



ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA / ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

CONSELLERIA D'ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORS PRODUCTIUS, COMERÇ I TREBALL / CONSELLERÍA DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO

03566-2021

C.E.I.T.E. SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa BENIPLANT S.L., presentado en esta Dirección Territorial en fecha 3 de junio de 2021, en base a lo dispuesto en los arts. 89.1 y 90.2 y 3 del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el art. 2.1º del Real Decreto 713 /10, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en el art. 3 de la Orden 37/2010 de 24 de septiembre de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castelló de la Plana a 20 de julio de 2021

DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO, JOSE VICENTE ANDRES PEÑARROJA.

En Peñíscola a 31 de mayo de 2021

Reunidas en los locales de la empresa BENIPLANT S.L., las siguientes personas:

En representación de la indicada empresa en las negociaciones del convenio de empresa:

Dn. RAMÓN MARQUÉS PÉREZ

En representación de los trabajadores de la empresa y como parte social de la comisión negociadora del convenio de empresa, los delegados de personal surgido en las elecciones sindicales del día 06 de abril de 2021:

Dña. MARIA ANTONIA CARCELLER MESTRE con DNI 18970572B

Dña. ESTER AIXA SANZ con DNI 18989343Z

Dn. MOHAMED NOURI con DNI 09836573W

Dan comienzo a la reunión convocada para la negociación del convenio de empresa, conforme a lo acordado por las partes.

Tras analizar las propuestas para la redacción del futuro convenio y someterlas a debate, las partes alcanzan un acuerdo por unanimidad de los presentes sobre la totalidad del convenio que se está negociando que cual queda redactado en los términos que siguen:

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DE LA EMPRESA BENIPLANT. S.L

Artículo 1º.- AMBITO TERRITORIAL

El presente convenio colectivo es de ámbito provincial, por lo que será de aplicación a todos los centros de trabajo de BENIPLANT S.L., actuales y futuros, que dediquen sus actividades a la producción y comercialización de plantas de agríos, a la producción de plantas ornamentales, la producción y comercialización de todo tipo de frutales de cualquiera de las especies recogidas sin reglamento y con reglamento y a la explotación de fincas rústicas.

Artículo 2º.- AMBITO FUNCIONAL

Afectará a todos los centros de trabajo de BENIPLANT S.L., dedicados a la producción y comercialización de plantas de agríos, a la producción de plantas ornamentales, la producción y comercialización de todo tipo de frutales de cualquiera de las especies recogidas sin reglamento y con reglamento y a la explotación de fincas rústicas.

Artículo 3º.- AMBITO PERSONAL

El Convenio será de aplicación durante su vigencia a la totalidad de los trabajadores que presten servicios en la citada empresa, independientemente de la modalidad contractual que tengan suscrita que pertenezcan a su plantilla en la actualidad o que ingresen en la misma durante el transcurso de su vigencia.

No obstante, quedan excluidos dentro de este ámbito personal, los trabajadores que se encuentren incluidos en los artículos 1.3 y 2 del R.D 02/2015, de 23 de octubre.

1.-Se considerarán trabajadores fijos, los que, en virtud de contrato escrito o verbal, vengan obligados a prestar servicios a una misma empresa durante todo el año, con independencia de que su retribución sea fija o variable, según las épocas del año y trabajos a realizar.

Se presumirá, salvo que exista contrato escrito por tiempo superior, que el trabajador/a es fijo cuando lleve trabajando para el mismo patrono o empresa durante más de seis meses consecutivos. No tendrán dicho carácter los trabajadores contratados por temporada o campaña y operación agrícola determinada, siempre que tengan contrato escrito, aunque la duración de la campaña, temporada y operación agrícola fuese superior a seis meses.

2.-Se considerará trabajador/a fijo-discontinuo o tiempo parcial indefinido el/la trabajador/a contratado/a para trabajos fijos de ejecución intermitente cíclica, tanto los que tengan lugar en empresas con actividades de temporada o campaña como cualesquiera otros que vayan dirigidos a la realización de actividades de carácter normal y permanente respecto del objeto de la empresa, pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborales con carácter general.

Se formalizarán contratos de fijos/as-discontinuos/as a partir de la segunda campaña consecutiva, cuando el/la trabajador/a preste servicios en esta empresa.

El/la trabajador/a fijo/a-discontinuo/a prestará sus servicios en las labores propias de la empresa que constituya la actividad normal y permanente de la misma, dentro de la campaña o período cíclico de producción de servicios, todos los días que tengan la condición de laborables.

El llamamiento de los/las trabajadores/as fijos/as-discontinuos/as se efectuará por escrito, o según los usos y costumbres, respetando el orden de antigüedad, teniendo en cuenta su categoría profesional y experiencia para cubrir el/ los puestos específicos adecuados.

En el caso de que el/la trabajador/a que haya sido llamado/a no se presentase a su puesto de trabajo en el plazo de 3 días, o no hubiese comunicado en igual plazo la imposibilidad temporal de hacerlo, se considerará que desiste de su contrato.

Cuando haya disminución de la actividad en la empresa, tendrán preferencia en el puesto de trabajo los/as trabajadores/as fijos/as-discontinuos/as sobre los/as eventuales.

Cuando las campañas vayan finalizando, los/as trabajadores/as fijos/as-discontinuos/as cesarán por riguroso orden de antigüedad y categoría en el sentido contrario al de entrada, es decir, cesarán primero los/as de menor antigüedad, experiencia manifiesta y cualificación profesional, así sucesivamente hasta la finalización de la campaña, salvo que en acuerdo de empresa de ámbito inferior al presente Convenio Colectivo, o por usos o costumbres se haya acordado o se establezca un sistema distinto.

Los/as trabajadores/as fijos/as-discontinuos/as tendrán los mismos derechos que los/as trabajadores/as fijos/as en función de los días de trabajo efectivos y preferencia para ocupar puestos de trabajo fijos en la plantilla habitual, la preferencia a ocupar los puestos de Peón Fijo, la obtendrán aquellos trabajadores fijos-discontinuos con más de cuatro de antigüedad en la empresa sin tener en cuenta el orden de antigüedad y dentro del poder de organización que tiene la empresa y del que se dará cuenta a los representantes sindicales de empresa, en su caso, para su conocimiento.

En los contratos de fijos/as-discontinuos/as deberá estar recogida la antigüedad del/de la trabajador/a en la empresa.

La antigüedad se computa por tiempos efectivos de trabajo.

Una vez realizado el llamamiento de los/as trabajadores/as fijos/as-discontinuos/as por riguroso orden de antigüedad y categoría atendiendo su experiencia adecuada, los/as trabajadores/as con contratos eventuales con antigüedad de una campaña podrán gozar de cierta preferencia para una nueva contratación, si a juicio de la dirección de la empresa han adquirido la experiencia adecuada al puesto de trabajo.

