

Por el presente se cita al demandado mencionado, en ignorado paradero, al acto de conciliación que para conocer sobre reclamación de cantidades se celebrará en la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación, del Servicio Territorial en Cáceres de esta Consejería, sito en C/. Primo de Rivera, 9, de Cáceres.

Día: 18 de diciembre de 1997. Hora: 9,10.

Mérida, 14 de noviembre de 1997.

El Director General de Trabajo,
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

RESOLUCION de 19 de noviembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo extraestatutario del «CAMPO», de la provincia de Cáceres para 1997.

VISTA la Sentencia núm. 296, de fecha 3 de noviembre de 1997, dictada por el Juzgado de lo Social número 2 de Cáceres, en la que se declara la nulidad del Convenio Colectivo del Campo para la Provincia de Cáceres de 1997 como Convenio Colectivo estatutario o de eficacia «erga omnes», sin perjuicio de su carácter extraestatutario o de eficacia limitada para las partes firmantes y sus representantes.

RESULTANDO: Que referido Convenio Colectivo, presentado en este Centro Directivo para su Registro, Depósito y Publicación con fecha 21-5-97, fue impugnado mediante el cauce previsto en los artículos 161 y 162 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por ilegalidad y lesividad, ante la jurisdicción competente del Orden de lo Social.

RESULTANDO: Que el pacto extraestatutario así declarado no tienen las características propias de los convenios estatutarios regulados en el Título III del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-3-95).

RESULTANDO: Que de referida Sentencia se deriva que existen interesados desconocidos en este procedimiento, ignorándose su domicilio.

CONSIDERANDO: Que el artículo 1.º, apartado 1, letra c), y apartado 2, del Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, en relación con el artículo 1, apartado c), del Real Decreto Ley 5/1979, de 26 de enero, que establecía que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación se haría cargo del depósito de convenios y demás acuerdos colectivos, concluidos entre empresarios y trabajadores o entre sindicatos y asociaciones y organizaciones empresariales, y asumiría la expedición de las certificaciones de la documentación en depósito, y habida cuenta que esta Dirección General de la Consejería de Presidencia y Trabajo asume las funciones que tenía encomendadas el citado Instituto en virtud de lo establecido al respecto en la Disposición Adicional Segunda, del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril; 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 de mayo), Decreto del Presidente 14/1995, de 2 de mayo, por el que se asigna a la Consejería de Presidencia y Trabajo funciones y servicios en materia de ejecución de la legislación laboral (D.O.E. 9-5-95), Decreto autonómico 76/1995, de 31 de julio (D.O.E. 3-8-95), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo, y Decreto autonómico 22/1996, de 19 de febrero (DOE de 27-2-96), sobre la distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-96).

CONSIDERANDO: Que el artículo 59, apartado 4, de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, establece que las notificaciones se efectuarán en el Boletín de la Comunidad Autónoma, cuando los interesados en un procedimiento sean desconocidos o se ignore su domicilio.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, esta Dirección General,

R E S U E L V E

ACORDAR la publicación en Diario Oficial de Extremadura (D.O.E.), del Convenio Colectivo extraestatutario del «CAMPO» de la provincia de Cáceres para 1997, depositado en el Servicio Territorial de esta Consejería en dicha ciudad, a efectos de la eficacia limitada de dicho Convenio y de notificación a los interesados desconocidos y de domicilio ignorado.

Mérida, 19 de noviembre de 1997.

El Director General de Trabajo,
LUIS REVELLO GOMEZ

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO EXTRAESTADUTARIO DEL
«CAMPO», DE LA PROVINCIA DE CACERES, PARA 1997

PREAMBULO.—El presente Convenio Colectivo ha sido pactado entre las centrales sindicales U.G.T. y C.C.OO., con las O.P.A.S UCE y UPA. Ambas partes se reconocen legitimación y representación suficientes para acordar las disposiciones que a continuación se detallan.

ARTICULO 1.º – Ambito funcional

El presente Convenio establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo de las explotaciones agrícolas, forestales, viveristas y pecuarias. Asimismo, se regirán por lo establecido en este Convenio, las industrias complementarias de las actividades agrícolas, manipulados y preparación en el almacén de productos hortícolas, cultivo bajo abrigo, viticultura, frutales y floricultura, la captación y distribución de agua para riego y otras tales como elaboración de aceites o quesos con productos de la cosecha propia, así como los trabajos que realicen faenas de preparación de productos agrícolas, siempre que no constituyan una explotación económica independiente de la producción y tengan carácter complementario dentro de la empresa.

