

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

8173 *Resolución de 16 de julio de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Capital Genetic EBT, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Capital Genetic EBT, SL (código de convenio n.º 90101892012014) que fue suscrito con fecha 1 de marzo de 2014, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 16 de julio de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CAPITAL GENETIC EBT, S.L.

CAPÍTULO I

Condiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo, regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor, las condiciones de trabajo de todo el personal que presta sus servicios en la empresa Capital Genetic Ebt, s.l que se dedica a la mejora genética de especies hortícolas y a la producción y comercialización de semillas.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en los centros de trabajo que «Capital Genetic Ebt, S.L.», tiene abiertos o pueda abrir en el futuro.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Afectará a la totalidad del personal que pertenezca a «Capital Genetic Ebt, S.L.», tanto fijo como temporal, al que preste sus servicios en la actualidad y al que pueda ingresar en el futuro.

Queda excluido de la aplicación de este Convenio Colectivo el personal de alta dirección sujeto al Real Decreto 1328/1985 de 1 de agosto.

Artículo 4. *Garantías ad personam.*

Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su totalidad sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio, manteniéndose dicho respeto estrictamente *ad personam*, las condiciones más ventajosas adquiridas a título individual.

Artículo 5. *Duración y Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, y en cualquier caso en el plazo de quince días desde la firma del mismo; sus efectos económicos, se aplicarán desde el día 1 de enero de 2014.

La duración del presente convenio será por tres años, o sea desde el día 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2016, entendiéndose prorrogado tácitamente por períodos anuales, si no media denuncia formal practicada por alguna de las partes negociadoras.

Una vez finalizada su vigencia, mantendrá la totalidad de su contenido normativo y obligacional hasta que sean sustituidos legalmente mediante negociación colectiva, aquellos apartados que previa denuncia sean negociados para años sucesivos.

El presente Convenio se formula como un Convenio Base, del que podrán negociarse sucesivas mejoras.

Artículo 6. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes componentes del Convenio, podrá denunciar el mismo con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento, en la forma que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. *Comisión paritaria.*

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, que estará integrada por cuatro representantes, dos de la Representación Empresarial y otros tantos de la Representación Social, todos ellos designados preferentemente entre aquellos que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

Podrá intervenir a nivel nacional, con carácter previo y preceptivo, como órgano de conciliación en todos los conflictos colectivos que pudieran presentarse derivados de la implantación de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo reguladas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes firmantes se comprometen a someter a la Comisión Paritaria, de forma previa y obligatoria, a la vía administrativa y judicial, todas aquellas cuestiones derivadas de la inaplicación e interpretación del Convenio Colectivo, así como cualesquiera otras que le sean legalmente asignadas.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancias de cualquiera de las partes en el plazo máximo de diez días desde la solicitud, debiendo precisar en la convocatoria el orden del día que se pretende tratar. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría de sus miembros en el plazo máximo de cinco días laborables, y tendrán eficacia general, siendo publicados para el conocimiento de la plantilla.

En caso de que se produzcan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que no haga posible la emisión de un dictamen de la misma, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter la cuestión suscitada al procedimiento de mediación recogido en el acuerdo interprofesional de solución extrajudicial de conflictos colectivos aplicable según el ámbito del mismo para todos aquellos supuestos expresamente previstos en la normativa vigente, así como cuando los firmantes lo estimen conveniente.

CAPÍTULO II

Jornada laboral, permisos, vacaciones y excedencias

Artículo 8. *Jornada laboral.*

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

No se considerará como jornada el tiempo de desayuno o bocadillo, cambios de ropa, cobro bancario de nóminas, etc.

La jornada de trabajo afectará a todas las categorías profesionales, desarrollándose de lunes a sábado. Ello, sin perjuicio de los trabajos que se realicen en situación de retén según lo previsto en el artículo 30 de este Convenio Colectivo.

