

-Financiación: De la financiación global del presente Protocolo, se destinan a la ejecución del presente apartado 1.200 €.

8-PROYECTO PINO

La Asociación conveniente declara su intención de poner en marcha el Programa PINO, Programa de Inserción y Normalización del Consumidor Inmigrante en la Región de Murcia, consistente en dotar un dispositivo de información y una batería de acciones formativas específicas.

La Consejería conveniente declara su interés en financiar el desarrollo de dicho Programa siempre y cuando el mismo cuente con la participación efectiva de la Consejería competente en materia de servicios sociales.

Una vez formalizada esta participación, se destinarán a la ejecución del presente apartado la cantidad de 9.600 €. y la Comisión de Seguimiento del Convenio determinará los conceptos de gasto concretos a los que se aplicarán estos fondos.

Murcia a 12 de marzo de 2002.—El Consejero de Sanidad y Consumo, **Francisco Marqués Fernández**.—Por La Asociación, el Presidente, **Roberto Barceló Vivancos**.

Consejería de Trabajo y Política Social

3208 Convenio Colectivo de Trabajo para Agrícola, Forestal y Pecuario.- Exp. 6/02.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Agrícola, Forestal y Pecuario (Código de Convenio número 3000045) de ámbito Sector suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 18-1-2002 y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 6-2-2002, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24-3-1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como por las disposiciones de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección General de Trabajo

Resuelve

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 15 de marzo de 2002.—El Director General de Trabajo, por Delegación de firma (Resol. 20-9-99).—El Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

Convenio Colectivo de Trabajo Agrícola, Forestal y Pecuario de la Región de Murcia

Artículo 1.º Ámbito de aplicación.—La presente normativa será de obligado cumplimiento en todo el territorio de la Región de Murcia, regulando el trabajo agrícola, forestal

y pecuario y los trabajos de manipulación, transformación y demás faenas de carácter primario realizadas dentro de una explotación agropecuaria o de industria complementaria, siempre que constituya una explotación económica independiente. Se regirá asimismo por este Convenio el personal de oficios clásicos al servicio único o exclusivo de la empresa agraria, tales como mecánicos, conductores de vehículos, carpinteros, albañiles, panaderos y cocineros.

Art. 2.º Vigencia.—El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2002.

Art. 3.º Denuncia y Prórroga.—El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con un mes, como mínimo, de antelación a la fecha de su vencimiento, caso de no ser denunciado se considerará prorrogado por un año en su articulado, excepto la tabla salarial que se negociará por las partes.

Art. 4.º—A) Las condiciones que se establecen en este Convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

B) Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado.

C) Con carácter supletorio y en lo no previsto por este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la legislación general laboral, en el Laudo Arbitral para el Sector del Campo y Disposiciones Supletorias.

Art. 5.º Jornada.—La jornada semanal que se establece en el presente Convenio, es de 40 horas de trabajo efectivo.

En los meses de junio a septiembre, ambos incluidos, se hará la jornada intensiva de 7 horas diarias, como máximo.

Durante el período de jornada intensiva las empresas y los representantes de los trabajadores podrán acordar jornadas diferentes, siempre que esté justificado y motivándolo adecuadamente.

Las empresas vendrán obligadas a elaborar el calendario laboral de acuerdo con los representantes de los trabajadores como máximo en el mes de enero

Art. 6.º Inclemencias del tiempo.—Las horas perdidas por los trabajadores fijos por lluvias u otros fenómenos atmosféricos, serán abonadas íntegramente por la empresa sin que dichas horas deban ser recuperadas. A los trabajadores fijos—discontinuos, eventuales y temporeros, se les abonará íntegramente el salario si, habiendo iniciado el trabajo, hubiera de ser suspendido por las causas antes mencionadas, debiendo el trabajador permanecer en la empresa durante la jornada laboral para efectuar cualquier trabajo adecuado dentro de la misma.

Se entenderá como iniciado el trabajo, la confluencia del trabajador al tajo, lugar de reunión o cuando se haya iniciado el traslado por cuenta de la empresa.

Art. 7.º Horas extras.—Tendrán la consideración de horas extras todas las realizadas en domingos y festivos, también tendrán esta consideración las que sobrepasen las ocho horas diarias o las cuarenta a la semana, además de todas aquellas que se realicen una vez finalizada la jornada diaria normal en cada empresa o centro de trabajo.

Las horas extras se remunerarán con un incremento del 75% sobre el valor de la hora normal.

No obstante, ante la situación de paro existente y con el fin de fomentar el empleo, se acuerda que en cada empresa se analice conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la empresa la posibilidad de realizar nuevas contrataciones en lugar de realizar horas extras.

Caso de ser imprescindible la realización de horas extras, la empresa comunicará a los representantes de los trabajadores y delegados sindicales, caso de existir éstos, los motivos de tal necesidad, la imposibilidad de realizar nuevas contrataciones, el período durante el se realizarán las horas extras, así como el número aproximado de las mismas que se prevean. Siempre que sea posible, esta comunicación se realizará con carácter previo, y en lo posible se cumplimentará lo antes posible.

Las horas extras figurarán como tales en el recibo oficial de salarios.

Se procurará la compensación de horas extras en horas de descanso, procurando agrupar las citadas horas en períodos de jornada completa de descanso que corresponderá elegir al trabajador dentro de un período de cuatro meses siguientes a su realización, dicha jornada de descanso por acumulación de horas extras será cotizada como jornada real de trabajo.

Podrán realizarse hasta un máximo de dos horas extras diarias, quince horas al mes y ochenta horas extras al año.

La realización de horas extras será siempre de carácter voluntario para el trabajador.

Art. 8.º Vacaciones.—Los trabajadores acogidos al presente Convenio, tendrán derecho a una vacación anual retribuida, de acuerdo con su salario, consistente en 30 días naturales. La fecha de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores o sus representantes, y de no lograrse, se estará a lo que determine el Juzgado de lo Social.

