inferior categoría es consecuencia de alguna incapacidad física o psíquica se asignará al trabajador la

retribución correspondiente a la categoría de la que procede, salvo que como consecuencia de esa incapacidad el trabajador percibiera alguna prestación de cualquier entidad, en cuyo caso se asignará al trabajador la retribución del puesto que realmente ejerza.

Con independencia de todo lo anteriormente expuesto la Empresa sólo podrá ejercitar la movilidad funcional entre trabajadores de la misma categoría profesional o equivalente.

Artículo 10.- Permutas

Los trabajadores pertenecientes a la misma Empresa, al mismo grupo y categoría profesional, con destino en localidades diferentes, podrán solicitar de mutuo acuerdo la permuta entre sus respectivos puestos de trabajo, resolviendo la Dirección de la empresa a la vista de las necesidades del servicio y demás circunstancias, una vez oído el Comité de Empresa o Delegados de Personal, sin que ello conlleve derecho a indemnización alguna.

Artículo 11.- Traslados y desplazamientos

1.- El traslado de trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma Empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

La decisión de traslado deberá ser notificada por la Empresa al trabajador o trabajadores afectados con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

2.- El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no inferior a quince días.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión Empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la Autoridad Laboral para su conocimiento y resolución, en el supuesto de no existir acuerdo.

Si definitivamente, el traslado se hiciera efectivo, cada trabajador afectado tendrá derecho a recibir como compensación económica los gastos de desplazamientos de su familia y muebles.

3.- Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, las Empresas podrán efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios correspondientes, los gastos de viaje y una dieta diaria de 25,54 euros para el año 2004, 26,31 euros para el año 2005 y 27,10 euros para el año 2006.

La Empresa está obligada a comunicar al trabajador o trabajadores afectados la decisión adoptada con una antelación de al menos siete días a la fecha del traslado, siempre y cuando éste tenga una duración igual o superior a tres meses.

4.- Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

Artículo 12.- Jornada laboral y horarios

La jornada anual laboral será de 1.768 horas de trabajo efectivo. La jornada semanal será de 39 horas, en caso de necesidad la empresa podrá distribuir la jornada laboral de los trabajadores fijos hasta el máximo establecido de nueve horas diarias, sin rebasar el cómputo semanal de 39 horas semanales y debiendo existir siempre entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, como mínimo doce horas de descanso ininterrumpido.

Será fiesta no recuperable el 15 de mayo, festividad de San Isidro, y en aquellas localidades donde sea fiesta local, dicho descanso se disfrutará el primer día laboral de la semana siguiente.

Para todos los trabajadores el período de tiempo comprendido entre el 15 de mayo y el 15 de septiembre, y en campañas, la jornada será intensiva en aquellas faenas cuya naturaleza lo permita.

En recolecciones y jornada intensiva, su duración será de seis horas y media, dentro de esta jornada y formando parte de la misma, se dispondrá de un descanso de 15 minutos, por cuenta de la Empresa.

Artículo 13.- Suspensión del trabajo por lluvias o inclemencias

Las horas perdidas por los trabajadores fijos, por lluvias, agentes atmosféricos o cualquier otra causa ajena a la voluntad del trabajador, será por cuenta del empresario.

A los trabajadores eventuales y temporeros, 50% del salario Convenio, si habiéndose presentado en el lugar de trabajo hubiera de ser suspendido éste antes de su inicio o durante el transcurso de las dos primeras horas.

Si la suspensión tuviera lugar después de las dos primeras horas, percibirá íntegramente el salario sin que en ninguno de los casos proceda la recuperación del tiempo perdido.

Si la empresa dispone de medios para protegerse de las inclemencias, se permanecerá en el puesto de trabajo hasta terminar la jornada.

En cualquier caso, si por conveniencia del empresario la jornada diera comienzo más tarde la hora habitual, sin haber sido avisado el trabajador el día anterior, dicha jornada finalizará a la misma hora de costumbre.

Artículo 14.- Espárrago

Salario diario garantizado aunque el trabajador no llegue a los 36 kilos por día de espárrago de primera, siempre que no sea por circunstancias imputables a él, el salario será el que se establece en las tablas salariales para este artículo.

1) Cómputo diario:

A partir de los 36 kilos, el precio de la recogida será el siguiente:

a) Recolección espárragos de primera será de 0,79 euros/kilo para el año 2004, 0,81 euros/kilo para el año 2005, y 0,84 euros/kilo para el año 2006.

b) Recolección espárragos de segunda será de 0,47 euros/kilo para el año 2004, 0,49 euros/kilo para el año 2005, y 0,50 euros/kilo para el año 2006.

2) Cómputo quincenal:

A partir de 36 kilos, el precio de recogida será el siguiente:

a) Recolección de espárragos de primera será de 0,81 euros/kilo para el año 2004, 0,84 euros/kilo para el año 2005, y 0,86 euros/kilo para el año 2006.

b) Recolección espárragos de segunda será de 0,47 euros/kilo para el año 2004, 0,49 euros/kilo para el año 2005, y 0,50 euros/kilo para el año 2006.

Auxiliar de recolección y trabajadores de almacén el salario será el que se establece en las tablas salariales para este artículo.