Para el personal de Capital Genetic adscrito a labores agrícolas y debido a las peculiaridades, producción, estudio y cuidado de los cultivos, la jornada de trabajo podrá establecerse de lunes a domingos, respetándose en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

El horario de trabajo será el establecido por la Dirección de la Empresa.

Artículo 9. *Vacaciones.*

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo disfrutarán anualmente de 22 días laborales de vacaciones retribuidas, según salario real. Las vacaciones podrán ser disfrutadas en periodos inferiores a 22 días laborales, debiendo ser uno de los periodos como mínimo de catorce días naturales consecutivos de duración.

La forma de disfrute de las vacaciones se acordarán entre la empresa y los representantes de los trabajadores antes del día 30 de marzo de cada año, sirviendo como principios generales a tener en cuenta para la fijación de los periodos de vacaciones, el de rotación de todo el personal, para que no siempre corresponda un mismo periodo a los mismos empleados.

El empresario podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

Sin perjuicio del párrafo anterior, en ningún caso la duración de las vacaciones, cualquiera que sea su forma de disfrute, será inferior a treinta días naturales.

Artículo 10. *Permisos retribuidos.*

Todo trabajador, avisando con la posible antelación y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

1. Por matrimonio o uniones de hecho: 15 días naturales.

La convivencia acreditada deberá estar debidamente inscrita en el registro oficial que se pudiera habilitar al efecto.

Los trabajadores que hayan disfrutado del permiso de matrimonio por inscripción no podrán disfrutarlo a su vez para esa misma unión por matrimonio civil o eclesiástico.

2. Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita como tal, padres, padres políticos, hijos e hijos políticos, hermanos y hermanos políticos: tres días naturales. Cuando por tal motivo deba desplazarse a distinta provincia de su domicilio habitual el plazo será de cuatro días.

3. Por fallecimiento de abuelos, abuelos políticos, nietos y nietos políticos: Dos días naturales. Cuando con tal motivo deba desplazarse a distinta provincia de su domicilio habitual el plazo será de cuatro días.

4. Por fallecimiento de tíos y sobrinos: dos días naturales.
5. Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.
6. Un día laboral en caso de traslado de vivienda.
7. Dos días laborales, no acumulables al periodo de vacaciones, por asuntos propios.
8. Por enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita como tal o parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad: dos días naturales.
9. Por nacimientos de hijos: dos días naturales, ampliables a otros dos días naturales en caso de cesárea o si concurre cualquier otra situación de grave riesgo para la vida de la madre. Cuando con tal motivo deba desplazarse a distinta provincia de su domicilio habitual el plazo será de cuatro días.
10. Por el tiempo necesario para acudir a la celebración de exámenes, siempre que tenga acreditado previamente ante la empresa que está cursando estudios oficiales (reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura) de cualquier tipo y que justificará con la papeleta del examen.
11. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban de realizarse dentro de la jornada de trabajo.
12. Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
13. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
El inicio de los permisos se computará desde el momento en que ha tenido lugar el hecho que lo propicia.

Artículo 11. *Ausencias.*

El trabajador que no justifique su ausencia al trabajo, habrá de recuperar el tiempo de jornada realizada o no percibirá la remuneración total correspondiente a su ausencia.

Las bajas por enfermedad o asistencia a consulta médica deberán estar acreditadas, respectivamente, por su correspondiente parte de baja médico y parte de consulta médica oficial.

El párrafo anterior se entiende establecido con independencia de lo regulado respecto a las faltas y sanciones por ausencias injustificadas al trabajo.

Para la entrega a la empresa de los partes de baja por Incapacidad Temporal (IT) y los partes de confirmación por enfermedad común o accidente no laboral, los trabajadores deberán hacerlo en los tres días siguientes a su expedición por el médico del Servicio Público de Salud.

El parte de alta se entregará a la empresa en las veinticuatro horas siguientes.

Artículo 12. *Excedencias.*

1. Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

2. Excedencia voluntaria: Los trabajadores con un año de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El reingreso deberá ser solicitado por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria; en caso contrario, causará baja definitiva en la empresa.