ARTICULO 2.º – Ambito territorial

El presente Convenio de trabajo y las normas contenidas en él serán de aplicación toda la provincia de Cáceres.

Las fincas en las que parte de ellas estén en dicha provincia y parte en otra, se regirán por las normas vigentes en aquella donde radique el elemento técnico de explotación.

ARTICULO 3.º – Ambito personal

Quedan sujetos al presente Convenio todos los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de alguna de las empresas agrícolas-ganaderas, referidas en el artículo 1, cualquiera que sea la forma jurídica que revista dicha empresa, incluso aunque se trate de una simple comunidad de bienes sin personalidad jurídica propia, o una mera empresa de hecho.

Queda expresamente incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio además de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, el siguiente personal laboral:

1.—Los trabajadores que no perteneciendo a los oficios clásicos del campo presten sus servicios en las empresas mencionadas en el artículo 1.º.

2.—Los trabajadores dedicados a labores de corta, poda, tronce, de-

sembosque y preparación de leña así como cualquier otro aprovechamiento forestal o maderero, que no tenga carácter de actividad industrial independiente por desarrollarse en el ámbito de actuación de la empresa agrícola-ganadera.

3.—Los trabajadores de explotaciones dedicadas al debado de ganado, granjas de ganado vacuno o de aves, de piscifactorías, apicultura y similares, siempre que actúen a las ordenes de empresas agrícolas-ganaderas, cuya finalidad sea la obtención de productos pecuarios.

4.—Los trabajadores ocupados en faenas de riego y en las labores de limpieza, monda y desbroce de acequias, brazales o hijuelas, así como en el alumbramiento de aguas subterráneas y pequeñas presas, cuando dicho trabajo no tenga otro fin que el aprovechamiento de las aguas de uso exclusivo de la explotación agropecuaria a la que pertenece.

5.—En general todo el personal dedicado a labores de almacenamiento, transporte y simple transformación de los productos del campo, siempre que el tiempo dedicado a tales actividades sea inferior, en un tercio, al dedicado a las labores específicamente agrícola-ganadera.

ARTICULO 4.º – Ambito temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1997, independientemente de su publicación en el correspondiente Boletín Oficial, y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1997.

ARTICULO 5.º – Denuncia Convenio

El presente Convenio Colectivo se prorrogará de año en año si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto que no mediara denuncia por ninguna de las partes, los conceptos salariales del Convenio se incrementarán en lo que haya subido el I.P.C. de los doce meses anteriores, a partir de la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

El presente Convenio se aplicará en todo su contenido, mientras tanto se negocie un nuevo Convenio, independientemente de la denuncia de éste por las partes o la terminación de su vigencia.

ARTICULO 6.º – Vinculación a la totalidad

En el supuesto de que por un Juzgado de lo Social se estimase que uno o 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, a la mayor brevedad posible, lo anulado.

ARTICULO 7.º – Comisión paritaria

Para velar por la aplicación, cumplimiento o interpretación de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión Paritaria, formada por UCE y UPA, en representación empresarial y por las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO., de los que, al menos, dos por cada parte serán miembros de la Mesa Negociadora del presente Convenio. Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de sus miembros y, aquellos que interpreten algún artículo de este Convenio, tendrán plena eficacia.

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

ARTICULO 8.º – 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 facultativo 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.

ARTICULO 9.º – 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 merma 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.

ARTICULO 10.º – 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 seis meses, durante un año, o ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

Transcurridos 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.

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 retribuidos 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 aquella 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 de la categoría de la que procede.

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

ARTICULO 11.º – 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 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.

ARTICULO 12.º – Movilidad geográfica

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 periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no inferior a quince días.

Dicho periodo 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 periodo 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 dos mensualidades netas y 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 4.150 pesetas.

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

4.—Contra el traslado definitivo o temporal, los trabajadores afectados podrán recurrir ante la jurisdicción competente.

5.—Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia, salvo que lo hagan de forma voluntaria.