Definiciones:

Espárrago de primera: será aquel espárrago blanco de cabeza cerrada, superior a veintidós centímetros, y que no esté hueco ni torcido, según las normas internacionales.

Espárragos de segunda: será aquel espárrago de cabeza abierta, hueco o torcido, de color violeta, y todos aquéllos que tengan un diámetro inferior a los diez milímetros.

Espárrago verde: salario diario garantizado aunque el trabajador no llegue a 61 kilos de espárragos por día de trabajo, siempre que no sea por circunstancias a él imputables, será el que se establece en las tablas salariales para este artículo.

A partir de los 61 primeros kilos el precio de la recogida será de 0,36 euros/kilo para el año 2004, 0,37 euros/kilo para el año 2005, y 0,38 euros/kilo para el año 2006.

El auxiliar de recolección y trabajadores de almacén el salario será el que se establece en las tablas salariales para este artículo.

Artículo 15.- Calendario laboral

Anualmente, en el primer mes del año, se elaborará por la Empresa el calendario laboral, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, a quienes se entregará una copia una vez firmado por ambas partes, exponiéndose en un lugar visible de cada centro de trabajo.

El citado calendario laboral deberá contener como mínimo, lo siguiente:

- Horario de trabajo diario.
- Jornada semanal de trabajo.
- Los descansos semanales y entre jornada.
- Los días festivos y otros días inhábiles.

Artículo 16.- Vacaciones

El personal comprendido dentro del presente Convenio tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales.

El calendario de vacaciones se fijará de acuerdo entre la Empresa y la representación legal de los trabajadores o, en caso de que no existan, con cada uno de los trabajadores. Se procurará fijarlo dentro de los cuatro primeros meses de cada año, teniendo en cuenta que cada trabajador debe conocer el inicio de sus vacaciones con una antelación mínima de dos meses. Las vacaciones a las que se tendrá derecho en todo caso, se procurarán disfrutar en períodos que no coincidan con los de máxima producción.

Para evitar posibles discriminaciones, las vacaciones anuales serán rotatorias en cada servicio o centro de trabajo entre los trabajadores en ellos adscritos.

Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año, disfrutarán de la parte proporcional de las mismas, según el tiempo trabajado, computándose con semana o mes la fracción de los mismos.

Artículo 17.- Permisos y licencias

El empresario concederá licencia a los trabajadores fijos y de temporada que la soliciten sin pérdida de sus retribuciones en los siguientes casos:

- a) En caso de fallecimiento de cónyuge, padres, o padres políticos, hermanos o hijos, cuatro días.
- b) En caso de fallecimiento abuelos o nietos, tres días. En caso de fallecimiento de tíos, sobrinos y hermanos políticos, un día.
- c) En caso de nacimiento de hijo, dos días si es en la misma localidad y cuatro días si es fuera de ésta.
- d) Hasta cuatro días naturales en los casos de intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos o padres políticos.
- e) En caso de matrimonio, quince días.
- f) En caso de bautizo, boda de un hijo, un día.
- g) En caso de traslado de domicilio, tres días.
- h) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter sindical, siempre que el trabajador ostente cargo sindical, comarcal o superior.
- i) A los trabajadores que realicen estudios para obtener un título profesional por el tiempo necesario para concurrir a los exámenes, en las convocatorias del correspondiente centro docente, previa justificación de estar matriculado; perderá tal derecho quienes sean suspendidos en la mitad de las asignaturas de las que estén matriculados, dejen de presentarse en igual proporción o no aprueben una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas.
- j) Una semana al año para asistir a curso de formación.
- k) Diez días máximo de permiso pagados para exámenes de cursos reglados en cualquiera de los niveles educativos.
- l) Licencia para examinarse de puestos de trabajo.
- m) Derecho a la participación en los planes formativos que las empresas o el sector organice y con participación de los sindicatos firmantes del convenio.

n) Los trabajadores disfrutarán de un día por asuntos propios, dicho día no podrá ser acumulable a las vacaciones y se computará como jornada efectiva de trabajo.

Artículo 18.- Excedencia por maternidad

Los trabajadores con una antigüedad en la empresa de seis meses tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 19.- Excedencia como consecuencia de cargo público o sindical

Los trabajadores que habiéndose elegido para cargo público o sindical y su cargo imposibilite la asistencia al trabajo, se le concederá la excedencia con reserva al puesto de trabajo mientras dure su mandato, y reingresará a su puesto un mes después de haber terminado el mismo, siempre que el trabajador lo solicite a la dirección de la empresa.

Artículo 20.- Promoción y ascenso

Las vacantes que se produzcan en la plantilla exceptuando la de peón, se ofrecerán en primer lugar a los trabajadores de la misma mediante promoción interna a acordar entre Empresa y representantes de los trabajadores. Las vacantes que no se puedan cubrir mediante promoción interna, se cubrirán con los trabajadores eventuales que habitualmente trabajen en la empresa.

Artículo 21.- Contratación y clasificación

Las contrataciones se harán preferentemente entre los trabajadores agrícolas que estén parados en la localidad en cuyo término

se realicen las faenas agrícolas. Las contrataciones tanto las nominadas como las no nominadas, se harán exclusivamente a través de las oficinas de empleo del Instituto Nacional de Empleo. Subsánandose las alteraciones que se puedan originar el mismo día del inicio de los trabajos.