3.-Se considerará trabajador/a eventual la contratación llevada a cabo por un mismo empresario para una o varias operaciones agrarias o períodos de tiempo previamente determinados. Se presumirá que los contratos realizados al amparo de esta definición tienen carácter eventual.

Artículo 4º.- VIGENCIA Y DURACIÓN

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero del 2021.

La duración del presente convenio será de cinco años, a contar desde el 1 de enero del 2021 y hasta el 31 de diciembre del 2025.

Si no fuera denunciado por escrito por ninguna de las partes con el plazo mínimo de antelación de un mes, quedará prorrogado de forma automática en su contenido normativo.

Artículo 5º.- PRELACION DE NORMAS

Las normas contenidas en el presente convenio regularán las relaciones entre la empresa y su personal, con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general.

Con carácter supletorio, y en lo no previsto en el presente convenio, se aplicará el Laudo arbitral de 6 de octubre del 2000, publicado en el BOE en fecha 29/11/2000.

Artículo 6º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las condiciones contenidas en el presente convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo. Al establecer la presente cláusula, se ha tenido presente lo dispuesto en el artículo 26,4 del Estatuto de los Trabajadores, que dice: "Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia".

Artículo 7º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS "AD PERSONAM"

Si existiese algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma cualificación se establecen en el convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal, y solamente para los trabajadores a quienes afecte.

Artículo 8º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad laboral estimase que algún punto del convenio conculcase la legalidad vigente, la totalidad del presente convenio deberá someterse a su reconsideración, sin perjuicio de seguir aplicando lo legalmente pactado en el convenio.

Artículo 9º.- COMISIÓN PARITARIA

Se crea la Comisión paritaria del convenio, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el mismo.

La Comisión estará integrada por un miembro de cada una de las partes negociadoras, y se pronunciará, necesariamente con carácter previo, al tratamiento y solución de todas las cuestiones de interpretación y conflictos colectivos que puedan surgir en el ámbito de aplicación de este convenio.

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes que la integran, convocándose con un mínimo de diez días de antelación y haciéndose constar en el escrito de convocatoria el orden del día de los temas a tratar.

De cada reunión que se celebre se levantará acta. En el caso de que dicha comisión no llegara a ningún acuerdo, podrán someterse al arbitraje de la autoridad laboral.

Artículo 10.- DEFINICIÓN DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, GRUPO PROFESIONAL

Clasificación Profesional

1. La clasificación profesional tiene carácter meramente enunciativo y la empresa no estará obligada a cubrir todos y cada uno de los grupos que conformen la clasificación funcional dentro de su estructura organizativa.

2. Las diferentes tareas y funciones que se definan en los diversos grupos que componen la clasificación profesional son meramente enunciativas. El grupo al que pertenece cada trabajador determinará sus funciones habituales en la empresa.

La movilidad funcional se producirá en el marco del grupo profesional, con el límite de la idoneidad y aptitud necesarias para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera preciso, de procesos simples de formación.

Asimismo, se establece una flexibilidad en materia de movilidad funcional, con el fin de dar respuesta a las necesidades empresariales de carácter temporal, se podrá encomendar la realización de funciones distintas a las pertenecientes a un grupo profesional, por razones económicas, técnicas, organizativas y/o productivas y durante el tiempo necesario.

Esta movilidad conllevará, en su caso, su correspondiente compensación económica durante el periodo en que se ejecuten tareas del grupo superior.

3. El encuadramiento de los trabajadores en el respectivo grupo profesional y área funcional se realizará teniendo presente los factores siguientes:

Conocimientos y experiencia: factor para la valoración de la cual se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de conocimientos y las experiencias mencionadas.

Iniciativa: Factor para la valoración de la cual se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas o directrices para la ejecución de las tareas o funciones.

Autonomía: Factor para la valoración de la cual se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desarrollo de las tareas o funciones que se desarrollen.

Responsabilidad: Factor para la valoración de la cual se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Mando: Factor para la valoración de la cual se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las cuales ejerce el mando.

Complejidad, Factor para la valoración de la cual se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores enumerados anteriormente en la tarea o puesto encomendado.

4. Las Áreas Funcionales se clasifican como sigue a continuación:

- Área Técnica: Se incluyen en este grupo aquellos trabajadores que en el ejercicio de su trabajo requieran un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o diversos sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad. Así como los trabajadores que llevan a término funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico, integren, coordinen y supervisen la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

- Área de Administración: Se incluyen aquellos trabajadores que realizan funciones de carácter burocrático, administrativo y tareas específicas de la oficina.

- Área Comercial: Se incluyen aquellos trabajadores que, por sus conocimientos y/o experiencia realizan tareas de carácter comercial.

- Área de Producción: Se incluyen aquellos trabajadores que por sus conocimientos y/o experiencia realizan tareas generales relacionadas con oficios clásicos, con la conducción de maquinaria, así como operaciones realizadas con cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otros trabajadores y siguiendo un método de trabajo preciso según instrucciones específicas, con un grado de dependencia jerárquica y funcional total.

También se incluyen aquellos trabajadores que realizan operaciones siguiendo un método de trabajo preciso, con instrucciones específicas, con dependencia jerárquica y funcional total. No es necesario una formación específica, ya que solo requiere conocimientos elementales.

Grupo Profesional

Dependiendo de sus funciones, los Grupos Profesionales son los siguientes:

-Grupo Profesional 1:

Incluye aquellos trabajadores que en posesión de un título superior, cumplen funciones o realizan trabajos adecuados a su preparación profesional, en virtud del contrato de trabajo concertado por razón de su título y con plena responsabilidad delante de la dirección de la empresa.

-Grupo Profesional 2:

Incluye los trabajadores que en posesión de un título de grado medio, trabajen a las órdenes del personal de grado superior o de la Dirección que desarrollen funciones o trabajos propios de su categoría, según los datos y condiciones técnicas exigidas de acuerdo con la naturaleza de cada puesto de trabajo.

Se equiparará al técnico agropecuario, siendo sus funciones y responsabilidades las de estudiar toda clase de proyectos, desarrollar todos los trabajos que sean necesarios realizar y preparar los datos necesarios para la organización del trabajo de las otras categorías.

Son los que poseen título expedido por escuelas de formación profesional agraria de 2º grado, ciclos formativos de grado superior en agricultura, jardinería, hortofrutícola o similar, que, teniendo la confianza del personal de grado superior y medio o de la dirección de la empresa, tiene mando directo sobre: Capataces, encargados y demás personal del sector.

-Grupo Profesional 3:

Cargo de la empresa que, bajo la dependencia directa de la Dirección, Gerencia o Administración, asume el mando o responsabilidad del área administrativa o la de producción teniendo a su cargo de manera personal y directa la vigilancia y dirección de diferentes tareas que se realicen en la empresa. Teniendo la responsabilidad de orientar, distribuir y dar unidad al trabajo personal, así como el control sobre las herramientas y útiles, materiales, suministros y rendimiento del personal.