ARTICULO 13.º – Jornada laboral y horarios

La jornada general de trabajo en el campo será de treinta nueve horas semanales, incluyendo 30 minutos diarios para el denominado bocadillo, que serán a cargo de la empresa. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán un mínimo de catorce horas.

La jornada podrá distribuirse de la siguiente forma:

De lunes a viernes a razón de siete horas y cuarenta y cinco minutos día.

De lunes a sábado a razón de seis horas y treinta minutos día.

Nunca se podrá exceder de las 39 horas semanales.

ARTICULO 14.º – Suspensión del trabajo por lluvias o inclemencias

Las horas de trabajo perdidas por los trabajadores fijos por lluvia u otros accidentes atmosféricos, o cualquier causa ajena a la voluntad del trabajador, serán por cuenta del empresario.

Tratándose de trabajadores eventuales o temporeros, se les abonará el 50% del salario, si, habiéndose presentado en el lugar de trabajo, fuere de ser suspendido antes de su iniciación o transcurridas dos horas de trabajo. Si la suspensión tuviese lugar después de dos horas, percibirán íntegramente el salario, sin que en ninguno de los casos proceda la recuperación del tiempo perdido.

ARTICULO 15.º – Espárrago blanco

Salario diario garantizado aunque el trabajador no llegue a los 35 kilos por día de espárrago de primera, siempre que no sea por circunstancias imputables a él, el salario será de 4.089 pesetas por 6,30 horas.

A partir de los 35 kilos, el precio de la recogida será el siguiente:

- a) Recolección espárragos de primera será de 110 Ptas./kilo.
- b) Recolección espárragos de segunda será de 65 Ptas./kilo.

Auxiliar de recolección y trabajadores de almacén será de 4.089 pesetas por 6,30 horas.

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.

A efectos de pesaje: un kilo de espárragos de segunda equivale a medio kilo de espárragos de primera.

Espárrago verde: salario diario garantizado, aunque el trabajador no llegue a los 60 kilos de espárragos por día de trabajo, siempre que no sea por circunstancias a él imputables, será de 4.089 pesetas por 6,30 horas diarias.

A partir de los 60 primeros kilos el precio de la recogida será de 51 ptas./kilo.

El auxiliar de recolección y trabajadores de almacén 4.089 ptas. por 6,30 horas diarias.

ARTICULO 16.º – 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 un 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.

ARTICULO 17.º – Vacaciones

El personal comprendido en el presente Convenio tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales de un mes, de común acuerdo con el empresario.

Asimismo, durante los días 24 y 31 de diciembre y para conmemorar tales fiestas, se considerarán como vacaciones dichos días, así como el martes de carnaval.

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.

ARTICULO 18.º – Permisos y licencias**1.—PERMISOS RETRIBUIDOS**

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

- a) En caso de fallecimiento de cónyuge, padres, hermanos, hijos y abuelos, dos días si es en la localidad y cuatro días si es fuera de la misma.
- b) En caso de alumbramiento de la esposa, tres días laborables.
- c) Dos días en caso de que sea en la localidad y cuatro si es fuera de la misma en los casos de intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge, padres, hermanos, hijos y abuelos.
- d) En caso de matrimonio, quince días.
- e) En caso de bautizo, boda de un hijo, un día si es fuera de la localidad.
- f) En caso de traslado de domicilio, un día.
- g) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter sindical, siempre que el trabajador ostente cargo sindical, comarcal o superior.

h) 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.

i) Diez días al año para asistir a curso de formación.

j) Licencia para examinarse de puestos de trabajo.

k) Derecho a la participación en los planes formativos que las empresas o el sector organice y con participación de los sindicatos firmantes del Convenio.

ARTICULO 19.º — Excedencia forzosa

Los trabajadores con una antigüedad en la empresa de un año tienen derecho a un periodo de excedencia de hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que venía disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Los trabajadores en excedencia tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad.

El trabajador, una vez terminado el periodo de excedencia se reincorporará a su puesto de trabajo, comunicándose a la dirección de la empresa con un mes de antelación a la fecha de su reincorporación.

También se considerará en excedencia los trabajadores que tengan que incorporarse al servicio militar, así como a los servicios sustitutorios.

Su reincorporación podrá hacerla un mes después a contar de la fecha de su licenciamiento.

ARTICULO 20.º — 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.