El contrato de trabajo se presume existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución de aquél.

Deberán constar por escrito todos los contratos de trabajo que superen un mes de vigencia. Si no se observase tal exigencia, el contrato se presumirá por tiempo indefinido.

Todos los contratos que se efectúen dentro del ámbito funcional de este Convenio deberán estar sujetos a las condiciones laborales y económicas establecidas en él.

La empresa estará obligada a entregarle al trabajador una copia del contrato firmado en el plazo de 15 días como máximo.

Las empresas entregarán la copia básica del contrato a los representantes de los trabajadores en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato.

Las empresas deberán notificar de modo fehaciente la terminación del contrato con la siguiente antelación: Técnicos, administrativos, encargados, tractoristas maquinistas y especialistas en un mes. El resto del personal será de cinco días.

Para los trabajadores y la empresa deberán preavisarse con dos días de antelación siempre que el contrato tenga una vigencia inferior de 30 días.

Las modalidades de contratación para el sector agrario serán:

1.- Personal fijo.- El personal fijo es el trabajador que se contrata por una empresa con carácter indefinido.

2.- Personal fijo-discontinuo.- Tiene tal consideración el personal contratado para uno o varios trabajos que se repiten periódica o cíclicamente.

Adquirirán tal consideración cuando sean llamados a trabajar tres temporadas seguidas por el mismo empresario, por una duración mínima ininterrumpida de 60 días o dos meses de trabajo según convenio, mediante propuesta individualizada y escrita y mediando la voluntaria aceptación del trabajador de esta modalidad contractual.

3.- Personal de temporada.- Son trabajadores de temporada aquellos trabajadores contratados por el tiempo de duración de una campaña determinada (Espárragos, tabaco, aceitunas, etc...), la cual constituye el objeto del contrato, extinguiéndose la relación laboral eventual a la finalización de la campaña, por cumplimiento del objeto de la contratación, en similitud al contrato para obra o servicio determinado, de cuya naturaleza participa.

4.- Personal interino.- Son trabajadores interinos los que mediante contrato escrito o visado por la oficina de empleo, son contratados para sustituir a un trabajador fijo, durante su ausencia, cualquiera que sea la causa que motive ésta. En dicho contrato deberá especificarse la persona a la que sustituye y la causa de la sustitución.

5.- Personal eventual.- Son trabajadores contratados para realizar faenas que no tienen carácter permanente en la empresa.

No se podrán realizar contratos para la formación del personal comprendido en este Convenio.

Artículo 22.- Menores de 18 años

Aquellos trabajadores menores de 18 años que trabajen en cuadrilla percibirán los mismos salarios que los mayores de edad si realizan las mismas faenas.

Artículo 23.- Clasificación según la función a desarrollar

El personal al que afecta el presente Convenio se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza, en los siguientes grupos profesionales.

Grupo 1.- Personal titulado y técnico.

Grupo 2.- Personal administrativo.

Grupo 3.- Personal de oficios.

Grupo 4.- Personal subalterno.

Artículo 24.- Categorías profesionales

Los grupos señalados en el artículo anterior están formados por las categorías profesionales siguientes:

PERSONAL TITULADO TÉCNICO

- TITULADO DE GRADO SUPERIOR.
- TITULADO DE GRADO MEDIO.
- ENCARGADO GENERAL.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

- JEFE DE ADMINISTRACIÓN.
- ADMINISTRATIVO.
- AUXILIAR ADMINISTRATIVO.

PERSONAL DE OFICIOS

- ENCARGADO, CAPATAZ O MAYORAL.
- MANIJERO.
- ESPECIALISTA O AGRÍCOLA-GANADERO.
- TRACTORISTA O MAQUINISTA-AGRÍCOLA.
- GUARDA PARTICULAR DE CAMPO Y CAZA.

PERSONAL SUBALTERNO

- GUARDA DE FINCA.
- CASERO.
- PEÓN AGRÍCOLA.

Artículo 25.- Definiciones profesionales

Las definiciones profesionales serán las siguientes:

PERSONAL TITULADO Y TÉCNICO

a) Titulado de Grado Superior.- Son los contratados para las misiones correspondientes a su titulación.

b) Titulado de Grado Medio.- Son los contratados para las misiones correspondientes a su título, con suficiente capacidad técnica para desarrollar las tareas que le encomiende su inmediato superior.

c) Encargado General.- Pertenecen a esta categoría profesional los trabajadores técnicos cuyas funciones consisten en dirigir y supervisar al personal que le sea asignado, ejerciendo el control sobre los resultados del trabajo, debiendo tener perfecto conocimiento de todas las labores que efectúan y siendo responsable de la disciplina y seguridad de los mismos.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

a) Jefe de la Administración.- Son los que a las órdenes de la Dirección, dirigen los cometidos asignados a su Negociado o Sección, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo.

b) Administrativo.- Son los que a las órdenes inmediatas de un Jefe, y con completo conocimiento de los trabajos de categoría

inferior, realizan tareas de máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requieran la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. A modo de orientación realizan trabajos de redacción de propuestas, despacho de correspondencia, contabilidad, liquidación de salarios y Seguridad Social trabajos propios de oficina y conocimiento en el manejo de ordenador.

c) Auxiliar Administrativo.- Son los que ayudan a sus superiores en trabajo de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas, poseyendo conocimientos elementales de carácter burocrático, tales como mecanógrafos en general, manejo de máquinas de calcular, cálculo numérico, manipulación de efectos y documentos, justificantes, constes y preparación de recibos y cargos.

