

tante para que, en el plazo máximo de diez días subsane las deficiencias o acompañe los documentos preceptivos, con la indicación de que, si así no lo hiciera se le tendrá por desistido de su petición de participación, archivándose el expediente sin más trámite.

ARTICULO 5.—Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación de las solicitudes finalizará el 30 de noviembre de 1998.

ARTICULO 6.—Comisión de Selección.

Las solicitudes y documentación presentadas serán estudiadas de acuerdo con los criterios de valoración fijados en el artículo siguiente por la Comisión Regional de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral presidida por el Excmo. Sr. Consejero de Presidencia y Trabajo. Dicha Comisión informará y formulará propuesta de adjudicación de los respectivos premios.

ARTICULO 7.—Criterios de valoración.

7.1—Para el otorgamiento de los premios se atenderá a los siguientes criterios de valoración:

- a) Que respondan a los contenidos referidos en la presente Orden.
- b) Que los proyectos o programas presentados integren planteamientos novedosos.

7.2.—Los premios podrán ser declarados desiertos.

ARTICULO 8.—Resolución de las solicitudes.

8.1.—La resolución de los expedientes de concesión de premios, se realizará mediante Orden del Consejero de Presidencia y Trabajo, a propuesta de la Comisión de Selección.

8.2.—Concedidos los premios por el Consejero de Presidencia y Trabajo, se procederá a su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

ARTICULO 9. Plazo para resolver.

9.1.—Una vez vencido el plazo de presentación de solicitudes que se señala en la presente Orden de convocatoria, se dispondrá del plazo de un mes para resolver.

9.2.—En el supuesto de que dentro de dicho plazo no recayera resolución expresa, se entenderá desestimada la solicitud, en

los términos previstos en los artículos 43 y 44 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

ARTICULO 10.—Proyectos o Programas no seleccionados.

Los proyectos o programas no seleccionados podrán ser recogidos por los interesados en la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo, dentro del mes siguiente a la publicación en el Diario Oficial de Extremadura de la resolución de la convocatoria. Pasado este plazo se entenderá que los solicitantes autorizan la destrucción de los originales presentados con el fin de garantizar su confidencialidad.

DISPOSICION ADICIONAL.

Para el ejercicio 1998, y de conformidad con lo establecido en la Ley 11/1997, de 23 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Extremadura, las ayudas previstas en la presente Orden se financiarán, con cargo a la aplicación presupuestaria 11.06.315A.470, Código de Proyecto 98.4116.03.

DISPOSICION FINAL.

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente hábil de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 3 de noviembre de 1998.

El Consejero de Presidencia y Trabajo,
VICTORINO MAYORAL CORTES

RESOLUCION de 20 de octubre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo del «Campo» (Expte. n.º 30/98), de la provincia de Badajoz.

VISTO: El texto del Convenio Colectivo de Trabajo del «Campo», de ámbito Provincial, de Sector suscrito el 13-10-98 por las Asociaciones empresariales: ASAJA, UPA, UCE-CRJA-COAG-IR como representación empresarial, de una parte, y por las Centrales Sindicales: U.G.T y CC.OO., en representación de los trabajadores, de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Re-

al 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); el art. 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (B.O.E. 6-6-81), 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. 17 de mayo), Decreto del Presidente 14/1995, de 2 de mayo por el que se asignan 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 76/1995, de 31 de julio (D.O.E. 3-8-95) por la que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo y art. 3 apartado 2.a) del Decreto 22/1996 de 19 de febrero de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura sobre la distribución de competencias en materia laboral, Decreto 22/1996 (D.O.E. 27-2-96), la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura, y por Delegación la Dirección General de la Función Pública

A C U E R D A

PRIMERO: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 30/98, código informático 0600115, 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 Badajoz del texto del Convenio, que figura como Anexo de esta Resolución.

Mérida, a 20 de octubre de 1998.

El Director General de Trabajo,
LUIS REVELLO GOMEZ

A N E X O

CONVENIO ALCANZADO POR LAS ORGANIZACIONES FEDERACION DEL CAMPO CC.OO., FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA TIERRA U.G.T., U.C.E., C.R.J.A., C.O.A.G., I.R., U.P.A. Y ASAJA

PREAMBULO.—El presente convenio colectivo ha sido pactado entre las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO., con las Organizaciones Patronales Agrarias, U.C.E., C.R.J.A.- C.O.A.G. -I.R., U.P.A. y ASAJA. Ambas partes se reconocen legitimación y representación suficientes para acordar las disposiciones que a continuación se detallan.

Artículo 1.—AMBITO TERRITORIAL.