El trabajador deberá solicitar el reingreso a su puesto de trabajo en los treinta días siguientes a la finalización de su mandato.

Los trabajadores en excedencia tendrán derecho a la reserva del

puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad.

ARTICULO 21.º — 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 por riguroso orden de antigüedad.

ARTICULO 22.º — Contratación

Las contrataciones tanto las nominadas como las no nominadas, se harán exclusivamente a través de las oficinas de empleo del Instituto Nacional de Empleo. Subsánándose 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.

En los demás casos, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

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 15 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 quince días.

Las empresas que no comuniquen la terminación de los contratos con la antelación referida anteriormente abonarán tantos días, a razón de salario base, como los transcurridos desde la obligación de preavisar hasta que ésta se comunica.

Los trabajadores con contrato eventual se preavisarán con dos días de antelación, siempre que el contrato tenga una vigencia inferior de 30 días.

Igualmente las empresas informarán a los representantes de los trabajadores de la finalización de todos los contratos, con antelación suficiente.

ARTICULO 23.º – 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.

ARTICULO 24.º – Clasificación por razón de la permanencia

Las modalidades de contratación para el sector agrario serán:

1.—Personal fijo: El personal fijo es el trabajador que se contrata por la empresa con carácter indefinido o los que continúen en la empresa un año ininterrumpido desde la fecha en que hubiere comenzado la prestación de sus servicios a la misma.

No se considera que existe interrupción cuando los periodos antes referidos sean inferior a 15 días.

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 dos temporadas seguidas por el mismo empresario.

Los empresarios se comprometen a elaborar un censo de trabajadores de campañas anteriores por riguroso orden de antigüedad por su llamamiento o cese.

3.—Personal de temporada: Son trabajadores de temporada aquéllos que son contratados por el tiempo de duración de una campaña determinada (espárragos, tabaco, aceitunas, etc...). Los empresarios se comprometen a elaborar un censo de trabajadores por riguroso orden de antigüedad, para su llamamiento.

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 normal y permanente en la empresa.

No se podrán realizar contratos de aprendizaje para el personal comprendido en este Convenio.

ARTICULO 25.º – 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.

ARTICULO 26.º – Categorías profesionales

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

PERSONAL TITULADO TECNICO

- Titulado de grado superior.
- Titulado de grado medio.
- Encargado general.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

- Jefe de administración.
- Administrativo.
- Auxiliar administrativo.

PERSONAL DE OFICIOS

- Encargado o capataz.
- Especialista.
- Tractorista o maquinista-agricola.

PERSONAL SUBALTERNO

- Guarda.
- Casero.
- Peón agrícola.

ARTICULO 27.º – Definiciones profesionales

Las definiciones profesionales serán las siguientes:

PERSONAL TITULADO Y TECNICO

a) Titulado de Grado Superior.—Son los contratados para las misiones correspondientes a su titulación que tienen a su cargo otros titulados.

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.—Pertenece 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 cuyo 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 y demás trabajos propios de oficina.

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, costes y preparación de recibos y cargos.

PERSONAL DE OFICIO

a) Encargado o capataz.—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) Especialista.—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, etc.

c) 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.

PERSONAL SUBALTERNO

a) Guarda.—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 se 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.

ARTICULO 28.º – Formación

Dada la importancia de la formación y cualificación profesional de los trabajadores asalariados del campo, se acuerda instar al I.N.E.M. para que de inmediato realicen pruebas de cualificación profesional a los podadores de cítricos, melocotón y otros frutales, que permita a los asalariados que superen dicha prueba, obtener el correspondiente Título de Oficial Podador e Injertador Titulado.

Para ello, los empresarios se comprometen a colaborar en su finca o explotación con el personal contratado asalariado que lo desee, sin perjuicio del respeto al principio de Libertad de Contratación, en dicha tarea formativa.

En este sentido, se acuerda solicitar de la Administración Pública, y en especial de la Consejería de Agricultura, la máxima colaboración para llevar a cabo tanto los Cursos de Formación que en su caso sean necesarios, como las pruebas de cualificación en sus Centros de Formación y Granjas de Experimentación Agraria. Para la obtención de la titulación requerida en cada caso, los asalariados deben superar las pruebas que el I.N.E.M. estime oportunas, estando el Tribunal Calificador compuesto por Representantes de los empresarios, de los Sindicatos y del I.N.E.M.