PERSONAL DE OFICIO

a) Encargado, Capataz o Mayoral.- Son aquellos obreros de superior categoría que, interpretando las órdenes recibidas de sus superiores, cuidan de su cumplimiento y dirigen personalmente los trabajos del personal obrero, con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsables de su disciplina, seguridad y rendimiento, así como de la perfecta ejecución del trabajo.

b) Manijero.- Son los que realizan funciones auxiliares al encargado o capataz, o, si este no existiera, a la dirección de la empresa, actuando bajo sus inmediatas órdenes al cargo de no más de veinticinco peones agrícolas.

c) Especialista o Agrícola-Ganadero.- Comprende este grupo los trabajadores que, en posesión de un cierto grado de especialización realizan las tareas propias y habituales de este sector, como son los pastores, vaqueros, conductores, porqueros, cabreros, podadores, cortador con motosierra, listero, almacenero, etc.

d) Tractorista Maquinista Agrícola.- Es el personal que con los conocimientos prácticos necesarios prestan servicio con un tractor o maquinaria agrícola similar teniendo a su cargo el cuidado y conservación de la misma.

e) Guarda Particular de Campo y Caza.- Es el trabajador que tiene como cometido prioritario funciones de orden y vigilancia cumpliendo sus deberes con sujeción a las disposiciones legales vigentes que regulan el ejercicio de su cargo por medio de título otorgado por la autoridad competente. (Real Decreto 2364/1994).

PERSONAL SUBALTERNO

a) Guarda de finca.- Es el que tiene como misión prioritaria funciones de orden, custodia y vigilancia, careciendo del título de vigilante jurado de industria o comercio, cuidado, principalmente, de los accesos a la finca o dependencias de las mismas, esencialmente de personas extrañas a la empresa.

b) Casero.- Integran este grupo aquellos trabajadores con vivienda en la finca o explotación, para él y su familia, si la tuviere, que tienen a su cargo bien en exclusiva o junto con las faenas propias de otra especialidad la vigilancia, mantenimiento y conservación de las dependencias que observen en ellas para la correspondiente reparación.

c) Peón Agrícola.- Es la persona que ejecuta trabajos para los cuales no se necesita o requiere preparación alguna de ninguna clase.

La clasificación del personal consignada en el presente convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener previstas todas las categorías profesionales que puedan darse en el ámbito funcional de la empresa.

En el caso de que sea necesario definir una nueva profesión y oficio, no previsto en este Convenio, por las organizaciones sindicales o asociaciones empresariales se remitirá la correspondiente propuesta a la Comisión Mixta de vigilancia y cumplimiento de este convenio, para que por la misma se decida al respecto dando cuenta de dicha resolución a la Autoridad Laboral a los efectos oportunos.

Artículo 26.- Periodo de pruebas

Tendrán la consideración de fijos de plantilla los trabajadores contratados una vez superados los siguientes periodos de pruebas, en caso que éstos hayan sido fijados por escrito:

— Personal técnico	4 meses.
— Personal administrativo	1 meses.
— Resto Personal	15 días.

Artículo 27.- Formación

Dada la importancia de la formación y cualificación profesional así como la seguridad e higiene en el trabajo de los asalariados del campo, se acuerda crear:

Primero: Comisión Paritaria de Formación.

Las partes constituyen una Comisión Paritaria de Formación que estará compuesta por 6 miembros designados por las Organizaciones

Sindicales y 6 miembros designados por las Organizaciones Profesionales Agrarias, que en ambos casos hayan sido firmantes del Convenio Colectivo del Sector.

Segundo: Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales.

Las partes constituyen una Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales que estará compuesta por 6 miembros designados por las Organizaciones Sindicales y 6 miembros designados por las Organizaciones Profesionales Agrarias, que en ambos casos hayan sido firmantes del Convenio Colectivo del Sector.

La Comisión Paritaria podrá asumir funciones específicas para estudiar la adecuación de la actual normativa sobre prevención de riesgos laborales a las peculiaridades del sector, y en su caso, incorporarlas al texto del Convenio Colectivo.

Tercero:

La Comisión Paritaria de Formación compuesta por las Organizaciones firmantes de este Convenio Colectivo propondrán a la Junta de Extremadura un plan especial de formación.

Artículo 28.- Excusas

Los pastores o guardas de ganado de fincas de explotación ganadera, de pastoreo o de ganado de estabulación podrán mantener, si así lo pactan con el empresario, un número de cabezas de su propiedad dentro del rebaño o piara del empresario. En este caso y a efectos retributivos se considerará el coste del ganado ovino por año por mantenimiento en 29,48 euros para el año 2004, 30,37 euros para el año 2005 y 31,28 euros para el año 2006, estando en cuanto al resto de ganado a la tabla de porcentajes establecidas en la Ley de la Dehesa de Extremadura, en relación con la oveja. El coste global que resulta para el empresario para el mantenimiento de las mencionadas excusas se considerará a todos los efectos como salario en especie, con el límite legal del 20% en cuanto al salario base del presente convenio. El acuerdo relativo a excusas deberá hacerse constar en todos los casos por escrito.