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

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

Artículo 2.—AMBITO 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.—AMBITO PERSONAL.

Se regirán por el presente Convenio los trabajadores que realicen funciones a las que se refiere el artículo 2.º. 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.—AMBITO TEMPORAL.

El convenio entrará en la fecha de su publicación en el «Diario Oficial» de Extremadura (D.O.E.) y «Boletín Oficial» de la Provincia (B.O.P.), aplicando los salarios con carácter retroactivo desde primero de enero de 1998, siendo la duración del articulado hasta el 31 de diciembre de 1999.

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 7.—COMISION PARITARIA.

Se crea una comisión paritaria compuesta por un máximo de seis 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 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 B.O.P. y D.O.E. 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.

Artículo 8.—FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LA COMISION 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 9.—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 10.—MOVILIDAD FUNCIONAL.

A) Por razones técnicas u organizativas, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tu-

viera 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.

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, pero siempre con los salarios y conceptos retributivos de la categoría superior que haya venido desempeñando.

B) La Empresa por necesidades parentarias 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 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 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 11.—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 12.—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 3.620 pesetas para el año 1998 y de 3.711 pesetas para el año 1999.

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 permanecía en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

Artículo 13.—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 10 minutos, por cuenta de la Empresa.

Artículo 14.—SUSPENSION 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 de la hora habitual, sin haber sido avisado el trabajador el día anterior, dicha jornada acabará a la misma hora de costumbre.

Artículo 15.—ESPARRAGO BLANCO.

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 de 4.340 pesetas por seis horas y media para el año 1998 y de 4.448 pesetas para el año 1999.

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

a) Recolección espárragos de primera será de 112 pts/kilo para el año 1998 y 115 ptas./kilo para el año 1999.

b) Recolección espárragos de segunda será de 67 pts/kilo, para el año 1998 y 69 ptas./kilo para el año 1999.

Auxiliar de recolección y trabajadores de almacén será de 4.340 pesetas por seis horas y media para el año 1998 y 4.448 pesetas para el año 1999.

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 aquellos que tengan un diámetro inferior a los diez centímetros.

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 61 kilos de espárragos por día de trabajo, siempre que no sea por circunstancias a él imputables, será de 4.340 pesetas por seis horas y media para el año 1998 y de 4.448 pesetas para el año 1999.

A partir de los 61 primeros kilos el precio de la recogida será de 51 pts/kilo para el año 1998 y de 52 ptas./kilo para el año 1999.

El auxiliar de recolección y trabajadores de almacén 4.340 ptas. por seis horas y media para el año 1998 y de 4.448 ptas. para el año 1999.

Artículo 16.—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 17.—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 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 18.—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.

y) 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 mínimo 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 computarán como jornada efectiva de trabajo.

Artículo 19.—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 cuanto 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 20.—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 21.—PROMOCION 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 22.—CONTRATACION Y CLASIFICACION.

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.

En los demás casos cualquiera de las partes podrán 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 repre-

sentantes 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.

Los trabajadores eventuales deberán preavisar 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.

3.—Personal de temporada.—Son trabajadores de temporada aquellos trabajadores contratados por el tiempo de duración de una campaña determinada (Espárragos, tabaco, aceitunas, etc...).

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 23.—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 24.—CLASIFICACION SEGUN LA FUNCION 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 25.—CATEGORIAS 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.
- Manijero.
- Especialista.
- Tractorista o Maquinista-agrícola.
- Guarda particular de Campo.

PERSONAL SUBALTERNO

- Guarda.
- Casero.
- Peón Agrícola.

Artículo 26.—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 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 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) Manijero.—Son los que realizan funciones auxiliares al encargado o capataz, o, si éste no existiera, a la dirección de la empresa, actuando bajo sus inmediatas órdenes al cargo de no más de veinticinco peones agrícolas.

c) 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.

d) Tractorista Maquinista Agrícola.—Es el personal que con los co-

nocimientos 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.—Es el trabajador que tiene como cometido prioritario funciones de orden y vigilancia cumpliendo sus deberes con subjección 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.—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 el 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 27.—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: 5 meses.
- Personal administrativo: 2 meses.
- Resto Personal: 15 días.

Artículo 28.—FORMACION.

Dada la importancia de la formación y cualificación profesional de los trabajadores asalariados del campo, se acuerda instar al I.N.E.M. y JUNTA DE EXTREMADURA para que de inmediato realicen pruebas de cualificación profesional que permita a los asalariados que superen dicha prueba, obtener el correspondiente Título de Especialista.

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.

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.

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 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.

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 del presente Convenio para cada categoría profesional.