Estos Cursos se impartirán por la O.P.A.S. y Sindicatos firmantes del Convenio. Los firmantes de este Convenio acuerdan reunirse con el I.N.E.M. y Ministerio de Trabajo para la realización de dichos Cursos. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan desarrollar el Acuerdo Nacional de Formación Continua de los Sectores que regula este Convenio.

ARTICULO 29.º – 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 relativos 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.

El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores en el de la firma del finiquito cuando tal representación exista legalmente. O en su caso, podrá pedir la asistencia de un representante de cualquiera de los sindicatos legalmente constituidos.

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.

ARTICULO 30.º – Salario base

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

ARTICULO 31.º – Anticipos

Los trabajadores tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, y en una cuantía no superior al 50%.

ARTICULO 32.º – Antigüedad

Como premio a la permanencia, los trabajadores fijos percibirán al cumplimiento del primer trienio un dos por ciento de su salario base y a partir del primer quinquenio un cinco por ciento del indicado salario, devengándose a partir de entonces quinquenios por el mismo tanto por ciento.

ARTICULO 33.º – 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. Este incremento se percibirá por hora efectivamente trabajada.

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.

ARTICULO 34.º – Plus de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad

Los trabajadores que realicen los cometidos en los que se den algunas de las citadas circunstancias, tendrán un incremento de lo que a continuación se relaciona:

- a.—Fumigación: 12%.
- b.—Trabajos con mochila a hombro sea o no de motor: 12%.
- c.—Fumigación de categoría C: 25%.
- e.—Abonado a máquina: 12%.

ARTICULO 35.º – Gratificaciones Extraordinarias

Los trabajadores fijos afectados por este Convenio tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas en el mes de julio y otra con ocasión de la fiesta de Navidad, debiéndose abonarse la una el día 15 de julio y el 25 de diciembre la otra, respectivamente. El importe de dichas pagas será el de una mensualidad de salario base más antigüedad.

En concepto de participación en beneficios los trabajadores de este sector tendrán derecho a una paga de 30 días de salario base más antigüedad, a abonar dentro de los dos meses siguientes a la terminación de cada año natural.

La cuantía de las tres pagas será por un importe igual a la men-

sualidad anterior, y si el trabajador estuviese en I.T. la inmediatamente anterior a dicha situación.

ARTICULO 36.º – Plus de transporte

Este plus será abonado al trabajador siempre que sea contratado en la finca o su lugar de origen y ésta diste más de dos kilómetros de la finca o lugar de reunión donde se inicie la jornada laboral, la empresa podrá elegir entre:

- 1.—Proporcionar un medio de transporte adecuado al trabajador.
- 2.—Proporcionar al trabajador una vivienda con unas condiciones dignas de habitabilidad, y diste menos de dos kilómetros del centro de trabajo.
- 3.—Abonarle al trabajador, en concepto de plus de transporte la cantidad de veinticinco pesetas por kilómetro en exceso de los dos indicados que se vea obligado a realizar tanto a la ida como a la vuelta.

ARTICULO 37.º – 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 4.150 Ptas.

Comida	1.000 Ptas.
Cena	1.000 Ptas.
Cama	2.000 Ptas.
Desayuno	150 Ptas.

ARTICULO 38.º – 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% sobre el salario de hora normal. 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 periodos 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.

ARTICULO 39.º – Cláusula de revisión salarial

En el caso de que el I.P.C., al 31 de diciembre del año 1997 sea superior al 2,6%, se efectuará una revisión salarial 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. 4.º del A.E.S. igualmente, y en el mismo sentido se establece una cláusula de revisión interanual para todos los trabajadores eventuales.

ARTICULO 40.º – Premio por jubilación

En el caso de que así se pacte entre empresa y trabajador y con finalidad de facilitar la jubilación anticipada, por la empresa se abonaría como complemento o fomento a tal jubilación la siguiente cantidad según la escala:

- A los 60 años: ocho mensualidades de salario base más antigüedad.
- A los 61 años: siete mensualidades de salario base más antigüedad.
- A los 62 años: cinco mensualidades de salario base más antigüedad.
- A los 63 años: cuatro mensualidades de salario base más antigüedad.

A los 64 años: tres mensualidades de salario base más antigüedad.