Será el técnico, procedente o no de alguna de las categorías profesionales de oficio, que teniendo la confianza de la empresa, bajo las órdenes del personal técnico o de la dirección, tiene mando directo sobre los encargados, capataces y demás profesionales de oficios manuales.

Serán los que, con conocimiento de todas las funciones que constituyen la actividad de la empresa, están al frente de la producción, con la responsabilidad de orientar, distribuir técnicamente y dar unidad al trabajo personal. Control sobre herramientas y útiles, materiales, suministros y rendimiento personal.

Es un cargo de confianza de la empresa. Asume, bajo la dependencia directa de la dirección, gerencia o administración, el mando o responsabilidad del sector de actividades de tipo burocrático, teniendo a su responsabilidad el personal administrativo.

-Grupo Profesional 4:

Incluye los trabajadores que tienen dominio del oficio en el área funcional de la empresa a la que está destinado, realizando las tareas encargadas con iniciativa y asumiendo la suya con plena responsabilidad. Así como el que dispone de los conocimientos prácticos y titulación necesaria para prestar los servicios administrativos, de venta, de conducción de maquinaria agrícola o de vehículos teniendo a su cargo su cuidado y conservación. Comprende también a los trabajadores que en posesión de un oficio clásico de la agricultura o de los servicios, son contratados para prestar habitualmente trabajos en tareas propias de su profesión, que tengan el carácter de complementarias o auxiliares de las tareas básicas constitutivas de la explotación agropecuaria.

Realizando las tareas siguientes o similares:

Personal de Administración

De carácter administrativo como cajero de cobros y pagos sin firma, plantear, suscribir y extender facturas con la complejidad en su planteamiento y cálculo; realizar estadísticas; efectuar asentamientos comprobables, redactar correspondencia con iniciativa propia en asuntos que no excedan en importancia a los del simple trámite; verificar las liquidaciones y cálculo de nóminas y liquidaciones a la Seguridad Social; y otras tareas administrativas análogas.

Personal de Producción:

Encargado de prestar servicio con un tractor o con maquinaria agrícola que se utiliza en la explotación o almacén, teniendo a su cargo su cuidado y conservación, con conocimientos prácticos y titulación necesaria. Conduce los vehículos de la empresa ayudando a la carga, descargando, supervisando el buen acondicionamiento de la misma y responsabilizándose durante el trayecto de las perfectas condiciones de la mercancía y de la cantidad de la misma.

Para el caso de que no exista suficiente trabajo de conducción, o retirada temporal del carnet por un máximo de seis meses, desempeñará tareas propias de la empresa, de cultivo o mantenimiento de la maquinaria o instalaciones que la empresa posea, garantizándole el salario que percibía.

Realizarán la reparación de pequeñas averías y cuidados y perfecto mantenimiento y limpieza del vehículo, siendo responsable de los vehículos a él encomendados.

Operario que tiene un dominio total del oficio y ejecuta labores propias del cultivo y reproducción de plantas con iniciativa, responsabilidad y perfección realizando incluso las operaciones más delicadas con el mayor esmero y rendimiento.

Personal que conoce el cultivo de todas las plantas de interior y de exterior, así como los medios de combatir las plagas corrientes y las proporciones y medios de aplicar insecticidas ordinarios.

Está a las órdenes del encargado o capataz y ha de marcar las directrices para el trabajo de los subalternos inferiores y está en posesión de los conocimientos precisos para la utilización de toda la maquinaria necesaria para la realización de los cultivos, tiene un conocimiento general del oficio, adquirido por formación sistemática o por práctica continuada de la profesión.

Su labor es ejecutar las funciones fundamentales en los viveros, bajo la dirección del encargado.

Los trabajadores incluidos en esta categoría deben poseer cultura general, conocimiento de las plantas y practicar con rendimiento normal las operaciones fundamentales de los trabajos de producción y cultivo de plantas de vivero.

A título de orientación, se consideran operaciones fundamentales, las siguientes:

- Desfonde, cavado y escarda, tanto a mano como a máquina.

- Manipulación y preparación de tierras y estiércoles.

- Multiplicación de plantas.

- Enmacetado y repicado de planteles.

- Injertos y atados en todas las formas.

- Poda y recorte de árboles y arbustos.

- Repicado, arranque, escayolado, embalaje y transportes de todo tipo de plantas.

- Riegos en general.

- Preparación de insecticidas y anti criptogámicos y su empleo, así como preparación de abonos y su empleo.

- Preparación y movimiento de los elementos protectores de viveros.

Se hallarán también encuadrados en este grupo profesional, aquellos trabajadores que realizan trabajos complementarios en viveros, como en solados, pavimentos, colocación de bordillos, formación de balsas, estanques y arquetas, muros y cerramientos con soportes metálicos o de madera, pilares para formación de umbráculos, sombrajes, trabajos de carpintería en general, empalizadas, casetas, etc. pintar, instalaciones eléctricas y reparaciones, instalaciones de riego en general y bocas de riego de caño libre y de aspersores, instalación de canalizaciones de agua de entrada y salida a las balsas, estanques, y arquetas, montajes de platabandas, anclajes de invernaderos, puesta en marcha de calderas y quemadores, control de calefacción, reparación invernaderos, trabajos de mecánica y soldadura, etc. que tengan carácter complementario o auxiliar de las tareas básicas constitutivas de la explotación agropecuaria.

Para el caso de que no exista suficiente trabajo, desempeñarán tareas propias del vivero, garantizándoseles el salario que percibían. Los trabajadores que por orden expresa de las empresas realicen labores de categoría superior, durante el tiempo que realicen estas funciones percibirán los salarios correspondientes a las mismas. Asimismo, si los tiempos de utilización del personal para categoría superior son frecuentes y reiteradas dentro de un año, al pasar este periodo empezarán a ostentar la categoría superior que hasta entonces tuvieran.

-Grupo Profesional 5:

Incluye los trabajadores que mediante una práctica continuada, realizan tareas para las cuales hacen falta conocimientos y preparación cualificada como propia de la tarea específica bajo supervisión.

Realizando las tareas siguientes o similares:

De carácter administrativo como la de trabajos elementales de oficina, la administración y archivo, mecanográfica, atención al teléfono.

De cortar o quitar las ramas superfluas de los árboles.

De realizar el tratamiento fitosanitario con maquinaria básica y/o manual, como sulfatar.

Traslado ocasional de maquinaria.

Preparación, utilización y limpieza de instrumentos y material de laboratorio.

Aplicación de procedimientos de recogida y tratamiento de datos, aplicación de técnicas y análisis simples.

Utilización de aparatos, instrumentos y reactivos para la verificación de la calidad de los materiales y productos, siempre con la supervisión de un superior.

Envasar, etiquetar, preparar pedidos, seleccionar fruta.