El trabajador conserva un derecho preferente al reingreso en caso de existencia de vacantes de igual o similar categoría a la suya que exista o pueda producirse en la empresa.

CAPÍTULO III

Conciliación de la vida familiar y laboral

Artículo 13. *Permiso durante el embarazo.*

Conforme a lo dispuesto en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 14. *Permiso durante la lactancia.*

Los trabajadores, por lactancia natural o artificial, de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Las horas establecidas como permiso para la lactancia en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Igualdad, podrán disfrutarse, a elección del trabajador o trabajadora, mediante acumulación en 14 días naturales completos de permiso retribuido en los términos que acuerde con la empresa.

Ese permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 15. *Excedencia por cuidado de hijos y familiares.*

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento de este, o en su caso, desde la fecha de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en cada caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre sean ambos trabajadores de la empresa y generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retributiva.

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

En todo lo demás se estará a lo regulado en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. Reducción de la jornada con reducción proporcional del salario.

Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. A los efectos de aplicación del presente artículo, será necesario que el trabajador aporte, según el caso, libro de familia o certificado de minusvalía y declaración anual de la renta del discapacitado.

Quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada diaria de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. A los efectos de aplicación del presente artículo, será necesario que el trabajador aporte, según el caso; certificado de facultativo médico y declaración anual de la renta del familiar o pariente a cargo.

En ambos casos, la reincorporación a la jornada ordinaria deberá de comunicarse a la empresa con quince días de antelación.

Si dependen de un mismo trabajador varios familiares que dan derecho a reducir su jornada, las reducciones no se acumulan. Solo se tendrá derecho a una única reducción.

Si hubiera dos o más trabajadores con derecho a reducción de jornada a causa de la misma persona, la empresa podrá limitar que ejerzan el derecho a la vez por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

En cualquiera de los casos el derecho a la reducción termina cuando desaparecen las causas que lo originaron.

Artículo 17. Permisos con derecho a reserva del puesto de trabajo: maternidad y paternidad.

Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo los contratos de trabajo suspendidos por las siguientes causas:

1. Permiso de maternidad: En el supuesto de parto, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computando desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

2. Adopción o acogimiento de menores de ocho años, o de mayores de esta edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias o experiencias personales, o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditada por los servicios sociales competentes: El permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En los supuestos de adopción internacional el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. En caso de que la madre y el padre trabajen el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

3. Permiso por paternidad: en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, acogimiento, el trabajador tendrá derecho a un permiso de trece días ininterrumpidos y autónomos del de la madre, que se suma al ya previsto en este convenio de dos días naturales.

Puede disfrutarse simultáneamente con el permiso de maternidad del otro progenitor o una vez finalizado el mismo y en ambos casos a tiempo completo o parcial.

Este permiso en los casos de parto múltiple se amplía en dos días naturales más por cada hijo a partir del segundo.

En el supuesto de parto, el permiso corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá exclusivamente a uno de los progenitores.

4. Riesgo durante la lactancia natural; En el supuesto de riesgo durante la lactancia natural de un hijo/a menor de nueve meses en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, debido a que las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre o hijo/a y así conste acreditado mediante certificación médica. Teniendo derecho la madre lactante natural al cambio de puesto de trabajo a otro exento de riesgo o a la suspensión de su contrato de trabajo hasta que el hijo/a cumpla nueve meses o se reincorpore al trabajo antes de los nueve meses.

CAPÍTULO IV

De la contratación laboral

Artículo 18. *Contratos temporales por terminación de obra.*

El contrato por terminación de obra, se podrá concertar cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

En los contratos temporales por terminación de obra, el trabajador puede ser trasladado a cualquier otro centro de trabajo que tuviera o pudiera tener la empresa dentro de la misma provincia, si las necesidades empresariales así lo requiriesen siempre que se cumplan las siguientes condiciones: a) que cada una de las obras a ejecutar tengan autonomía y sustantividad propias; b) que las tareas a realizar por el trabajador contratado para obra o servicios tenga un carácter ocasional; c) que las obras se ejecuten de manera simultánea; d) que el contrato identifique claramente cada una de las obras que constituyen su objeto.