ARTICULO 41.º – 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.

ARTICULO 42.º – Excusas

Los pastores o guardas de ganados de fincas de explotación ganadera, de pastores o de ganado de establo 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 de retributivos se considerará el coste de ganado ovino por año, por mantenimiento en cinco mil pesetas, estándose en cuanto al resto de ganado a la tabla de porcentajes establecida 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 base del presente Convenio. El acuerdo relativo a excusas deberá hacerse constar siempre por escrito.

Las liquidaciones se practicarán mensualmente al emitirse el recibo de salarios y el derecho del empresario para descontar el importe de las excusas prescribirán a los dos meses de su devengo.

ARTICULO 43.º – Enfermedad y accidente

1.—Las empresas abonarán a sus trabajadores fijos en caso de I.T. transitoria por accidente de trabajo y enfermedad profesional, o de enfermedad común con hospitalización, el complemento necesario para que aquéllos perciban el cien por cien de sus rendimientos desde el día de la baja y hasta el máximo de tres meses. En caso de enfermedad común sin hospitalización el cien por cien se percibirá a partir de los 30 días de baja.

2.—En el caso de trabajadores eventuales, si la I.T. proviniese de accidente laboral y de la enfermedad profesional, la empresa complementará hasta el cien por cien del salario y por un periodo máximo de 20 días.

ARTICULO 44.º – Ayuda por fallecimiento

En caso de fallecimiento de cualquier trabajador fijo, sus familiares mas 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 30 días siguientes al fallecimiento.

ARTICULO 45.º – 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 4.000.0000 de pesetas, en los casos de fallecimiento o invalidez total para la profesión habitual, invalidez permanente para todo tipo de trabajo, gran invalidez o invalidez permanente, derivadas de accidente de trabajo.

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

ARTICULO 46.º – Prendas de trabajo

Las empresas están obligadas a facilitar a sus trabajadores fijos (Personal de Oficios) y subalternos, las siguientes prendas de trabajo:

ANUAL

- Dos monos o trajes (chaquetilla o jersey y pantalón de invierno).
- Dos pantalones y camisas de verano.
- Un par de botas de agua.
- Un par de botas resto de faenas.

BIANUAL

- Anorak.
- Un traje de agua.

Del mismo modo, las empresas facilitarán otras prendas de trabajo adecuadas para el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, adaptadas a las peculiaridades de cada trabajo a realizar.

Las fechas de entrega de las prendas serán en los meses de abril y octubre.

ARTICULO 47.º – Herramientas de trabajo

Las herramientas serán facilitadas por las empresas. En caso contrario el trabajador percibirá un Plus de 50 Ptas. por día efectivo de trabajo.

ARTICULO 48.º – Salud laboral

Las máquinas agrícolas a emplear en las explotaciones deberán contar con los dispositivos de seguridad necesarios, principalmente en aquellas partes de la maquina 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.
- 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 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.

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 con material preciso para curas de urgencia o que por su escasa importancia no requieran intervención facultativa.

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.

En todas las fincas en que se empleen quince o más trabajadores por temporada superior a un mes, se exigirá la instalación de un local comedor con las suficientes condiciones de limpieza, luz y ventilación. El comedor estará aislado de cuadras y demás lugares en que existan olores malsanos o desagradables, en aquellas fincas que ocupen temporalmente más de veinte trabajadores, la obligación del empresario se extenderá a la organización del comedor con el fin de que los trabajadores puedan realizar, si así lo desean, sus comidas en común. Para ello estará obligado a lo siguiente:

- suministro gratuito del combustible para la cocina.
- proporcionar los utensilios de cocina adecuados.
- anticipar a los trabajadores las cantidades necesarias a fin de que puedan adquirir al por mayor los productos alimenticios necesarios.

ARTICULO 49.º – 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.

ARTICULO 50.º – 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 las empresas de 6 a 50 trabajadores.....	1 delegado
En las empresas de 50 a 100 trabajadores.....	2 delegados
En las empresas de 100 a 500 trabajadores.....	3 delegados

3.—Las horas utilizadas en las tareas de prevención no serán computadas a las que tienen los Delegados de Personal para el desempeño de su trabajo.

ARTICULO 51.º – 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.