Serán trabajadores que sabiendo y ejecutando una o varias tareas propias del oficio sin dominio total del mismo, realiza las que requieren en su momento más cuidado y responsabilidad.

Conduce y maneja los distintos tipos de transportes y maquinaria dentro de los cultivos, como son:

- Dumpers, tractores de menos de 30C.V., motocultores, atomizadores y maquinaria análoga.

Manejo normal de plantas en todas las fases del cultivo, enmacetado, injertos, atado, abonado, riego, tratamientos fitosanitarios,



poda y recorte, arranque, escayolado y embalaje, siempre bajo la dirección del oficial de primera o encargado.

Serán aquellos trabajadores contratados para la vigilancia diurna o nocturna de una o varias fincas, así como de cualquier dependencia de la empresa.

-Grupo Profesional 6:

Incluye los trabajadores mayores de 18 años que ejecuten trabajos para los cuales no hace falta ninguna preparación previa ni conocimientos específicos. Prestan básicamente servicios que ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención. Básicamente se dedican a tareas manuales.

-Grupo Profesional 7:

Trabajadores menores de 18 años que desempeñan funciones similares a las del Grupo 6 o que trabajen en tareas administrativas básicas, a fin de iniciarse en las funciones peculiares de estos.

Se entenderá a todos aquellos que dentro de la edad de 16 a 18 años, trabajan en las labores propias de la oficina, dispuestos a iniciarse en las funciones peculiares de ésta.

Será aquel trabajador, comprendido entre los 16 y 18 años, ligado con la empresa por un contrato especial, en virtud del cual ésta, a la vez que utiliza los trabajos del aprendiz, se obliga a enseñarle prácticamente, por sí o por otro, las funciones propias de los cultivos.

Será el operario, entre 16 y 18 años, que realiza labores de características análogas a las que ejecutan los peones, compatibles con las exigencias de su edad.

Artículo 11.- RÉGIMEN DE TRABAJO - ORGANIZACIÓN DE TRABAJO

La organización práctica del trabajo conforme a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

Sin merma de la autoridad que a ésta le corresponde, o a sus representantes legales, los delegados de personal o, en su caso, los comités de empresa tendrán las funciones de orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

Asimismo deberán ser informados respecto a las necesidades sobre colocación de trabajadores y al cese de los mismos, tanto si éste se debe a causas tecnológicas, económicas, objetivas o disciplinarias.

Artículo 12.- BASES DE PRODUCTIVIDAD

Las mejoras retributivas y condiciones de trabajo en general, establecidas en el presente convenio, tienen su base en la exigencia del rendimiento normal que corresponde humanamente a todo trabajador con plena capacidad física y conciencia de sus deberes profesionales.

Artículo 13.- PERIODO DE PRUEBA

Se establece expresamente un periodo de prueba en la iniciación del contrato de trabajo, durante el cual tanto la empresa como el trabajador podrán proceder unilateralmente a la rescisión de la relación laboral, sin que sea exigible previo aviso ni haya de mediar indemnización para cualquiera de las partes.

El periodo de prueba aludido en el apartado anterior tendrá la duración y alcance que a continuación se expresa:

Personal técnico: seis meses.

Administrativos y capataces: un mes.

Personal especializado: quince días.

Personal subalterno: un mes.

Personal de oficios manuales: quince días

Artículo 14.- JORNADA LABORAL

La jornada laboral para la vigencia de este convenio se establece en 1.800 horas anuales de trabajo efectivo, todo ello estableciendo como norma 40 horas semanales que podrán ser distribuidas de lunes a viernes o sábado.

No obstante ello, y por tratarse de empresa con actividad peculiar y artesana y de producción discontinua y sujeta a condiciones atmosféricas, se acuerda que un 30% de la jornada de trabajo anual, pueda ser distribuido de forma irregular a lo largo de todo el año con arreglo a sus necesidades, compensándose de este modo las épocas de menor con las de mayor trabajo.

Si la empresa adopta un sistema de distribución irregular de la jornada, la misma deberá comunicarlo a sus trabajadores o a los representantes de éstos, de manera que conozcan con una antelación de 5 días a su programa de trabajo.

En ningún caso se superará las dos horas de más al día con un máximo de sesenta días anuales en los periodos de máxima producción. Esta distribución se regularizará cuatrimestralmente, favoreciendo que estas horas se puedan hacer en días enteros.

TRABAJOS EN DOMINGOS Y FESTIVOS

Cualquier actividad no considerada como de necesidad ineludible, será de libre aceptación por el trabajador el realizarla en domingos o festivos, y caso de aceptarlo este trabajo deberá de ser retribuido como horas extraordinarias, con recargo del 100 por 100 sobre la hora normal.

Habida cuenta de las necesidades ineludibles que esta actividad presenta en determinados casos concretos (recolección, siembra, riego, extinción de plagas del campo, acondicionamiento y preparación de productos perecederos y atención, en el caso de venta de viveros), la empresa acordará con los representantes de los trabajadores el desempeño de tales actividades en domingos y festivos, y así poder garantizar un servicio mínimo en la misma cuando lo precise en los casos concretos mencionados anteriormente. En estos casos y aun estando ante una necesidad imperiosa con servicios mínimos consensuados con la representación de los trabajadores. El trabajador podrá negarse a la prestación de servicios, siempre que medie su preaviso a la empresa con un mínimo de quince días de antelación, no pudiendo ejercer este derecho el mismo día más de un tercio de los trabajadores de igual categoría. El resto de trabajadores quedarán a disposición de la empresa, siempre que la misma les notifique con un mínimo de 24 horas la necesidad de sus servicios.

En estos casos, el trabajador tendrá opción a computar el día de descanso semanal en cualquier otro día de la semana, o a percibir los salarios de dicha jornada, estableciéndose para ello la siguiente modalidad de pago:

Los trabajos realizados que ocupen media jornada del domingo se retribuirán con el equivalente a una jornada de trabajo normal.

En el caso de que el domingo o festivo se realice jornada completa, la retribución será equivalente a dos jornadas de trabajo normal.

Las horas que excedan de la media jornada o jornada completa de domingos y festivos se retribuirán con el equivalente al doble de una hora normal. Queda bien entendido que el posible exceso de la media jornada del domingo debe abonarse de este modo si no se completa la jornada.

Igualmente las horas perdidas por lluvias y otros accidentes atmosféricos serán recuperables en un 50 por 100, prolongando en días inmediatos sucesivos la jornada normal una hora para dicha recuperación, debiendo las empresas abonar el salario íntegro correspondiente a la jornada interrumpida por tales causas.

La jornada comienza al dar principio el trabajo en el tajo, y termina igualmente en él, a excepción de que, por la utilización de cabañerías o maquinaria, se requiera la presencia del trabajador con antelación en otros lugares para el traslado o empleo de las mismas, en cuyo caso se tendrá en cuenta la circunstancia para la determinación de la jornada, computándose estos excesos como horas extraordinarias.