Artículo 31.—ANTICIPOS.

Los trabajadores podrán solicitar a la dirección de la empresa anticipos a cuenta de su salario de hasta el 90% 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 congelar durante la vigencia del presente convenio el valor de cada uno de ellos, en la cuantía que se especifica en la tabla salarial anexa.

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.—Trabajos con mochila a hombro sea o no de motor: 20%.
- d.—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, se abonará en la festividad de San Isidro.

La cuantía de las tres pagas será por importe igual a la mensualidad anterior, 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 28 pts/km, a partir de dos primeros del casco de la población donde reside el trabajador, salvo que la empresa ponga los medios de transporte adecuados.

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 3.620 pts para el año 1998 y de 3.711 ptas. para el año 1999 y en concepto de media dieta 1.647 ptas. para el año 1998 y de 1.688 ptas. para el año 1999.

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.—CLAUSULA DE REVISION SALARIAL.

En el caso de que el I.P.C., al 31 de diciembre del año 1998 y 1999 sea superior al 3% 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.

Artículo 40.—JUBILACION.

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.—PRESTACION SOCIAL SUSTITUTORIA O SERVICIO MILITAR.

Los trabajadores que antes de incorporarse a la Prestación Social Sustitutoria o Servicio militar tengan una antigüedad en la empresa de 18 meses tendrán derecho durante el mismo a 40 días de salario.

Artículo 42.—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 por él, como por su familia si la tuviere.

Artículo 43.—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 44.—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 45.—POLIZA 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 2.000.000 de pesetas, 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.

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

Este artículo entrará en vigor a partir del 1 de enero de 1998.

Artículo 46.—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 47.—HERRAMIENTAS DE TRABAJO.

Las herramientas serán normalmente facilitadas por las Empresas. En caso contrario el trabajador percibirá un Plus de 33 ptas por día efectivo de trabajo.

Artículo 48.—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 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 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) La 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 49.—PROTECCION 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 diferente 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 50.—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 1000 trabajadores: 4 delegados.

Artículo 51.—COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITES 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 52.—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 tabloneros 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 estableci-

das 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 53.—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 25 Ptas. 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 (aepasa) 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: Federación Provincial de Trabajadores de la Tierra de U.G.T, y Federación Regional del Campo de CC.OO.

Artículo 54.—REGIMEN 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 em-

presa, 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 periodo 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 quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

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.

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, a la mayor brevedad posible, lo anulado.

ANEXO

TABLA SALARIAL 1.998 y 1.999

<u>TRABAJADORES FIJOS:</u>	<u>SALARIO/DÍA</u>		<u>ANTIGÜEDAD.</u>
	<u>VALOR DEL TRIENIO/DÍA.</u>		
	AÑO	AÑO	
	1.998	1.999	
- TITULADO GRADO SUPERIOR	4.997	5.122	174 Ptas/día
- TITULADO GRADO MEDIO	4.498	4.610	156 Ptas/día
- ENCARGADO GENERAL	4.197	4.302	146 Ptas/día
- JEFE DE ADMINISTRACIÓN	2.998	3.073	104 Ptas/día
- ENCARGADO	2.717	2.785	94 Ptas/día
- ADMINISTRATIVO	2.703	2.770	94 Ptas/día
- LISTERO	2.703	2.770	94 Ptas/día
- ALMACENERO	2.703	2.770	94 Ptas/día
- MAYORAL	2.703	2.770	94 Ptas/día
- MANIJERO	2.703	2.770	94 Ptas/día
- AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2.677	2.744	93 Ptas/día
- TRACTORISTA- MAQUINISTA AG.	2.677	2.744	93 Ptas/día
- GANADERO	2.677	2.744	93 Ptas/día
- OBRERO CUALIFICADO	2.674	2.741	93 Ptas/día
- GUARDA PARTIC. DE CAMPO	2.674	2.741	93 Ptas/día
- OFICIOS CLASICOS	2.674	2.741	93 Ptas/día
- CASERO	2.662	2.728	93 Ptas/día
- GUARDA	2.662	2.728	93 Ptas/día
- OBRERO NO CUALIFICADO	2.643	2.709	92 Ptas/día

EVENTUALES

	AÑO	AÑO
	1.998	1.999
- RESTO DE FAENA	4.308	4.416
- RECOLECCIÓN ESPÁRRAGO	4.340	4.448
- PODA VIÑA Y ARROPADO	4.410	4.520
- VENDIMIA	4.811	4.931
- UVA DE MESA	4.811	4.931
- OLIVO DE MOLINO	4.410	4.520
- OLIVO	4.442	4.553