Artículo 19. *Contratos eventuales por circunstancias de la producción.*

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal dentro de la empresa, los contratos podrán celebrarse con una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo 20. *Contratos en Prácticas.*

El contrato de trabajo en Prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.

No deberá haber transcurrido más de cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, desde la terminación de los estudios.

La retribución de los trabajadores contratados en prácticas consistirá en el 60% o el 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para cada categoría profesional.

Artículo 21. *Periodo de prueba.*

De conformidad con lo previsto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, se establece que para todas las contrataciones que lleve a cabo la empresa afecta por el presente convenio colectivo, el período de prueba para los técnicos y titulados será de seis meses, y de dos para el resto de trabajadores, excepto para los trabajadores no cualificados que será de quince días.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La duración del periodo de prueba no puede ser superior a la del contrato, pero en un contrato temporal podrá ser igual a la duración del mismo.

Artículo 22. *Cese voluntario.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- 1) Dos meses para los técnicos, titulados, comerciales y especialistas.
- 2) Quince días para el resto del personal.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

CAPÍTULO V

Estructura salarial

Artículo 23. *Definición de las 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.

Artículo 24. *Tablas salariales.*

Los sueldos y remuneraciones en las diferentes categorías o grupos profesionales que figuran en este Convenio Colectivo, son los que se relacionan en su anexo (tabla salarial), donde se refleja el nivel.

Artículo 25. *Pago de salarios.*

Las retribuciones que se fijan en el presente capítulo se entenderán sobre jornada completa, y, el salario se abonará a fin de cada mes mediante transferencia a la libreta o cuenta corriente que determine en cada momento el trabajador, salvo pacto o acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 26. *Incremento salarial.*

Para el segundo y tercer año de vigencia del presente convenio colectivo, así como en caso de prórroga, se aplicará sobre las Tablas Salariales que estén en vigor, un incremento retributivo equivalente a la variación anual del Índice de Precios al Consumo Nacional, establecido por el Instituto Nacional de Estadística cada 31 de diciembre.

Artículo 27. *Salario base.*

El salario base del personal afectado por este Convenio es el especificado en el anexo «Tabla salarial» del presente Convenio para cada uno de los grupos y categorías.

Artículo 28. *Plus de productividad.*

A iniciativa de la empresa podrá establecerse el complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo, consistente en tareas, primas o cualquier otro incentivo que el trabajador debe percibir por razón de una mayor calidad o cantidad de trabajo. Este sistema, al no tener carácter consolidable, no otorga derecho adquirido alguno para los trabajadores.

Artículo 29. *Horas extraordinarias.*

Con carácter general no se realizarán horas extraordinarias con objeto de favorecer la creación de empleo.

El número de horas extraordinarias, conforme a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores no podrá ser superior a ochenta al año, salvo los supuestos para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias sea cual sea su naturaleza se abonarán con el mismo precio de la hora de trabajo normal, o se compensarán a criterio de la empresa por tiempos equivalentes de descanso retribuido, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 30. *Pagas Extraordinarias.*

Todos los trabajadores a quienes comprende este Convenio, percibirán dos pagas extraordinarias (julio y diciembre) equivalentes a una mensualidad de salario base cada una de ellas, pudiendo efectuar la empresa el abono de las mismas por prorrateo en doceavas partes del importe total de las pagas extraordinarias en cada una de las mensualidades.

El personal de nuevo ingreso tendrá derecho a su devengo proporcionalmente al tiempo trabajado.

El personal que cause baja definitiva en la Empresa tendrá derecho a los devengos proporcionales al tiempo trabajado.