La liquidación se practicará mensualmente al emitirse el recibo de salarios, y el derecho del empresario para descontar el importe de las excusas prescribirá a los dos meses desde su devengo.

Artículo 29.- Retribuciones

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio están constituidas por el salario base de su categoría profesional y los complementos correspondientes.

Las empresas vendrán obligadas a confeccionar la correspondiente hoja de salario que incluirá los datos de la empresa y trabajador, así como los I.R.P.F. que según la ley corresponda, entregándose a los trabajadores, sean fijos, eventuales o temporeros un duplicado de dicha hoja. Además de los datos de la empresa y trabajador otros relativo a la antigüedad del trabajador en la empresa, categoría profesional, así como lo que corresponda al salario, especificando claramente los distintos conceptos por los que se cobra, así como los conceptos que correspondan a cotizaciones de todo tipo más I.R.P.F.

La empresa en caso de finiquitar dicho finiquito será de color verde.

Este finiquito no tendrá validez sin la firma del representante de los trabajadores o de los sindicatos firmantes del Convenio.

La estructura retributiva del Convenio queda configurada por los siguientes conceptos económicos:

SALARIALES

- Salario Base.
- Antigüedad.
- Plus de Nocturnidad.
- Plus de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad.
- Gratificaciones Extraordinarias.
- Participación en Beneficios.

EXTRASALARIALES

- Plus de Transporte.
- Dietas.
- Horas Extraordinarias.

Artículo 30.- Salario base

Es el que figura en la tabla salarial ANEXO I del presente Convenio para cada categoría profesional y año.

Artículo 31.- Anticipos

Los trabajadores podrán solicitar a la dirección de la empresa anticipos a cuenta de su salario de hasta el 70% de los devengados.

Artículo 32.- Antigüedad

En concepto de antigüedad los trabajadores fijos percibirán el 4% del salario convenio por cada trienio completado, contando a partir desde su ingreso en la Empresa.

No obstante las partes acuerdan durante la vigencia del presente convenio el valor de cada uno de ellos, en la cuantía y año que se especifica en el ANEXO II.

Artículo 33.- Nocturnidad

Tendrán la consideración de trabajo nocturno el realizado entre las 22 y las 6 horas. La bonificación por trabajo nocturno se incrementará en un 25% sobre el salario base del trabajador.

Las Empresas procurarán, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, que ningún trabajador permanezca más de dos semanas ininterrumpidas realizando trabajos nocturnos, salvo adscripción voluntaria.

Los trabajadores contratados para efectuar el trabajo nocturno, percibirán un 15% de incremento en sus retribuciones.

Artículo 34.- Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad

Los salarios se incrementarán en el tanto por ciento que se indica cuando se realicen las siguientes labores:

- a.- Siembra a voleo a mano: 20%.
- b.- Fumigación: 20%.
- c.- Fumigación de categoría C: 35%.

Artículo 35.- Gratificaciones extraordinarias

Se establecen tres pagas extraordinarias; que se abonarán en la primera quincena de julio, primera de diciembre, y la tercera, llamada de Beneficio que se abonará en la primera quincena de mayo.

La cuantía de las tres pagas será por importe igual a la mensualidad anterior de salario base más antigüedad, y si el trabajador estuviese en I.T. la inmediatamente anterior a dicha situación.

Artículo 36.- Plus de distancia

Las empresas abonarán a los trabajadores un plus de distancia a razón de 0,18 euros por km. para los años 2004 y 0,19 para el 2005 y de 0,20 euros para el año 2006, a partir de dos primeros del casco de la población donde resida el trabajador, salvo que la empresa ponga los medios de transportes adecuados y procure que la duración del desplazamiento sea el mínimo posible e intentara que no supere los 60 minutos de duración. En los casos que se supere la citada duración en

el desplazamiento, se llevará a la Comisión Paritaria, para su estudio.

Artículo 37.- Dietas

Los trabajadores que realizan su jornada fuera de su centro normal de trabajo y tengan que pernoctar fuera de su vivienda habitual, tendrán derecho a una dieta completa de 25,54 euros para el año 2004, 26,31 euros para el año 2005 y 27,10 euros para el año 2006, y en concepto de media dieta 11,62 euros para el año 2004, 11,97 euros para el año 2005 y 12,33 euros para el año 2006.

Artículo 38.- Horas extraordinarias

Ante la situación de paro existente y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la suspensión de horas extraordinarias habituales. Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda que en cada Empresa se analice conjuntamente entre los Representantes de los Trabajadores y la empresa la posibilidad de realizar nuevas contrataciones vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias, en caso de realizarse se abonarán con un recargo del 75% las dos primeras, y las siguientes con el 100%. Las realizadas en festivos y domingos se abonarán con un 100% sobre el salario de hora normal. Asimismo, la realización de dichas horas se comunicará a la Autoridad Laboral y figurarán en nómina.

Respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

A) Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

B) Horas extraordinarias necesarias por pérdidas imprevistas o períodos punta de recolección, ausencias imprevistas, cambios de turno, u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la Actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, cuando lo hubiera, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas. Asimismo, y en función de esta información

y de los criterios más arriba indicados, la Empresa y los Representantes de los Trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

La realización de las horas extraordinarias, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

Mensualmente se notificará a la Autoridad Laboral, conjuntamente por la Empresa y el Comité de Empresa o Delegado de Personal, en su caso, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

Artículo 39.- Cláusula de revisión salarial año 2006

En el caso de que el I.P.C., al 31 de diciembre del año 2006 sea superior al 3% se efectuará una revisión salarial sobre dicho año tan pronto se constate la mencionada cifra y en el exceso sobre la misma, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para incrementos posteriores, y debiendo recibir el trabajador la paga de recuperación que corresponde, tal y como establece el art. 4º del A.E.S. igualmente, y en el mismo sentido se establece una cláusula de revisión interanual para todos los trabajadores eventuales.

Artículo 40.- Jubilación

Todo trabajador fijo con mínimo de antigüedad en la Empresa de ocho años percibirá de ésta al jubilarse dos mensualidades del salario convenio más antigüedad correspondiente a su categoría, la Empresa podrá cambiar el premio de jubilación por la contratación de otro trabajador fijo.

Si el trabajador contratado fuese despedido improcedentemente, la Empresa estará obligada al abono del premio de jubilación al jubilado o a sus familiares más directos, si éste hubiera fallecido.

Artículo 41.- Vivienda adecuada

El empresario deberá facilitar al trabajador que resida en la finca o explotación agraria una vivienda con unas condiciones dignas de habitabilidad, tanto para él, como para su familia si la tuviere.

Artículo 42.- Enfermedad y accidente

En caso de I.T. derivada de enfermedad o accidente, las Empresas complementarán a todo personal fijo que se encuentre en dicha

situación hasta el 100% del Salario Convenio de su categoría fija. Este complemento se percibirá desde el primer día de estar el trabajador en dicha situación hasta que sea dado de alta, y a los eventuales en caso de I.T. derivada de accidente el 100% los veinte primeros días.

Artículo 43.- Ayuda por fallecimiento

En caso de fallecimiento de cualquier trabajador fijo sus familiares más directos percibirán de la empresa una ayuda consistente en el salario más antigüedad de 60 días correspondientes a la categoría del trabajador fallecido en el plazo máximo de 60 días siguientes al fallecimiento.

Artículo 44.- Póliza de seguros

Las empresas afectadas por el presente convenio están obligadas a concertar una póliza de seguro para todos los trabajadores que cubra una indemnización de 12.020,24 euros, en los casos de fallecimiento o invalidez total para la profesión habitual, invalidez permanente para todo tipo de trabajo y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo.

La Comisión Paritaria se reunirá al menos 6 meses antes de la finalización de la vigencia del actual convenio para revisar la cuantía de la póliza.

En caso de fallecimiento, la citada indemnización será abonada a sus herederos.

Artículo 45.- Prendas de trabajo

Las empresas están obligadas a facilitar a sus trabajadores fijos, las siguientes prendas de trabajo:

ANUAL

- Un mono.
- Un par de botas de agua.
- Un par de botas resto de faenas.

BIANUAL

- Un traje de agua.

Artículo 46.- Herramientas de trabajo

Las herramientas serán facilitadas por las Empresas. En caso contrario el trabajador percibirá un Plus de 0,23 euros para el año 2004, 0,23 euros para el año 2005, y 0,24 euros para el

año 2006 por día efectivo de trabajo, siempre y cuando la herramienta no sea de motor de lo contrario será a negociar entre las partes.

Artículo 47.- Salud laboral

Las máquinas agrícolas a emplear en las explotaciones deberán contar con los dispositivos de seguridad necesarios, principalmente en aquellas partes de la máquina más propensas a accidentes: transmisión, rueda de entrada o polea, adecuándolas a la legislación vigente en esta materia.

Como norma general en todo Centro de Trabajo y muy especialmente en los situados a más de dos kilómetros de la población, existirá un botiquín para curas de urgencia con el material necesario.

En lo no recogido en este artículo, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente y en especial se adoptarán las medidas mínimas para la prevención de accidentes como:

- a) Los motores fijos de cualquier clase que existan en las explotaciones agrícolas deberán rodearse de barrera o dispositivos de protección, no permitiéndose acercarse a los mismos al personal extraño al servicio de la empresa. Señalizándolo adecuadamente.
- b) Tanto el arranque como la parada y demás operaciones para el manejo de los motores se harán mediante dispositivos que no ofrezcan ningún peligro para los obreros.
- c) Los motores estarán provistos de desembrague o sistema instantáneo de parada de los mismos.
- d) El arranque y la parada de motores principales y transmisiones correspondientes deberán ser precedidos de un aviso o señal.
- e) La unión de las correas de las transmisiones se hará de manera segura y en forma que no ofrezca peligro alguno.
- f) Estará prohibido a los trabajadores maniobrar a mano durante la marcha de toda clase de correas.
- g) Los engranajes, siempre que no ofrezcan peligro, deberán estar protegidos de forma tal que permitan el engrasado sin necesidad de levantarlos.
- h) Las escaleras de mano empleadas en los trabajos serán sólidas y seguras; cuando sean dobles se unirán convenientemente ambos lados de la escalera mediante tirantes resistentes.

i) En aquellos trabajos donde su uso esté indicado, como reparto de abono, azufrado de plantas o frutos, máquinas trilladoras, etc. se promoverá a los obreros de gafas o anteojos especiales, así como de los demás elementos necesarios para la realización de tales trabajos.

j) La maquinaria agrícola a emplear en las explotaciones deberá contar con los dispositivos de seguridad necesarios, principalmente en aquellas partes de la máquina que la hacen más propensa al accidente (transmisiones, ruedas dentadas, poleas, etc.). Para la realización de labores agrícolas con tractor será preceptivo el uso de pórticos de seguridad.