INCLEMENCIAS METEOROLÓGICAS

Las horas perdidas por los trabajadores, por lluvia u otros accidentes atmosféricos, serán recuperables por ampliación de la jornada ordinaria en días sucesivos, abonándose íntegramente el salario correspondiente a la jornada interrumpida, sin que proceda el pago de las horas trabajadas por tal recuperación. El período de tiempo que se agregue a la jornada ordinaria por el concepto indicado, no podrá exceder de una hora, y siempre dentro de los días laborables de las semanas siguientes, salvo acuerdo de las partes.

Artículo 15.- PLUS DE DISTANCIA

Para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, y en consideración al coste de transporte y distancia, la Empresa pagará a todos sus trabajadores, la cantidad de 45,33 Euros mensuales.

Artículo 16.- VACACIONES

Los trabajadores fijos que hayan prestado servicio durante un año en la empresa tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales, sobre salario convenio.

La fecha y disfrute del periodo de vacaciones será fijado de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, teniendo en cuenta las épocas de menor intensidad en la realización de los trabajos regulados en el presente convenio.

Artículo 17.- PERMISOS

1º Para trabajadores ausentes al principio de la campaña

Los trabajadores fijos discontinuos que en el periodo entre dos campañas, suscriban contratos para:

Trabajar en el contexto de planes de empleo subvencionados por las Administraciones Públicas. Y en general, concierten contratos laborales de cualquier tipo, podrán retrasar su reincorporación a su puesto laboral, hasta un máximo del 20 por cien de la duración de la campaña del año anterior, siguientes a la fecha de su llamamiento al trabajo al inicio de la campaña, en atención a no haber finalizado aún dichos contratos de trabajo, pudiéndose acoger por riguroso orden de antigüedad.

2º No retribuidos

Se concederán permisos no retribuidos de hasta 10 días, ampliables de mutuo acuerdo hasta 15 días. En cada momento, los permisos concedidos por cualquier causa no rebasarán el 5% de la plantilla. Estos permisos deberán ser justificados debidamente.

3º Retribuidos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) De hasta dos días, en los casos de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización pero con reposo domiciliario o fallecimiento de cónyuge, hijos, padres o hermanos, abuelos y nietos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 150 km., el plazo será de cuatro días.

B) De dos días, en caso de nacimiento de hijo/hija. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 150 km., el plazo será de cuatro días.

C) De un día, para los casos de boda o bautizo de hijos.

D) De quince días naturales en caso de matrimonio

E) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público inexcusable o de carácter sindical, debidamente acreditado conforme establezcan las disposiciones vigentes.

F) Por el tiempo necesario, a los trabajadores que realicen estudios profesionales en centros oficiales de enseñanza, para concurrir a los exámenes en las convocatorias correspondientes.

G) Un día por traslado de domicilio habitual.

H) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, lo cual supondrá un permiso de 10 días laborables. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o padre en caso que ambos trabajen.

Artículo 19.- TRASLADO Y EXCEDENCIAS

En el supuesto de traslado con carácter forzoso de un trabajador que lleve implícito el cambio de domicilio, y previa autorización, en su caso de la autoridad laboral, se tendrá en cuenta las condiciones siguientes:

A) Cuando el traslado sea accidental y no exceda de tres meses, además del sueldo o jornal que los productores perciban y los gastos de traslado, deberá abonarse una dieta diaria equivalente a una mitad de su salario por una jornada de trabajo, computándose los días de salida y regreso.

B) En el caso de traslado definitivo o que exceda de tres meses, la empresa queda obligada además del salario que el productor viniera percibiendo, a abonar los gastos de traslado del trabajador y los familiares que con él convivan, así como los de transporte de mobiliario, ropas y enseres que fueran necesarios trasladar a la nueva residencia, y a abonar la misma dieta señalada en el apartado anterior, durante un periodo de dos meses.

Con independencia de lo establecido anteriormente, en los casos de traslado forzoso, la empresa vendrá obligada a facilitar al trabajador, en el lugar o población más cercana a su nuevo centro de trabajo, vivienda adecuada, gratuita o de renta igual a la que en su población de origen viniera utilizando.

La decisión de traslado forzoso se comunicará al trabajador con un preaviso mínimo de quince días, si el traslado es accidental, y de un mes, si lo fuere de forma definitiva o exceda de tres meses, mediante notificación escrita, en la que se expresarán los motivos en que se funda el traslado; durante estos plazos el trabajador, si no estuviere de acuerdo con la decisión de la empresa, podrá recurrir ante la autoridad laboral, a los efectos de la resolución que proceda.

Transcurridos dichos plazos sin que se formule recurso, se entenderá que el trabajador presta su conformidad a la decisión de traslado adoptada.

EXCEDENCIAS

Los trabajadores que lleven, como mínimo, un año ininterrumpido al servicio de la misma empresa podrán solicitar, por una sola vez, excedencia voluntaria por plazo no inferior a tres meses ni superior a cinco años; en los casos en que se aleguen con plena justificación causas de orden familiar, terminación de estudios profesionales y otras análogas, estas solicitudes serán concedidas por la empresa en la cuantía y plazo de duración que permitan las necesidades de la misma, en orden a su plantilla y atenciones que requiera.

En todo caso, el tiempo de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto laboral, ni determinará retribución de ninguna clase.

Artículo 20.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Todos los trabajadores afectados por el Convenio deberán pasar una revisión médica anual. La empresa fijará la fecha que se debe realizar. El trabajador que se niegue a esta revisión tendrá que firmar su carta de renuncia expresa. En el supuesto de desobediencia en la firma de su renuncia, se considerará como falta MUY GRAVE.

Ordenación de la acción preventiva en la empresa.-

1. La acción preventiva en la empresa está constituida por el conjunto coordinado de actividades y medidas preventivas contenidas en el presente capítulo.

La selección de las actividades o medidas preventivas deberá dirigirse a:

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

Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y el trabajo repetitivo y a reducir los efectos de los mismos en la salud.

Tener en cuenta la evolución de la técnica.

Sustituir lo peligroso por lo que entraña poco o ningún peligro.

Planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Dar las instrucciones a los/las trabajadores/as.

La efectividad de la medida preventiva dependerá lo menos posible de la conducta del trabajador/a y deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer éste/a. En su elección se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea substancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas razonables más seguras.

2. La planificación y organización de la acción preventiva deberán formar parte de la organización del trabajo, siendo por tanto responsabilidad del empresario, quien deberá orientar esta actuación a la mejora de las condiciones de trabajo y disponer de los medios oportunos para llevar a cabo la propia acción preventiva. En la elaboración y puesta en práctica de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa participarán los/las trabajadores/as a través de los órganos de representación.

A tal efecto, la acción preventiva deberá integrarse en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos.

El empresario deberá reflejar documentalmente la planificación y la organización de la acción preventiva, dando traslado a los delegados de prevención de dicha documentación, anualmente o en los supuestos de modificación.