En todo caso, se procurará que los períodos de vacaciones coincidan con los de menor intensidad en las faenas agrícolas, y a ser posible se señalarán coincidiendo con el término de las recolecciones, procurando queden cubiertas las necesidades mínimas. El trabajador que ingrese en la empresa en el transcurso del año, tendrá derecho en ese año, al disfrute de la parte proporcional de vacaciones. Los trabajadores que cesen por cualquier causa, tendrán derecho a una compensación en metálico equivalente a la parte proporcional de los días no disfrutados. Estas partes proporcionales se calcularán a razón de 2,7 días por mes o fracción, o de 0,68 días por semana o fracción.

Los trabajadores fijos-discontinuos y eventuales podrán disfrutar de hasta un máximo de 20 días naturales, sin que éstos tengan que ser remunerados por la empresa si les paga prorrateándoles las partes proporcionales de las vacaciones. Estos mismos trabajadores, si son ciudadanos de otros países, podrán disfrutar hasta un máximo de 30 días naturales, sin que éstos tengan que ser remunerados por la empresa. Tanto los fijos-discontinuos como los eventuales deberán de solicitar el disfrute de estos permisos con un mínimo de 10 días de antelación y serán concedidos en orden a su fecha de solicitud. Estos permisos, caso de no haber acuerdo en las fechas de su disfrute, no podrán

afectar a más de un diez por ciento de los trabajadores de la plantilla.

Art. 9.º Días festivos.—Los días festivos serán los que marca la ley, en la actualidad, 12 días nacionales y 2 locales.

Art. 10. Licencias.—El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se exponen:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Durante tres días en los casos de muerte del cónyuge, padres, hijos y hermanos de cualquiera de los cónyuges, o enfermedad grave de los mismos. Dicho período se ampliará hasta tres días más cuando se necesiten realizar desplazamientos que lo justifiquen.

C) Durante tres días en caso de alumbramiento de la esposa, pudiendo ampliar hasta dos días más cuando se necesite realizar desplazamiento.

D) Durante dos días en caso de traslado de vivienda.

E) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes oficiales, previa justificación.

F) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica, justificándolo con posterioridad y siempre que esa consulta no se pueda realizar en horas fuera de trabajo.

G) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

H) Los trabajadores dispondrán del derecho a dos consultas semestrales por el tiempo imprescindible y no remunerado, para su asesoramiento en información laboral. A tales efectos, deberá comunicarlo con la posible antelación. Todo ello podrá realizarse siempre que no haya delegado de empresa.

I) 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 su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

J) Los trabajadores con más de 1 año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a una excedencia por el tiempo necesario para cuidar de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad por enfermedad o que no pueda valerse por sí mismo. En la solicitud de dicha excedencia deberá de acreditarse fehacientemente el motivo de su solicitud.

Art. 11. Clasificación según la permanencia.— A) Trabajador fijo. Es el que es contratado para prestar sus servicios con carácter indefinido, y en funciones que no dependan de circunstancias que por su propia naturaleza pudiera interrumpir la prestación de servicio continuado.

B) Fijo-Discontinuo. El trabajador fijo discontinuo es aquel que habitualmente es llamado al trabajo para la realización de las faenas propias de la empresa, pero que actúa de forma cíclica e intermitente en su prestación de servicios en razón de la estacionalidad de la actividad agrícola que por su propia naturaleza es cíclica e intermitente.

En atención a lo establecido en los artículos 12.3 y 15.8 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el

incremento del empleo y la mejora de su calidad, el contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca, y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

No obstante lo anterior, durante la vigencia de este Convenio Colectivo, también accederán a la condición de fijos discontinuos aquellos trabajadores eventuales que reúnan alguna de las condiciones siguientes:

a) Haber trabajado 500 días en la empresa. Esto afecta a los trabajadores vinculados a las empresa desde la vigencia de este convenio. Se entiende como vinculación a las empresas el haber trabajado algún día, o estar en situación de I.T. o excedencias o cualquier otra causa de suspensión del contrato.

b) Haber prestado servicios para la empresa durante 3 años consecutivos a razón de 110 días cada año. En los años anteriores a la vigencia del presente convenio se precisará haber trabajado 155 días en cada año.

c) Se garantiza que, como mínimo, en cada empresa a partir del 2001 habrá un veinte por ciento de fijos discontinuos del total de trabajadores de la plantilla. A los efectos del calculo de trabajadores de la plantilla, los trabajadores fijos, fijos discontinuos y aquellos con contrato de trabajo de duración superior un año contarán como uno; los trabajadores cuyo contrato sea por termino de hasta un año se computarán según el numero de días trabajados y cada 200 días trabajados o fracción, en periodo de un año, se computara como un trabajador mas.

Aquellos trabajadores eventuales que presten servicios para la empresa al menos durante 60 días, en un año o campaña, tendrán preferencia para ser contratados en sucesivas campañas sobre otros trabajadores eventuales hasta que adquieran la fijeza discontinua. Para el año 2001 se computaran estos días desde el uno de julio a treinta y uno de diciembre. Estos trabajadores podrán reclamar en procedimiento por despido en caso de no ser contratados en sucesivas campañas o ser contratados con posterioridad a otros trabajadores eventuales con menor número de días trabajados en la misma. Por la falta de contratación o llamamiento a los eventuales preferentes en los términos previstos anteriormente la empresa tendrá que abonar al trabajador no contratado o no llamado una indemnización como penalización equivalente a 33 días por año de servicio, prorrateándose los períodos inferiores. Si la empresa abona esta indemnización antes o en el momento conciliación no se abonarán salarios de tramite.

Para tal fin, las empresas vendrán obligadas a facilitar a las Centrales Sindicales firmantes de este convenio colectivo, la misma documentación que legalmente se facilita con ocasión de las elecciones sindicales.