En caso de accidente de trabajo se cursará el oportuno parte y, aparte de las primeras medidas de urgencia y asistencia médica necesaria, el empresario dispondrá el traslado del accidentado a su domicilio o clínica determinada por la Entidad aseguradora.

Artículo 48.- Protección de la maternidad

1.- La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la Empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de la adaptación de las condiciones del puesto o del tiempo de trabajo.

2.- Si la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o feto, y así lo certifique un médico, la misma deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferentes y compatible con su estado. El Empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

3.- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al Empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 49.- Delegados de prevención

1.- Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, cuyas competencias se regulan en el artículo 36 de Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

2.- Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes legales de los trabajadores, en el ámbito territorial a su elección, con arreglo a la siguiente escala:

En empresas de hasta 100 trabajadores	2 delegados.
En empresas de 101 a 500 trabajadores	3 delegados.
En empresas de 501 a 1.000 trabajadores	4 delegados.

Artículo 50.- Competencias de los Delegados de Personal y Comités de Empresa

Los Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa tendrán las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, las contempladas en el presente Convenio y cuantas otras se regulan en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 51.- Derechos sindicales

a) Las empresas pondrán a disposición de los Delegados de Personal o Comités de Empresa un local debidamente acondicionado y material de oficina para que puedan ejercer funciones de representación.

Igualmente dispondrán de tableros de anuncios de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades correctas de comunicación a los trabajadores, en cada centro de trabajo.

Los delegados de personal o miembros de comité de empresa, disfrutarán de un crédito horario de dos horas más de las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, pudiendo además realizar la acumulación de dicho crédito en uno o varios de los componentes del Comité o Delegados de Personal.

Para hacer uso de las horas sindicales será necesario que exista comunicación previa a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de veinticuatro horas.

Los representantes legales de los trabajadores podrán acordar, en acta levantada al efecto, la acumulación de horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos, pudiendo

quedar relevados, en todo o en parte, de su trabajo, sin perjuicio de su remuneración, siendo necesario comunicarlo, con una antelación de siete días naturales, a la Dirección de la Empresa.

c) Garantías: Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa gozarán de las garantías previstas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, si bien extendiéndose a los dos años siguientes a la expiración de su mandato la prohibición del apartado c) de dicho artículo.

Artículo 52.- Canon sindical

Por este concepto y según la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se establece un canon económico para atender los gastos de negociación y seguimiento del presente convenio colectivo. La cuantía de dicho canon será de 0,15 euros por día y trabajador; esta cantidad será abonada por el trabajador o bien descontada por el empresario con la autorización del trabajador e ingresándola en las cuentas de los Sindicatos firmantes del Convenio.

En los trabajos acogidos al Acuerdo para el Empleo y la Protección Social Agrarios (aeapsa) siempre que sean faenas agrícolas y afecte a este convenio, se incluirá en el contrato de trabajo una cláusula en la cual el trabajador pueda autorizar a la empresa (pública o privada) a deducir este Canon, estando obligada la Empresa a ingresar las cantidades recaudadas mensualmente en una cuenta corriente que le será comunicada en su momento por las Centrales Sindicales: F.T.A-U.G.T. y F. Regional Agroalimentaria de CC.OO.

Artículo 53.- Régimen disciplinario**1.- Principios de Ordenación.**

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

2.- Graduación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no-comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves período de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se consideran faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada en el trabajo de dos o cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida en el trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

y) El quebrantamiento la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para las empresas.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no-utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- ll) Las derivadas de los apartados l.d) y 2), l) y m) del presente artículo.
- m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un mes.

3.- Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce a un mes, traslado de centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2.- Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales que darán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 54.- Adhesión al ASEC-EX.

“Suscrito el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX), y su Reglamento de Aplicación (D.O.E. nº 42, de 16 de abril de 1998), de ámbito de la Comunidad Autónoma.

Las partes objeto de este convenio acuerdan de forma incondicional y total adherirse al referido Acuerdo Interprofesional y su Reglamento de Aplicación.

De igual forma las partes integrantes del convenio darán traslado de esta adhesión al Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura”.

Disposición Adicional Primera

En lo no regulado en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones legales vigentes.

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio se considerarán mínimas, respetándose las condiciones más beneficiosas que determinadas empresas tengan pactadas con sus trabajadores.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a trasladar a trabajadores y empresarios la obligatoriedad del

cumplimiento del mismo, tanto en su normativa como en su tabla salarial.

Si durante la vigencia de este Convenio se aprobase un Acuerdo Marco Estatal del Sector, las partes firmantes se reunirán para analizar el mismo y estudiar su aplicación inmediata o no, en función de lo pactado.