3. La acción preventiva se planificará en base a una evaluación inicial de las condiciones de trabajo en la que queden reflejados el tipo y magnitud de los riesgos. La evaluación será actualizada periódicamente, cuando cambien las condiciones de trabajo o con ocasión de los daños para la salud que se hayan detectado, y la planificación revisada en consecuencia.

4. Se deberá tomar en consideración las capacidades profesionales en materia de seguridad y salud de los/las trabajadores/as en el momento de encomendarles sus tareas, adoptando las medidas adecuadas para que sólo aquellos/as trabajadores/as que hayan recibido una información adecuada puedan acceder a las zonas con riesgos generales, y específicos, los cuales estarán debidamente señalizados.

Obligaciones de control.-El empresario deberá llevar a cabo controles periódicos de las condiciones del trabajo y examinar la actividad de los/las trabajadores/as en la prestación de sus servicios para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

Cuando se haya producido un daño para la salud de los/las trabajadores/as o si con ocasión de la vigilancia del estado de salud de estos respecto de riesgos específicos, apareciesen indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario deberá llevar a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

Adecuación de las medidas preventivas.-Cuando como consecuencia de los controles e investigaciones previstos en el artículo anterior, se aprecie la inadecuación de las acciones preventivas utilizadas, se procederá a la modificación de las mismas, utilizando, hasta tanto puedan materializarse las modificaciones indicadas, las medidas preventivas provisionales que puedan disminuir el riesgo.

Específicamente, deberán adoptarse medidas preventivas cuando se les haya diagnosticado precozmente un daño para la salud o una hipersensibilidad frente a la acción de determinados agentes o a los efectos de condiciones concretas de trabajo.

Se evitará la adscripción de los/las trabajadores/as a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales.

Ampliación de los derechos de los trabajadores a la protección de su salud.-Todo/a trabajador/a en su relación de trabajo tendrá los siguientes derechos específicos:

- A conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su puesto de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.

- A paralizar su trabajo si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave y a no retornar a su puesto hasta que no haya sido eliminado, estando protegido de posibles represalias para ejercer este derecho.

- A una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que éste fue expuesto. Las pruebas médicas serán por ello específicas y repetidas con la periodicidad suficiente para detectar posibles alteraciones. Del objeto de estas y del resultado de ellas será informado personalmente y de forma completa el/la trabajador/a.

- Garantizar la voluntariedad en los reconocimientos médicos, así como la confidencialidad de los datos.

- Derecho al cambio de puesto de trabajo en igualdad de condiciones cuando se dé una incompatibilidad entre las características del puesto (una vez mejorado todo lo posible), y las circunstancias de salud del trabajador/a. La trabajadora gestante tendrá derecho durante su embarazo y en tanto dure esta circunstancia, al cambio de puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo si éste resulta perjudicial para ella o para el feto, a petición de la mujer trabajadora sin menoscabo de sus derechos económicos y profesionales, con protección de la representación sindical.

- En el espíritu general de la necesidad de adaptar los puestos de trabajo a las características individuales de las personas y no al revés, esa adaptación se realizará con especial atención para los/las trabajadores/as minusválidos y discapacitados.

- A participar con sus representantes, o en ausencia de éstos, en cuantas medidas se tomen para promover la salud y seguridad en el trabajo.

- A una formación preventiva específica que amplíe su "derecho a conocer", adaptada a los avances técnicos y repetida periódicamente, así como cuando cambie de puesto de trabajo o técnica. Todo ello a cargo del empresario y en horario de trabajo.

Delegados de Prevención de Riesgos.-Los/as Delegado/as de Prevención, como instrumento técnico representativo al servicio de los/as trabajadores/as serán designados/as por sus representantes legales de entre ellos/as, o sea de entre los miembros de los comités de empresa o los/as delegados/as de personal, en todos los tramos de empresas.

Los representantes de los/as trabajadores/as con competencias en protección de la salud y seguridad podrán ejercer los siguientes derechos:

- A ser informados por el empresario de los riesgos, resultado de las evaluaciones ambientales y de vigilancia de la salud (anónimamente), del conjunto del centro de trabajo. Dicha información deberá ser por escrito.

- A inspeccionar libremente los puestos de trabajo, requiriendo a este respecto las opiniones y observaciones de los/las trabajadores/as, siempre que no entorpezca el proceso productivo.

- A ser consultados obligatoriamente por el empresario, de forma previa a la decisión y en tiempo suficiente para poder emitir una opinión, de la introducción de nuevas tecnologías, modificación de los procesos productivos, de los locales de trabajo o adquisición de nuevos equipos y en general sobre todas aquellas medidas que pueden afectar a la salud y seguridad, tanto directa como indirectamente.

Una vez emitida la opinión mayoritaria de los representantes de los/as trabajadores/as, el empresario, en caso de no asumir la opinión expresada, está obligado a motivar por escrito sus razones.

A proponer a la dirección cuantas iniciativas consideren pertinentes para mejorar las condiciones de trabajo.

A paralizar las actividades cuando se aprecie la existencia de un riesgo grave e inminente.

A paralizar los trabajos ante una situación de riesgo grave e inminente, en la ejecución de tareas de las contratas y subcontratas, cuando estas se realicen en locales de la empresa principal.

A ser consultados e informados previamente a la toma de decisiones sobre inversiones o modificaciones de procesos productivos que puedan tener repercusión sobre el medio ambiente, en particular el control de emisiones y el tratamiento de desechos, y a conocer el cumplimiento por parte de la empresa de las disposiciones legales al respecto.

Para el ejercicio de estos derechos, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo.

Comités de Seguridad y Salud.-En todo centro de trabajo con 50 o más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado por los delegados de prevención y por el mismo número de representantes del empresario, siendo la actuación de este órgano colegiada. Este será un órgano de participación y diálogo continuo entre cuyas funciones se encuentra la de elaborar, controlar y evaluar los planes o programas de prevención, así como el control de los servicios de prevención internos y externos a la empresa.

Delegado sindical de seguridad y salud.-Previo aviso a la dirección de la empresa los sindicatos firmantes estarán facultados para ejercer, en los centros de trabajo, funciones de promoción de la salud y seguridad. Tendrán garantía de acceso al centro de trabajo, a fin de observar las condiciones de salud y seguridad, entrevistarse con los delegados de prevención, proponiendo al empresario las medidas correctoras que estime oportunas, sin que se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

Excepcionalidad de los trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.-Todo trabajo que sea declarado penoso, tóxico o peligroso tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del/de la trabajador/a.

Ello comportará necesariamente la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos.

Excepcionalidad de la protección personal.-Los riesgos para la salud del/de la trabajador/a se prevendrán evitando: 1.º su generación, 2.º su emisión, 3.º su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal adecuados al riesgo. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

La protección personal será adaptada a cada trabajador/a y su utilización comportará las menores molestias técnicamente posibles.