Todas las empresas deberán transformar a fecha 30-06-2002 el 20% de sus plantillas en fijos discontinuos. Tomando como criterio objetivo el los trabajadores con mayor numero de dias trabajados en la empresa. Para dicho

calculo se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa en el 2001, entendiendo por plantilla total la calculada conforme el apartado c) anteriormente descrito.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, los trabajadores que ahora se consideran fijos discontinuos, o fijos a tiempo parcial indefinido, no tienen reconocimiento alguno de la antigüedad acumulada como eventuales en la empresa, salvo en el supuesto de que por parte de la empresa fueran despedidos, y declarada la improcedencia del despido, los días de prestación de servicios a la empresa efectuados antes con carácter eventual o temporero, sin interrupciones imputables al trabajador, se computarán a efectos de la posible indemnización, pero con la distinción clara de que tales días sólo supondrían consideración económica en cuanto a la citada indemnización, no a otros efectos tales como computo de días de desempleo, paga de antigüedad, etc.

Ante la imposibilidad de una determinación concreta y precisa de las campañas o ciclos productivos en este tipo de actividad, debido en primer lugar a la existencia de diversos productos objeto de la explotación, solapadamente se pueden hacer otros cultivos de otros productos agrícolas distintos de los cultivos agrícolas tradicionales, y en segundo lugar la posibilidad de que los trabajadores fijos discontinuos puedan prestar sus servicios en cualquiera de las actividades agrícolas, puesto que la terminación de una plantación puede seguir otra u otro cultivo, ambas partes entienden que tan sólo existirá una campaña o ciclo productivo que comenzaría entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

Los trabajadores fijos discontinuos o fijos a tiempo parcial indefinido, deberán ser llamados al trabajo cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados, aun cuando, dado el carácter propio de las actividades agrícolas, su llamamiento podrá hacerse gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar, dentro del periodo de inicio de la campaña o ciclo productivo. Dicho llamamiento se efectuará siempre por riguroso orden de antigüedad, dentro de cada categoría profesional. No obstante, por acuerdo entre empresa y los trabajadores, a través de sus representantes, se podrá motivar y en su caso realizar un modo de llamamiento diferente.

Para el trabajador fijo discontinuo se establece la obligación de que la empresa efectúe su llamamiento según las costumbres del lugar, y en su caso, se hará de forma fehaciente y con al menos dos días de antelación a la fecha prevista de incorporación al trabajo. Producido el llamamiento el trabajador viene obligado a su incorporación al trabajo, ya que de no efectuarlo, se entendería que dimite del mismo, perdiendo su condición de fijo discontinuo o a tiempo parcial indefinido, y de trabajador de la empresa, salvo que justifique las razones de su no incorporación de acuerdo con la legislación vigente.

El trabajador que haya sido llamado de acuerdo con lo dispuesto en el apartado anterior y no se incorpore a la empresa en el momento fijado a tal fin perderá la condición de fijo discontinuo, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la empresa.

La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la perdida del turno en el orden que el trabajador tenga en el

censo correspondiente cuando este se encuentre en situación de I.T., en periodo de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, excedencia, licencia o aquellas otras justificadas y debidamente acreditadas. Una vez producida la incorporación quedará reanudada la relación laboral.

Al comienzo de cada campaña, las empresas vendrán obligadas a confeccionar y publicar el censo por centro de trabajo y categorías, entregando una copia del mismo a los representantes de los trabajadores y exponiéndolo en los tableros de anuncios, para conocimiento del personal.

En caso de incumplimiento del llamamiento, el trabajador podrá reclamar en procedimiento por despido ante la Jurisdicción competente, iniciándose le plazo para ello desde el día en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Los trabajadores fijos discontinuos, de conformidad con las necesidades de las empresas, cesarán en orden inverso a la antigüedad de estos, en sus respectivas categorías profesionales.

De la cotización.—Las empresas afectadas por el presente Convenio, se obligan a efectuar la cotización a favor de los trabajadores fijos-discontinuos o a tiempo parcial indefinido, al igual que de los fijos, de acuerdo con la legalidad vigente para el Régimen Espacial Agrario, incluida contingencia para el desempleo por los días efectivamente trabajados (jornadas reales), y de acuerdo con las bases de cotización que con carácter general se fijen anualmente por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o el organismo correspondiente.

De la situación legal de desempleo.—Sin perjuicio de lo que resuelva en a este respecto la Dirección General de Empleo, ambas partes entienden que la situación legal de desempleo de los trabajadores fijos-discontinuos y fijos a tiempo parcial indefinido, afectados por este Convenio, se producirá en los siguientes supuestos:

A) Cuando se produzca por el cese individualizado o colectivo de los trabajadores, por decaimiento de la actividad agrícola y sea preciso cesar a de trabajadores. Se mantendrá dicha situación hasta que se produzca nuevo llamamiento.

B) Cuando circunstancias climatológicas, estado de los cultivos, cierre de fronteras, causas de fuerza mayor, etc. impidan el trabajo en días determinados dentro de la campaña o ciclo productivo.

C) Por las demás causas previstas en la legislación vigente.

Documentación a efectos de desempleo.—Las empresas vendrán obligadas a facilitar mensualmente a la Dirección Provincial de INEM o a la oficina de dicha Entidad Gestora de la localidad donde esté ubicada aquélla, relación de los trabajadores fijos-discontinuos o a tiempo parcial indefinido, que hayan cesado por causas no imputables a aquéllos en el mes anterior, con indicación del número de días que estuvieron cesados, así como cuando se produzca el cese colectivo con indicación del número de trabajadores afectados y el período de duración del cese.

Dentro del mes siguiente al inicio de la campaña o ciclo de producción, las empresas vendrán obligadas a comunicar al INEM, la relación general de todos los trabajadores fijos-discontinuos o a tiempo parcial indefinido.

Las empresas entregaran copia de la documentación remitida al INEM a los representantes de los trabajadores.

C) Trabajador interino. Es el que se contrata de modo temporal para sustituir a un trabajador fijo durante ausencias tales como Servicio Militar, enfermedad, licencias, maternidad, excedencia, etc.

D) Trabajador eventual. Es el que se contrata para atenciones de duración limitada y determinada en el tiempo, sin que la sucesiva prestación de servicios en diferentes épocas cíclicas productivas, implique su consideración como trabajador fijo-discontinuo o a tiempo parcial indefinido, salvo que concurran las circunstancias previstas en el punto B) de este artículo, para su consideración como tal. Y el que se contrata para atender razones de circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, y también el que de forma transitoria está pendiente de alcanzar las condiciones para ser fijo-discontinuo según establece el punto B) de este artículo.