ARTICULO 52.º – Derechos y garantías

a) Local y tabloneros de anuncios: Las empresas pondrán a disposición de los Delegados de Personal o Comités de Empresa un local debidamente acondicionado, material de oficina y demás medios necesarios para que puedan ejercer funciones de representación.

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

b) Horas sindicales: Los representantes legales de los trabajadores dispondrán, para el ejercicio de sus funciones, horas, de acuerdo con la siguiente escala:

En empresas de 6 a 50 trabajadores.....	15 h./mes
En empresas de 50 a 100 trabajadores.....	20 h./mes.
En empresas de 101 a 250 trabajadores.....	30 h./mes.

Se excluyen de este cómputo las que se empleen en reuniones convocadas o actuaciones que se lleven a cabo a instancias de la empresa correspondiente. Igualmente se excluyen las horas empleadas en la negociación del Convenio del Sector.

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. Esta acumulación siempre debe producirse en delegados de igual categoría o inferior categoría.

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.

DISPOSICION ADICIONAL

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.

A N E X O I

TABLA SALARIAL

Titulado de grado superior	138.825 Ptas.
Titulado de grado medio.....	118.508 Ptas.
Encargado general.....	140.555 Ptas.
Administrativo.....	82.324 Ptas.
Auxiliar administrativo.....	76.984 Ptas.
Encargado o capataz	98.751 Ptas.
Especialista.....	78.307 Ptas.
Tractorista o maquinista-agrícola.....	82.485 Ptas.

Guarda.....	86.147 Ptas.
Casero.....	78.751 Ptas.
Peón agrícola.....	74.293 Ptas.

PERSONAL EVENTUAL

Jornada de lunes a viernes.....	4.906 Ptas.
Jornada de lunes a sábado.....	4.089 Ptas.

RESOLUCION de 19 de noviembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector Limpieza de Edificios y Locales, para Cáceres y su provincia.

Convenio Colectivo.—Expte n.º 17/97. Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de Limpieza de Edificios y Locales, para Cáceres y su provincia, suscrito el 20 de octubre de 1997 entre la Federación Empresarial Cacereña y representantes de las Centrales Sindicales U.G.T, C.C.OO. y CSI-CSIF y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. de 29-3-95), que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo 2.º Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (B.O.E. de 6-6-81), sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; apartado B,c) del Real Decreto 642/1995, de 21 de abril (B.O. E. de 17-5-95), sobre traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia laboral, y Decreto Autonómico 22/1996, de 19 de febrero (D.O.E de 27-2-96), sobre distribución de competencias en materia laboral.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 17/97 y Código de Convenio 1000165, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura y en el Boletín Oficial de la Provincia de Cáceres.

Mérida, 19 de noviembre de 1997.

El Director General de Trabajo,
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LAS EMPRESAS DEDICADAS A LA LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES EN LA PROVINCIA DE CACERES

ARTICULO PRELIMINAR

A) El presente convenio se suscribe entre las centrales sindicales UGT, C.C.OO. Y CSI-CSIF y la Federación Empresarial Cacereña.

B) Al no contener este convenio cláusula específica de inaplicación salarial en lo referente al art. 82.3, del E.T., dicha cláusula sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

C) COMISION MIXTA DE VIGILANCIA E INTERPRETACION DEL CONVENIO

La Comisión Mixta estará integrada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empresarios, quienes designarán entre ellos un Secretario, más un suplente por cada parte.

Cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales en número máximo de uno por Organización firmante.

Asimismo la Comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado.

También podrá delegar sus funciones en comisiones locales del ámbito del Convenio.

Además de las funciones de vigilancia e interpretación, la Comisión Mixta deberá mediar, conciliar o arbitrar, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos, individuales o colectivos, le sean sometidos por las partes.

Las cuestiones y conflictos serán presentados a la Comisión Mixta a través de las Organizaciones Empresariales y Sindicales firmantes del Convenio.

ARTICULO 1.º – Ambito territorial

El presente Convenio será de ámbito provincial y de aplicación a toda la provincia de Cáceres.

ARTICULO 2.º – Ambito funcional

Las actividades comprendidas en el campo de aplicación de la antigua Ordenanza Laboral para las Empresas dedicadas a la Limpieza de Edificios y Locales, aprobadas por Orden de 15 de febrero de 1975, publicada en el B.O.E. de 20 del mismo mes y año.