En la elección de los equipos de protección individual participarán los/as delegados/as de prevención y/o comité de salud, seguridad y condiciones de trabajo.

Trabajadores con especial riesgo.-Aquellos/as trabajadores/as y/o grupos de trabajadores/as que por sus características personales u otras circunstancias presenten una mayor vulnerabilidad a determinados riesgos, deberán ser protegidos de forma específica, así como beneficiarse de una vigilancia de su salud de forma especial.

Control de las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores externos.-El empresario principal deberá vigilar las condiciones de salud y seguridad de los/las trabajadores/as que, no siendo de su plantilla, realizan actividades subcontratadas por éste en su centro de trabajo o con equipos o materias suministradas por él.

Derechos en materia de seguridad e higiene en el trabajo.-Los/las trabajadores/as tendrán derecho, y será obligatorio para el empresario, disponer en el centro de trabajo de todas aquellas medidas de Seguridad e Higiene que recoge la legislación vigente en Seguridad y Salud Laboral.

En lo no previsto en los artículos anteriores se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo.

Artículo 21.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Con objeto de establecer la disciplina dentro de la empresa, y en beneficio de la producción, toda falta cometida por el trabajador será sancionada.

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes profesionales o de convivencia impuesto por las disposiciones legales y las normas, usos y costumbres de la localidad.

Las faltas cometidas, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia se califican en leves, graves y muy graves.

Son faltas leves:

A) Faltar un día al trabajo sin justificar.

B) Hasta dos faltas de puntualidad no justificadas en un mes.

C) Abandono de trabajo no justificado durante breve tiempo en la jornada.

D) Desobediencia en materia leve.

E) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social.

F) Pequeñas negligencias en la conservación del material, utensilios y maquinaria.



- G) Falta de curiosidad e higiene personal.
H) No atender al público con corrección y la diligencia adecuada.
Son faltas graves:
A) La doble comisión de falta leve dentro del periodo de un mes, excepto la puntualidad.
B) La falta de asistencia sin justificar de dos días al mes.
C) El entorpecimiento o falseamiento de datos por circunstancias que puedan afectar a la Seguridad Social.
D) Las infracciones graves a la Ley de Aguas, Código de la Circulación y, en general, aquellas que regulan la actividad campesina, que sean cometidas dentro del trabajo y estén específicamente prohibidas por la empresa.
E) Desobediencia en materia grave a los mandos de la empresa en cuestiones de trabajo.
F) La falta de respeto en materia grave a los mandos de la empresa o a los compañeros de trabajo.
G) La voluntaria disminución en el rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado.
H) El empleo de tiempo, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
I) Las injurias graves contra personas o instituciones de toda índole.
J) La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo.
K) Los descuidos graves en la realización del trabajo, en la conservación y cuidado de la maquinaria, herramientas y materiales.
L) La utilización de aparatos reproductores o telefonía particular dentro de las horas de trabajo, siempre que no exista autorización por escrito por parte de la empresa para su utilización.
M) Fumar en el centro de trabajo.
Las faltas graves se considerarán muy grave cuando tenga consecuencias trascendentales respecto a las personas, maquinaria, ganado, materiales e instalaciones o edificios.
Son faltas muy graves:
A) La reiteración en falta grave dentro del período de un mes, siempre que aquella haya sido sancionada.
B) La falta de asistencia al trabajo de seis días durante el periodo de cuatro meses, sin justificación.
C) Más de doce faltas de puntualidad en un periodo de seis meses, o veinticinco en un año.
D) Hacer desaparecer, inutilizar, estropear o modificar maliciosamente primeras materias, productos, herramientas, máquinas, ganado, aparatos, instalaciones, edificios o documentos de la empresa.
E) La indisciplina o desobediencia, así como la inducción a la misma, cuando revista especial gravedad.
F) La participación directa o indirecta en la comisión de delitos.
G) La falsedad en las circunstancias de un accidente de trabajo, la simulación de enfermedad o accidente y la prolongación maliciosa o fingida de incapacidad.
H) La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo.
I) El abandono de trabajo en puestos de responsabilidad.
J) La disminución voluntaria y continua de rendimiento.
K) Incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de Riesgos Laborales de acuerdo con lo establecido en el Artículo 29.2 de la Ley 31/1995, de 08 de Diciembre.
L) La negativa a firmar la correspondiente renuncia en el supuesto que no desee pasar la revisión médica.
Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:
Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días, pérdida de antigüedad y despido.
No será necesario requisito formal alguno para la imposición de sanciones distintas al despido, por faltas graves y muy graves.
Las faltas leves prescribirán a los diez días del conocimiento de las mismas por la empresa; las graves, a los veinte, y las muy graves, a los sesenta días.

Artículo 22.- RETRIBUCIONES

Se adjuntan para el año 2021 las tablas como ANEXO 1.

La retribución de los trabajadores comprendidos en el presente convenio se establecerá sobre los mínimos que se señalan en los artículos siguientes.

El salario señalado en las correspondientes tablas de salarios se considerará siempre referido a la jornada normal según lo establecido en el artículo 14 del presente convenio.

Por jornal o sueldo se entenderá tanto la base pactada en este convenio como las remuneraciones en especie que en cada caso se acuerden por contrato individual, liquidándose, cuando se trate de pagos en especie, en su totalidad o parte, al precio normal de venta en la localidad de los productos entregados.

Sin embargo, no se considerarán parte integrante de sueldo o jornal la casa habitación del trabajador, cuando la reciba del patrono por residir en la misma finca o explotación donde este ocupado, ni las parcelas de terreno que se faciliten para su aprovechamiento, sin que pueda realizar en las mismas mejoras ni obras de ninguna clase sin la autorización escrita del propietario. Finalizado el contrato laboral, si es por abandono de trabajo o por causa imputable al trabajador, deberá éste dejar libre y a disposición del patrono, de manera inmediata, la vivienda y parcelas que le hubieren sido facilitadas por razón de contrato de trabajo. En otros supuestos de resolución de contrato laboral, tendrá derecho el trabajador a permanecer en la vivienda durante un mes, y en el cultivo de las tierras que tuviera cedidas, hasta la recolección de las cosechas pendientes o, en su caso, a la finalización del año agrícola.

Si la empresa facilitase alojamiento y manutención al trabajador, no podrá descontarse a éste por tales conceptos cantidades que excedan del 30 por 100 del salario pactado.

La realización de los trabajos regulados en el presente convenio podrá concertarse, como modalidad especial, mediante el sistema del incentivo, destajo o tarea.

En estos casos, la retribución que obtenga el trabajador no podrá ser inferior a la señalada para la jornada y rendimiento normal, con un incremento del 45 por 100.

La iniciativa en la realización de los trabajos a incentivo, destajo o tarea podrá partir del patrono o del trabajador, siendo libre su aceptación por cualquiera de las partes.