De acuerdo con lo anteriormente indicado, las empresas podrán contratar trabajadores con carácter eventual, por períodos anuales, pero con una duración máxima de 180 días de trabajo efectivo, dentro de un período de 365 días, y ello por posibilitarlo así el art. 3.º c) del R.D. 2546/1994, de 29.12.94, y el art. 15 del E.T.

En el sector de la ganadería, pero sólo en aquellas empresas en que el número de trabajadores fijos y fijos discontinuos supere el cincuenta por ciento del total de la plantilla, la contratación eventual, por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá tener una duración máxima de hasta doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses.

Estos contratos podrán prorrogarse sin pérdida de la eventualidad de la condición del trabajador, por períodos anuales sucesivos con igual número de días de duración dentro del período pactado, y se mantendrá la eventualidad hasta el momento que el trabajador adquiera la condición de fijo-discontinuo, en los términos previstos en el punto B) de este artículo.

Si por alguna razón excepcional, el trabajador eventual supera el periodo de 180 días de trabajo efectivo en el periodo de 365 días, el exceso de los días sobre los citados 180, se computará y añadirá a los trabajos en el año siguiente, para poder alcanzar la condición de fijo-discontinuo o a tiempo parcial indefinido en los términos del punto B) de este artículo.

Debido a la peculiaridad de las labores agrícolas, que dependen del estado de las tierras, riegos, lluvias, desarrollo de las plantaciones, maduración, recolección, heladas, etc., el trabajador eventual prestará sus servicios en aquellos días dentro del periodo pactado, en que sea llamado al trabajo por las empresas, cobrando el salario establecido para estos trabajadores en el presente Convenio. Asimismo, con independencia del periodo pactado de duración de prestación de servicios, podrá ser cesado en el mismo, sin derecho a ningún tipo de conversación económica en el caso de que disminuya la actividad o que ocurra cualquier causa que haga necesarios sus servicios.

Conversión en contratos indefinidos:

A la finalización de los contratos, eventuales, de duración determinada o temporada, y al objeto de fomentar la contratación estable, se podrán convertir en contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida, regulada por Ley.

Art. 12. Herramientas de trabajo.—Las empresas pondrán a disposición de los trabajadores cuantas herramientas sean necesarias para cada una de las tareas agrícolas, debiendo estar dichas herramientas en las debidas condiciones de uso y devolviéndolas igualmente, salvo el desgaste normal por su utilización y en caso contrario se responsabilizará al trabajador de las herramientas puestas a su disposición.

Art. 13. Recibos de salario.—Las empresas estarán obligadas a la entrega del recibo oficial de salarios, acreditativo de los pagos efectuados, que no podrán ser de tiempo superior a un mes.

En los recibos de salarios, de los trabajadores eventuales y fijos—discontinuos, deberán constar como días trabajados todos los días de presencia del trabajador en la empresa, independientemente del número de horas de trabajo realizadas. Igualmente deberá de figurar en los recibos de salarios referidos a los trabajadores eventuales y fijos—discontinuos, el número de horas trabajadas en el período de cada recibo de salario.

Art. 14. Retribuciones.—Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

Respecto al trabajador fijo—discontinuo y el eventual, en el salario reflejado en el Anexo, quedan incluidas las partes proporcionales de las retribuciones de los domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias de Navidad y verano, así como beneficios.

Art. 15. Salario base.—El salario base queda como sigue: El salario base de los trabajadores afectados por el presente Convenio, es el especificado en la tabla salarial anexa para cada uno de los niveles y categorías.

Art. 16. Pagas extraordinarias.—Se establecen dos pagas extraordinarias consistentes en 30 días del salario pactado en el presente Convenio. Dichas pagas habrán de abonarse el día 22 de junio y el 22 de diciembre.

Art. 17. Participación de beneficios.—Se fija una paga de beneficios para todos los trabajadores fijos, sea cual sea su categoría, pagadera el día 12 de octubre y en cuantía de 25.668 ptas. Con independencia del resultado matemático que se obtenga por el prorrateo de la paga de beneficios de los fijos al salario de los eventuales y temporeros, ambas partes ratifican en la tabla de salarios anexas de los eventuales, está incluida la parte proporcional de beneficios.

Art. 18. Plus de nocturnidad.—En concepto de Plus de Nocturnidad, se abonará a los trabajadores un incremento de 144 ptas. sobre el precio de la hora que se realice entre las 22 y las 6 horas.

Art. 19. Antigüedad.—Los trabajadores fijos, fijos—discontinuos y fijos a tiempo parcial indefinido, percibirán en concepto de antigüedad, el día de San Isidro Labrador, la cantidad que a continuación se especifica:

Antigüedad	Días de Salario Mínimo Interprofesional
1 a 3 años	11
4 a 6 años	14
7 años	18
8 años	21

Antigüedad	Días de Salario Mínimo Interprofesional
9 años	24
10 años	29
11 años	32
12 años	35
13 años	38
14 años	41
15 años	45
16 años	47
17 años	50
18 años	52
19 años	54
20 años	57
21 años	59
22 años	61
23 años	63
24 años	65
25 años	67

Los trabajadores fijos—discontinuos o fijos a tiempo parcial indefinidos, comenzarán a devengar este plus a partir de su reconocimiento como tal, con el entendimiento de que cada 175 días de trabajo equivalen a un período de un año de antigüedad, a los efectos de la tabla anterior, no pudiendo superar en ningún caso a los años naturales, con el bien entendido de que el cómputo de los mencionados 175 días no tiene por qué producirse dentro del año natural, campaña o ciclo productivo, siendo perfectamente acumulables para la obtención de cada uno de los tramos.

Art. 20. Desplazamientos.—La jornada laboral empieza y finaliza en el tajo para las faenas agrícolas.