En el supuesto de que por un Juzgado de lo Social se estimase que uno varios de los artículos de este Convenio que incumplan la legalidad vigente y fuese declarado nulo, las partes firmantes acuerdan mantener en vigor el resto del mismo y se comprometen a negociar, con la mayor brevedad posible, lo anulado.

Disposición Adicional Segunda

Se crea una comisión de fomento de empleo cuya composición será la misma que figura en el convenio colectivo vigente y cuyas funciones y funcionamiento serán los siguientes:

a) Funciones:

1.- Seguimiento de las campañas de recogida de productos agrícolas en el sentido de garantizar dicha recogida.

2.- Realizar las gestiones necesarias ante cualquier organismo para establecer los mecanismos necesarios para garantizar la recogida de todos los productos agrícolas de la región.

b) Funcionamiento:

1.- La convocatoria de dicha comisión podrá realizarla cualquier miembro de dicha comisión siempre y cuando la convocatoria sea realizada con tiempo y forma adecuada a los demás miembros de la comisión con un plazo mínimo de 5 días.

2.- La decisión que adopte la comisión será por unanimidad entre todos los miembros asistentes a la reunión.

3.- Se creará un reglamento de régimen interno si las partes lo consideran oportuno con el fin de garantizar el buen funcionamiento de la misma.

Disposición Adicional Tercera

En cuanto a la contratación de trabajadores inmigrantes, se estará en lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, así como en la filosofía de los distintos Protocolos que se firmen.

ANEXO I SALARIO BASE EXTREMADURA

AÑOS 2004-2005-2006

TRABAJADORES FIJOS	Año 2004	Año 2005	Año 2006
Categorías Profesionales	TOTAL SALARIO MES €	TOTAL SALARIO MES €	TOTAL SALARIO MES €
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.059,40	1.091,18	1.123,92
TITULADO GRADO MEDIO	954,04	982,66	1.012,14
ENCARGADO GENERAL	882,62	906,40	933,59
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	647,84	667,27	687,29
ENCARGADO, CAPATAZ, MAYORAL	587,03	604,64	622,78
ADMINISTRATIVO	583,07	600,56	618,58
MANIJERO	583,07	600,56	618,58
AUX. ADMINISTRATIVO	573,61	590,81	608,54
TRACTORISTA-MAQUINISTA	575,12	592,37	610,14
ESPEC., AGRÍC.-GANADERO	574,23	591,46	609,20
GUAR. PARTIC. DE CAMPO Y CAZA	574,23	591,46	609,20
CASERO	572,14	589,30	606,98
GUARDA DE FINCA	572,14	589,30	606,98
PEON AGRÍCOLA	565,50	582,47	599,94

TRABAJADORES EVENTUALES	TOTAL SALARIO DÍA	TOTAL SALARIO DÍA	TOTAL SALARIO DÍA
RESTO DE FAENAS	30,56	31,48	32,43
RECOLECCIÓN DE ESPÁRRAGOS	30,76	31,68	32,63
PODA., VIÑA Y ARROPADO	31,19	32,13	33,09
VENDIMIA	33,69	34,70	35,75
UVA DE MESA	33,69	34,70	35,75
OLIVO DE MOLINO	31,19	32,13	33,09
OLIVO	31,50	32,44	33,42

ANEXO II

ANTIGÜEDAD POR TRIENIOS

TRABAJADORES FIJOS	Año 2004	Año 2005	Año 2006
TITULADO GRADO SUPERIOR	32,64	33,53	34,54
TITULADO GRADO MEDIO	29,35	30,01	30,91
ENCARGADO GENERAL	27,84	28,68	29,54
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	20,04	20,65	21,27
ENCARGADO, CAPATAZ, MAYORAL	18,23	18,78	19,34
ADMINISTRATIVO	17,80	18,34	18,89
MANIJERO	17,80	18,34	18,89
AUX. ADMINISTRATIVO	17,52	18,04	18,59
TRACTORISTA-MAQUINISTA	17,65	18,18	18,72
ESPEC., AGRÍC.-GANADERO	17,55	18,07	18,62
GUAR. PARTIC. DE CAMPO Y CAZA	17,55	18,07	18,62
CASERO	17,56	18,09	18,63
GUARDA DE FINCA	17,73	18,26	18,81
PEON AGRÍCOLA	17,32	17,81	18,35

V. Anuncios

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y MEDIO AMBIENTE

RESOLUCIÓN de 23 de agosto de 2004, de la Secretaría General, por la que se convoca por procedimiento abierto mediante concurso la contratación “Mejora de hábitat para aves en la ZEPA Tajo Internacional y Riberos (provincia de Cáceres)”. Expte.: 0432011FO120.

I.- ENTIDAD ADJUDICATARIA:

a) Organismo: Consejería de Agricultura y Medio Ambiente.

b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría General. Servicio de Gestión Económica y Presupuestaria. Sección de Contratación.

c) Número de expediente: 0432011FO120.

2.- OBJETO DEL CONTRATO:

a) Descripción del objeto: Mejora de hábitat para aves en la ZEPA Tajo Internacional y Riberos (Provincia de Cáceres).

b) División por lotes y número: No hay lotes.

c) Lugar de ejecución: Comunidad Autónoma de Extremadura.

d) Plazo de ejecución: El establecido en el Pliego de Características Técnicas.