La realización de horas de trabajo sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo serán consideradas como horas extraordinarias las cuales serán retribuidas al valor de una hora normal.

Artículo 23.- CLAUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Durante la vigencia del presente Convenio, estipulada en el artículo 4º, se establecerán las revisiones salariales que a continuación se relacionan.

La tabla salarial para el año 2021 (del 1 de enero de 2021 y hasta el 31 de diciembre de 2021) será la relacionada en el ANEXO 1.

A partir del 1 de enero de 2022 y para cada uno de los años de vigencia del convenio se realizará un incremento sobre las tablas vigentes, consistente en el IPC real del año anterior, con la garantía mínima del 1% en el supuesto que el indicado índice no alcanzase dicho porcentaje

Artículo 24.- TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR

En caso de perentoria necesidad y corta duración, los trabajadores pueden realizar trabajos de categoría superior a los que les corresponden, percibiendo durante el tiempo de prestación de este servicio la remuneración señalada para aquella categoría.

Artículo 25.- TRABAJO DE CATEGORÍA INFERIOR

Asimismo, si por circunstancias de carácter excepcional, los trabajadores hubieran de realizar trabajos de categoría inferior a la que tienen asignada, conservarán la retribución correspondiente a su categoría.

Artículo 26.- TRABAJO NOCTURNO

Los trabajadores de actividades o faenas habituales diurnas que hayan de prestar servicios entre las veintiuna y las seis horas, percibirán un suplemento del 25 por 100 sobre su salario base.

Si la jornada se realizase parte entre el periodo denominado nocturno y diurno, el indicado complemento se abonará únicamente sobre las horas comprendidas dentro de la jornada nocturna indicada.

Los trabajadores que hubiesen sido contratados expresamente para trabajar por la noche no tendrán derecho a la percepción de dicho plus.

Artículo 27.- ANTIGÜEDAD

Este complemento quedará congelado a partir del 01/01/2017. Percibiendo por este concepto la cuantía que cada trabajador tenga acreditada hasta dicha fecha, y pasando a denominarse "complemento ad personam" El cual no se revalorizará ni absorberá.

Artículo 28.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS



Todos los trabajadores acogidos a este convenio percibirán dos pagas extraordinarias, consistentes en el importe de treinta días cada una, sobre la cuantía del salario convenio.

Dichas pagas serán satisfechas de la siguiente forma: la primera de ellas durante el mes de Julio, y la segunda, el 22 de Diciembre o bien prorratearse su pago mensualmente.

Los trabajadores que ingresen o cesen durante el año percibirán estas pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 29.- PLUS DETOXICIDAD Y PELIGROSIDAD

Se abonará el siete y medio por ciento sobre hora trabajada, siempre que el trabajo se realice con medios mecánicos. Los trabajadores que permanezcan en contacto permanente con productos tóxicos percibirán un incremento del siete y medio por ciento sobre el tiempo empleado.

Artículo 30.- TRABAJOS EN INVERNADEROS CUBIERTOS

Apartado a) los trabajos que se realicen del 15 de junio al 31 de Agosto, serán como se vienen desarrollando en la actualidad; siempre que su jornada termine antes de las 15 horas.

Apartado b) Cuando no se termine antes de 15 horas y la temperatura interior exceda de 37º, el tiempo afectado por la mencionada temperatura se concederá un descanso de 10 minutos por cada hora y media de trabajo, el cual será considerado como tiempo de trabajo efectivo, no compensado ni en jornada ni económicamente.

Si se adopta el apartado b), el trabajo en invernaderos no excederá de las 12 horas y no comenzará antes de las 16 horas en el periodo entre el 15 de junio al 31 de Agosto.

La empresa esta obligada a tener termómetro en aquellos invernaderos que estén realizando trabajos, los descansos estarán controlados por los encargados o capataces.

Será facultad exclusiva de la dirección de la empresa adaptar el trabajo en invernaderos por el apartado a) o b).

Cuando la empresa esté trabajando por el apartado a) o b), para adoptar el cambio a uno u otro apartado, tendrá que ser comunicado a los representantes legales de los trabajadores con un mínimo de siete días de antelación.

Artículo 31.- DERECHOS SINDICALES

Se pactan por una legislatura sindical, la acumulación total o parcial, de horas sindicales de uno o varios miembros del comité de empresa o delegados de personal. Se pactan la acumulación de horas sindicales de los miembros de los comités de empresa en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo legal, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración; para ejercitar este derecho deberá comunicarse a la empresa con 15 días de antelación e igualmente cuando el mismo desaparezca.

Artículo 32.- EQUIPOS DE PROTECCIÓN LABORAL

La empresa proporcionará a los trabajadores para tareas especiales un equipo de impermeabilización y botas de agua, cuando sea preciso para los trabajos a realizar.

Sin más asuntos que tratar se levante la sesión a las 11.00 horas del día antes indicado, firmando todos los asistentes.

Por la empresa

Por los trabajadores

TABLA SALARIAL CONVENIO EMPRESA BENIPLANT SL AÑO 2021

TRABAJADORES FIJOS							
GRUPO PROFESIONAL	Salario diario	Salario Semanal	Paga Verano	Paga Navidad	Plus Salario Anual transporte		Sueldo Anual + Plus transporte
GRUPO 1	50,85 euros	355,96 euros	1.546,83 euros	1.546,83 euros	2 1 . 6 5 5 , 5 5 euros	543,99 euros	22.199,54 euros
GRUPO 2	42,42 euros	296,97 euros	1.290,41 euros	1.290,41 euros	1 8 . 0 6 5 , 7 0 euros	543,95 euros	18.609,64 euros
GRUPO 3	33,89 euros	237,21 euros	1.030,83 euros	1.030,83 euros	1 4 . 4 3 1 , 6 0 euros	543,95 euros	14.975,54 euros
GRUPO 4	32,40 euros	226,79 euros	985,45 euros	985,45 euros	1 3 . 7 9 6 , 3 5 euros	543,95 euros	14.340,29 euros
GRUPO 5	31,56 euros	220,91 euros	959,95 euros	959,95 euros	1 3 . 4 3 9 , 2 9 euros	543,95 euros	13.983,24 euros
GRUPO 6	30,27 euros	211,90 euros	920,64 euros	920,64 euros	1 2 . 8 8 9 , 0 1 euros	543,95 euros	13.432,96 euros
GRUPO 7	30,27 euros	211,90 euros	920,64 euros	920,64 euros	1 2 . 8 8 9 , 0 1 euros	543,95 euros	13.432,96 euros

SALARIO ANUAL = SALARIO MENSUAL * 14 PAGAS
 SALARIO DIARIO = SALARIO ANUAL / 14 PAGAS * 12 PAGAS / 365 DIAS
 SALARIO SEMANAL = SALARIO DIARIO * 7 DIAS
 PLUS TRANSPORTE = (44,88 euros/mes * 12 meses * 1% = 543 euros anual