La empresa abonará la suma de 28 ptas. por kilómetro que exceda de los dos primeros a partir del punto de partida, tanto a la ida como al regreso al lugar del trabajo, cualquiera que fuera el medio de locomoción empleado por el trabajador, y ello durante la vigencia total del Convenio.

Esta indemnización no procederá cuando la empresa sustituya la cantidad convenida, poniendo a disposición de sus trabajadores vehículos idóneos para el desplazamiento al lugar de trabajo.

Art. 21. Momento de pago y mora.—Las empresas vendrán obligadas a hacer efectiva la retribución mensual antes del día 2 del mes siguiente al vencido trabajado. De igual forma, las empresas habrán de abonar las percepciones económicas de vencimiento superior al mes en los días fijados en este convenio, en las vísperas caso de ser festivo.

El empresario que no abonase los salarios en el momento citado, incurrirá en mora desde el momento que el trabajador le requiera formalmente para el pago y deberá abonar por tal concepto una cantidad equivalente al 2% mensual, de la cantidad adeudada, sin perjuicio de la facultad que el Estatuto de los Trabajadores confiere a favor del Magistrado en los casos de reclamaciones salariales.

Art. 22. Dietas.—Cuando la empresa traslada al trabajador accidentalmente a efectuar trabajos que impliquen el pernoctar en localidad distinta a la de su residencia, además del sueldo o jornal que el trabajador perciba y gastos de traslado, deberá abonársele una dieta diaria equivalente a su salario por una jornada de trabajo. En los

días de salida y regreso devengarán idénticas dietas y caso de regresar al lugar de residencia en el día en que el trabajador se desplace devengará sólo media dieta.

Art. 23. Finiquito.—Es el documento por el cual el trabajador declara extinguida voluntariamente su relación laboral con la empresa, deberá ser de igual modelo o formato para todas las empresas afectadas por el presente convenio. Dicho modelo será establecido por la Comisión Paritaria que se establezca en este Convenio. El trabajador podrá asesorarse a su firma, de delegado de personal o Comité de Empresa.

Art. 24. Premio de jubilación.—Se establece un premio de jubilación para los trabajadores fijos, fijos-discontinuos y fijos a tiempo parcial indefinido, que llevan más de diez años al servicio de la empresa, en la cuantía y conformidad con la siguiente escala:

Antigüedad Días de Salario Mínimo interprofesional

10 años	31
11 años	34
12 años	37
13 años	40
14 años	43
15 años	47
16 años	49
17 años	51
18 años	53
19 años	56
20 años	59
21 años	61
22 años	63
23 años	65
24 años	67
25 años	69

Los trabajadores fijos-discontinuos o fijos a tiempo parcial indefinidos, comenzarán a devengar este plus a partir de su reconocimiento como tal, con el entendimiento de que cada 175 días de trabajo equivalen a un período de un año de antigüedad, a los efectos de la tabla anterior, no pudiendo superar en ningún caso a los años naturales, con el bien entendido de que el cómputo de los mencionados 175 días no tiene por qué producirse dentro del año natural, campaña o ciclo productivo, siendo perfectamente acumulables para la obtención de cada uno de los tramos.

Art. 25. Ropa de trabajo.—Para las labores que a continuación se especifican, fumigación, tractoristas, mecánicos, saca y distribución de estiércol, así como otras labores, las empresas suministrarán la ropa de trabajo necesaria.

Las empresas que manipulen productos agrícolas en almacenes, a los que les sea de aplicación este convenio, entregarán a sus trabajadores de almacén, la ropa de trabajo adecuada al mismo, que con carácter general consistirá en un mono o babi cada seis meses de trabajo efectivo, así como guantes de goma que se consideren necesarios al trabajo a realizar. La utilización de dichas prendas será obligatoria.

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

Art. 26. Póliza de seguros.—La empresa abonará la suma de 3.000 ptas., cada año de la vigencia del convenio. A cada trabajador por la suscripción de pólizas de seguros que cubra el riesgo de muerte o invalidez permanente, cuya suscripción será de exclusiva cuenta del trabajador, siendo indispensable para el pago de la cantidad antes indicada, el justificar debidamente ante la empresa la formalización de la póliza. Dicha póliza podrá ser tanto individual como colectiva.

Esta cláusula afecta a los trabajadores que a la suscripción de póliza tuviesen cubierto, al menos, 50 días de trabajo efectivo en la empresa. A los solos efectos de este cómputo, se entenderá como días de trabajo efectivo la I.T. y las excedencias forzosas.

Art. 27. Usos y costumbres.—Las retribuciones que fija este Convenio, se entienden referidas a los rendimientos mínimos en jornada legal, respetando los usos y costumbres de cada localidad.

Art. 28. Revisión médica.—Con carácter anual se efectuará a los trabajadores una revisión médica por los servicios médicos asistenciales de Mutuas Patronales, por los servicios médicos oficiales o por los servicios médicos de la empresa, en aquellas que los tengan legalmente establecidos y dispongan de los medios adecuados para ello. Todo ello en los términos previstos la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 30. Derechos sindicales.—En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia de los Comités de Empresa o en los órganos de representación que se establezcan en las administraciones públicas, estarán representados, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

Bien por acuerdo, bien a través de la negociación colectiva, se podrán ampliar el número de delegados establecidos en la escala a que hace referencia este apartado, que atendiendo a la plantilla de la empresa o, en su caso, de los centros de trabajo corresponden a cada uno de éstos.

A falta de acuerdos específicos al respecto, el número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por ciento de los votos en la elección al Comité de Empresa o al órgano de representación en las administraciones públicas, se determinará según la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores, 1.
- De 751 a 2.000 trabajadores, 2.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores, 3.
- De 5.001 en adelante, 4.

Las secciones sindicales que aquellos sindicatos que no hayan conseguido el 10 por ciento de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formasen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las administraciones públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que posteriormente se pueda establecer:

1. Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2. Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas, con voz pero sin voto.

3. Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones a estos últimos.

El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia, a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad siempre, de éste.

Los delegados de personal, miembros de comité de empresa y delegados sindicales, tendrán derecho a la acumulación de horas, hasta el 100 por 100 de las horas de que disponga para el ejercicio de sus funciones, como consecuencia de la cesión que puedan hacer sus compañeros. Las horas podrán acumularse en uno o varios de los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales, sin que en ningún caso pueda sobrepasar el máximo total de cada Comité. Dicha acumulación deberá ser notificada con quince días de antelación a la empresa y tendrá efecto hasta tanto no exista una nueva notificación distinta.

Los delegados de prevención, para el desarrollo de su labor, además de las horas sindicales que les correspondan como delegado de personal o Miembro de Comité de Empresa, dispondrán de un suplemento de horas que se determina en la siguiente escala:

Horas sindicales	Horas delegados de prevención	Total de horas/mes
15	4	19
20	5	25
30	8	38
35	8	43
40	8	48

En atención a la movilidad del personal agrícola, tendrá la condición de elegibles a efectos de elecciones sindicales los trabajadores con una antigüedad en la empresa de 3 meses.

Art. 31. Salud laboral.—Las partes suscriptoras del presente Convenio se comprometen a velar por el cumplimiento de la Legislación vigente en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, y reglamentos que la desarrollen. En caso de incumplimiento por parte de alguna de las empresas de la materia anteriormente indicada, los trabajadores, a través de sus representantes legales o de los Comités de Seguridad y Salud, si existieran, pondrán en conocimiento de la inspección de trabajo estos hechos, para su subsanación. Las partes propugnarán la agilización de los organismos de prevención previstos en la normativa.

Las partes suscriptoras del Convenio promoverán los estudios necesarios sobre trabajos en la agricultura tales

como tóxicos, penosos y peligrosos, así como trabajos en invernaderos, para prevenir los riesgos laborales en las faenas agrícolas.

El 8 de noviembre de 1995 se publicó la LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. Dicha ley obliga a constitución de comités de seguridad y salud que estarán formados por los delegados de prevención por un lado y la empresa de otro. Igualmente el empresario está obligado a hacer un estudio inicial sobre evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo de la empresa. Asimismo deberá realizar un plan de prevención.

Política preventiva

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgo y accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores, de formación de los trabajadores y especialmente de sus representantes.

Principios de la acción preventiva

Normativa aplicable

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud laboral, será de aplicación la Ley 31/95 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral.

Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley y en las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo tienen el carácter de derecho necesario mínimo indisponible siendo por tanto de plena aplicación.

Principios generales

La evolución inicial de riesgos, como punto de partida para planificar la prevención, deberá considerar como riesgos laborales una serie de factores que van a condicionar sin duda el estado de salud de los trabajadores, los cuales podemos decir que son:

- Las condiciones de seguridad
- El medio ambiente físico (en el que se encuentran los contaminantes de naturaleza física).
- Los contaminantes químicos y biológicos.
- La carga de trabajo física y mental.
- La organización de trabajo (factores que tienen que ver con la concepción del trabajo, las tareas y los procesos, los ritmos, los procedimientos, etc.)

Las empresas estarán obligadas a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, y específicamente a:

Prevenir los riesgos laborales adoptando cuantas medidas sean necesarias, las cuales deberán ser adaptadas y perfeccionadas, sin que su coste pueda recaer en modo alguno sobre los trabajadores, en base a los siguientes principios:

Evitar los riesgos.

Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

Combatir los riesgos en su origen.

Adaptar el trabajo a la persona, en relación con los puestos de trabajo, elección de equipos, métodos de producción y evitando el trabajo monótono y repetitivo.

Tener en cuenta la evolución de la técnica.

Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo.

Planificar la prevención, integrando en ella la técnica, la organización del trabajo, condiciones de trabajo, relaciones sociales y factores ambientales.

· Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

· Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Evaluar los riesgos que no hubieran podido evitarse, a través de:

Una evaluación inicial teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los riesgos derivados del trabajo, la elección de los equipos de trabajo y la exposición a sustancias o agentes peligrosos.

Tener en cuenta que la evaluación inicial de riesgos, exige que se tengan en consideración los riesgos conocidos y apreciados.

La actualización de la evaluación inicial cuando cambien las condiciones de trabajo o cuando se produzca algún accidente de trabajo o enfermedad profesional

La realización de controles periódicos de las condiciones y actividades laborales.

La evaluación inicial de riesgos es un proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para tomar una decisión apropiada sobre la adopción de medidas preventivas adecuadas.

Esta evaluación consistirá en la realización de las mediciones, análisis o ensayos necesarios, atendiendo a los criterios técnicos de los organismos especializados (instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, normas UNE, etc.) de forma que el procedimiento utilizado proporcione confianza sobre su resultado.

Integrar las actuaciones de prevención en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de las mismas.

Planificación de la Prevención

Como resultado de la evaluación inicial de riesgos, se establecerá la estructura de un plan de prevención para el sector, que facilite la articulación de la planificación de la prevención de los riesgos laborales en las empresas. Para ello, deberán acordarse y especificarse las siguientes actuaciones:

1.- El diagnóstico de la situación inicial de riesgos, mediante el estudio de las condiciones de trabajo que nos ha aportado la evaluación inicial de riesgos.

2.- La definición de objetivos generales y específicos.

3.- Los programas de actuación en función de los riesgos detectados.

4.- El plan de formación para el sector.

5.- La asignación de medios materiales y humanos.

6.- La asignación de tareas.

7.- Los programas de seguimiento y la evaluación.

Dichas actuaciones darán lugar a la implantación y desarrollo de los planes preventivos en todos los centros de trabajo sujetos a este acuerdo, de una manera rápida y coordinada a través de la comisión sectorial de seguridad y salud laboral.

Con tal fin se acuerda lo siguiente:

Se adoptará un plan de formación para todos los trabajadores y en especial para los delegados de prevención y delegados de personal.

En cumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales y en aplicación de la Ley 31/1995 y del RD 39/1997, en todos los centros de trabajo se integrará la actividad preventiva en el conjunto de sus actividades y decisiones en que este se preste, incluidos todos los niveles de la empresa. La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por estos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en todas las decisiones que adopten.

Se establece así que la seguridad es intrínseca e inherente a todas las modalidades de trabajo, por lo que las responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales están asignadas de forma directa a las funciones de cada puesto de trabajo.

Por ello, sin merma de la responsabilidad general de la empresa, el responsable de un área de trabajo también lo es de la adopción de las medidas de prevención de riesgos precisas para que el trabajo se realice con las debidas condiciones de seguridad y salud en dicha área. Igualmente dará las instrucciones necesarias a los trabajadores.

Realizar un plan formativo urgente para los trabajadores de nueva contratación sobre el Mapa de Riesgos Laborales y el Plan Preventivo de las empresas.

Art. 32. Formación profesional.— Las partes firmantes de este convenio, asumen íntegramente el III ACUERDO NACIONAL DE FORMACION CONTINUA y otros concordantes firmados en su día por las Centrales Sindicales, Asociaciones de Empresarios y en su caso el Gobierno de la Nación, y se comprometen a dar un tratamiento específico y preferente a esta materia en base a los siguientes MOTIVOS:

Evitar que este sector quede descolgado de los beneficios de la Formación Continua, rentabilizando la cuota del 0,7% que estas empresas y sus trabajadores pagan para la misma.

Mejorar la competitividad de las empresas y favorecer su adaptación y la de sus trabajadores al cambiante mercado en el que nos encontramos.

Mejorar las competencias y cualificaciones de los trabajadores de cara a la posible convalidación de experiencias laborales y conocimientos teóricos por títulos y/o certificados de profesionalidad, ante la puesta en marcha del Instituto Nacional de las cualificaciones según lo previsto en el Acuerdo de Bases sobre la Política de Formación Profesional.

Elevar el nivel cultural de todo el «capital humano» de las empresas de cara a favorecer la capacidad de diálogo y la comprensión del medio laboral y social.

Por lo expuesto, se acuerda que la Comisión Paritaria prevista en el Convenio Colectivo, asuma las competencias en materia de Formación Continua, quedando facultada para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias, conducentes a la aplicación del presente acuerdo; bien en reuniones ordinarias, o convocadas al efecto por cualquiera de las partes firmantes.

Se acuerda que entre otras, serán objetivos de dicha comisión:

Sensibilizar al sector sobre esta materia de cara a eliminar los obstáculos, prejuicios y dinámicas erróneas, que dificultan la puesta en marcha de planes específicos para el sector y/o la participación de empresas y

trabajadores en las acciones formativas que promueven las centrales sindicales y asociaciones empresariales.

Detectar las necesidades formativas específicas de empresas y trabajadores, intentando compatibilizar la oferta y demanda de acciones formativas, así como las necesidades de las empresas con las preferencias y aspiraciones de los trabajadores.

Orientar a las empresas y trabajadores sobre las posibilidades de realizar cursos, así como sobre todo lo relacionado con la convalidación de certificados de profesionalidad y/o acreditación de competencias profesionales.

Promover la conveniencia de consultar a esta comisión todas las dudas que sobre esta materia pudieran surgir.

La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Agrícola, Forestal y Pecuario de la Región de Murcia, tendrá como funciones:

Fomentar la formación de los trabajadores de su ámbito. De acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Informar, orientar y promover los planes agrupados en el ámbito de la Región de Murcia.

Hacer estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de las empresas y trabajadores del sector en la Región de Murcia.

Además de las funciones propias de la Comisión, relacionadas anteriormente, ésta impulsará las siguientes cuestiones:

Promover el desarrollo personal y profesional.

Contribuir a la eficacia económica mejorando la eficacia de las empresas.

Adaptarse a los cambios tecnológicos.

Contribuir a la formación profesional.

Art. 33. Cláusula de inaplicación salarial.—El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este convenio, tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad.

Las empresas deberán comunicar a los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto, a sus trabajadores, las razones justificativas de tal decisión dentro de un plazo de 30 días, contados a partir de la publicación del convenio.

Una copia de dicha comunicación se remitirá obligatoriamente a la Comisión Paritaria del convenio.

Las empresas deberán aportar la documentación necesaria, a los representantes de los trabajadores (memoria explicativa, balances, cuenta de resultados, cartera de pedidos, situación financiera, planes de futuro) en los 10 días siguientes a la comunicación.

Dentro de los 10 días naturales posteriores, ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial, teniendo en cuenta, asimismo, sus consecuencias en la estabilidad en el empleo.

Una copia del acuerdo se remitirá a la Comisión Paritaria.

Para los casos en que no exista acuerdo en el seno de la empresa, la Comisión Paritaria lo remitirá, al órgano de solución extrajudicial de conflictos que esté constituido en la

Región, que resolverá todos los casos en que exista desacuerdo (hasta que dicho órgano esté constituido la Comisión nombrará un árbitro a tal efecto).

El órgano de solución extrajudicial de conflictos resolverá en el plazo de 15 días a contar desde la fecha de recepción.

Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzados por los representantes de los trabajadores y la empresa y los laudos arbitrales, serán irrecurribles y ejecutivos.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar de mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente el correspondiente sigilo profesional.

Los honorarios de los árbitros, si procedieran éstos, serán satisfechos siempre por la empresa que solicite la inaplicación salarial.

Se señala como domicilio a efectos de notificaciones a la Comisión Paritaria el de cualquiera de los firmantes del presente Convenio, quedando obligado el receptor a notificarlo de forma inmediata a las otras partes.

Art. 34. Solución extrajudicial de conflictos laborales.—Las partes acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Región de Murcia y su Reglamento de aplicación, publicado en el BORM de 1 de marzo de 1997, y que vinculará a la totalidad de los centros de trabajo y trabajadores en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo. Para ello ambas partes acuerdan firmar el acta de adhesión al citado acuerdo, remitiéndola al organismo correspondiente.

Art. 35. Acoso sexual en el trabajo.—La conducta no deseada de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afecten a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros tendrá la consideración de falta muy grave.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Como medida de fomento de empleo, las partes suscriptoras del presente Convenio Colectivo, recomiendan la formalización de contratos de relevo, al objeto de sustituir trabajadores de edad avanzada, por jóvenes trabajadores, lo que se efectuará en la forma que se determine en la Comisión Paritaria.

Segunda.—Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del Convenio, que estará compuesta de forma paritaria por 4 representantes de las Centrales Sindicales y 4 representantes de las Asociaciones de empresarios, con los asesores que estimen las partes, quien intervendrán en las deliberaciones con voz pero sin voto.

Cualquiera de las partes que integran la Comisión podrá convocar reuniones, notificándose a la otra al menos con 7 días de antelación y con acuse de recibo. La convocatoria deberá constar de los puntos objeto de la reunión. Las reuniones serán válidas, siempre que se hagan de la forma que se establece y los acuerdos se realizarán por mayoría simple de los asistentes, siempre y cuando exista igualdad de miembros por una y otra representación.

Son funciones de la Comisión Paritaria Mixta:

a) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

b) La intervención del Convenio y conciliación facultativa en los problemas colectivos.

c) Arbitraje en los problemas debatidos, si bien a este último respecto, habrá que aceptar previamente el arbitraje sobre el punto controvertido, el sometimiento al mismo y el hecho de que la persona que sea nombrada árbitro será elegida de común acuerdo entre ambas representaciones, social y económica.

Tercera.—Las empresas abonarán los salarios que se fijan en este Convenio a partir de la próxima nómina de la firma del presente Convenio, sin perjuicio de su carácter retroactivo al 1 de enero de 2001, y los atrasos se abonarán dentro del mes siguiente a la firma del Convenio.

Cuarta.—El precio del valor/hora de las distintas categorías profesionales se obtendrá de dividir entre 6,66 el valor del salario día.

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS PARA EL AÑO 2001

Categorías	Ptas./día	Euros/día		
Trabajadores fijos:				
Capataces no titulados	3.507	21,08		
Sin cualificar: caseros, guardas, jardineros	3.318	19,94		
Especialistas maquinaria agrícola	3.383	20,33		
Tractoristas	3.749	22,53		
Oficial de mantenimiento de maquinaria	4.127	24,80		
Especialistas agrícolas y pecuarios	3.460	20,80		
Oficios clásicos:				
Mecánicos y conductores de vehículos	3.988	23,97		
Oficial, carpintero, albañiles, panaderos y cocineros	3.971	23,87		
Ayudante	3.438	20,66		
Técnicos administrativos:				
Técnico de grado superior	193.273	1.161,59		
Técnico de grado medio o asimilado	161.096	968,21		
Técnico especialista	149.798	900,30		
Capataz titulado	145.861	876,64		
Oficial administrativo	143.277	861,11		
Auxiliar administrativo	112.468	675,95		
Listero	93.423	561,48		
Trabajadores fijos-discontinuos y eventuales:				
Sin cualificar: peones, maestros de almazara, viveristas, jardineros, recolectores de esparto y guardas jurados o particulares	5.130	770	30,83	4,63
Especialistas (agrícolas y pecuarios, pastores, vaquero, podadores, injertadores, sulfatadores, motocultores y de riego por goteo)	5.548	833	33,34	5,01
Tractoristas	5.994	900	36,02	5,41
Oficial mantenimiento de maquinaria	6.599	991	39,66	5,96
Mecánicos y conductores de vehículos	6.161	925	37,03	5,56
Monda de acequias y regadores	6.319	949	37,98	5,70

Retenes de incendios:	Ptas./día	Euros/día
Especialista de incendios, vigilante y ayudante vehículo	5.522	33,19
Capataz, conductor, especialista helio transportado y motoserrista	6.037	36,28
Conductor motobomba	6.673	40,11

Nota. Los trabajadores de retenes de incendios, en aquellos supuestos en que en su trabajo exista riesgo para su integridad física, y sólo por el tiempo en que dure el riesgo, cobrarán un plus de peligrosidad, consistente en un 20% de su salario.

TABLA DE SALARIOS PARA EL AÑO 2002

Categorías	Ptas./día	Euros/día		
Trabajadores fijos:				
Capataces no titulados	3.637	21,86		
Sin cualificar: caseros, guardas, jardineros	3.448	20,72		
Especialistas maquinaria agrícola	3.513	21,11		
Tractoristas	3.879	23,31		
Oficial de mantenimiento de maquinaria	4.257	25,59		
Especialistas agrícolas y pecuarios	3.590	21,44		
Oficios clásicos:				
Mecánicos y conductores de vehículos	4.118	24,75		
Oficial, carpintero, albañiles, panaderos y cocineros	4.101	24,65		
Ayudante	3.568	21,44		
Técnicos administrativos:				
Técnico de grado superior	197.169	1.185,01		
Técnico de grado medio o asimilado	164.992	991,62		
Técnico especialista	153.694	923,72		
Capataz titulado	149.757	900,06		
Oficial administrativo	147.173	884,53		
Auxiliar administrativo	116.364	699,36		
Listero	97.319	584,90		
Trabajadores fijos-discontinuos y eventuales:				
Sin cualificar: peones, maestros de almazara, viveristas, jardineros, recolectores de esparto y guardas jurados o particulares	5.330	800	32,03	4,81
Especialistas (agrícolas y pecuarios, pastores, vaquero, podadores, injertadores, sulfatadores, motocultores y de riego por goteo)	5.748	863	34,55	5,19
Tractoristas	6.194	930	37,23	5,59
Oficial mantenimiento de maquinaria	6.799	1.021	40,86	6,14
Mecánicos y conductores de vehículos	6.361	955	38,23	5,74
Monda de acequias y regadores	6.519	979	39,18	5,88

Retenes de incendios:	Ptas./día	Euros/día
Especialista de incendios, vigilante y ayudante vehículo	5.722	34,39
Capataz, conductor, especialista helio transportado y motoserrista	6.237	37,49
Conductor motobomba	6.873	41,31

Nota. Los trabajadores de retenes de incendios, en aquellos supuestos en que en su trabajo exista riesgo para su integridad física, y sólo por el tiempo en que dure el riesgo, cobrarán un plus de peligrosidad, consistente en un 20% de su salario.