Artículo 31. *Cláusula de no aplicación de las condiciones de trabajo.*

Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo, y que afecten a las siguientes materias:

1. Jornada de trabajo.
2. Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
3. Régimen de trabajo a turnos.
4. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
5. Sistema de trabajo y rendimiento.
6. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
7. Mejoras voluntarias de la aplicación protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende por causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión, o esta no alcanzara un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos señalados en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o con un árbitro designado al efecto para ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plano no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores. El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Artículo 32. *Gastos de locomoción, manutención y estancia.*

Las cantidades que se entreguen al trabajador como asignaciones para gastos de locomoción y gastos de manutención y estancia en establecimientos de hostelería serán fijados atendiendo a las cuantías máximas que a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas sean reconocidas por tales conceptos como exceptuadas de gravamen en cada momento.

CAPÍTULO VI

Condiciones sociales

Artículo 33. *Complemento en caso de incapacidad temporal.*

1. Todos los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal, derivada de cualquier contingencia (excepto accidente de trabajo), con necesidades de hospitalización, intervención quirúrgica o postoperatorio percibirán el 100% de su retribución real desde el primer día de baja y hasta el día del alta hospitalaria.

2. Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia (excepto accidentes de trabajo) percibirán el 90% de su retribución real desde el cuarto día de baja hasta el treinta. A partir del día treinta y uno de incapacidad temporal percibirán el 75% de su retribución real.

3. Para que la empresa complemente las prestaciones referidas en los dos apartados anteriores, en el caso de que la incapacidad temporal haya sido motivada por enfermedad común, será preciso que el trabajador haya cumplido un período de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante conforme al artículo 130 de la Ley General de la Seguridad Social.

4. Todos los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo percibirán el 100% de su retribución real desde el primer día de baja y hasta el alta médica.

5. En los casos lo incapacidad temporal será facultativo de la empresa y con cargo a esta, y obligatoria para el trabajador, sin que ello suponga menoscabo de ninguno de sus legítimos derechos, someterse a un reconocimiento médico ante el facultativo que designe la empresa, que le será comunicado debidamente, con el fin de comprobar el estado fisiológico del trabajador y su evolución.

6. A los efectos previstos en este artículo, se entenderá por salario real el importe de la base reguladora de la prestación correspondiente.

Artículo 34. *Seguro indemnización por accidente laboral.*

La empresa suscribirá una póliza de seguro colectiva, haciendo entrega de una copia de la misma a los representantes de los empleados, suficiente y en favor de sus trabajadores, para que estos o sus legítimos herederos perciban en concepto de indemnización las siguientes cantidades siempre que la causa motivadora sea un accidente de trabajo.

1. Por muerte o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo: 16.000 €.
2. Por declaración de invalidez permanente total para su profesión habitual por accidente de trabajo: 6.000 €.
3. Por declaración de invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo por accidente de trabajo: 9.000 €.

En caso de inexistencia de dicha póliza de seguros la responsabilidad indemnizadora por dichos eventos, recaerá en la empresa.

La empresa abonará a los legítimos herederos de los trabajadores en activo que fallezcan por causa natural el importe de tres mensualidades de salario real.

A los efectos previstos en este artículo, se entenderá por salario real el importe de la base reguladora de la prestación correspondiente.

Artículo 35. *Jubilación.*

En cuanto a la jubilación ordinaria, anticipada, y parcial, y cualquier otra forma de jubilación que pudiera establecerse, se estará en cada momento a lo que prevea la legislación social vigente, en especial a lo previsto en los artículos 160 y siguientes de la Ley General de la Seguridad Social y en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación concordante y complementaria, que sustituirá a lo aquí pactado en todo aquello que se oponga o contradiga.

1. Jubilación parcial: Al amparo del artículo 166.2 de la Ley General de la Seguridad Social y del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce a los trabajadores que tengan cumplidos los 61 años de edad, o 60 si tuvieran la condición de mutualistas a 1 de enero de 1967, el derecho a solicitar a la empresa la jubilación parcial, si reúnen los demás requisitos exigidos para ello, estando la empresa obligada a concederla en los términos y porcentajes que solicite el trabajador/a, de entre un mínimo del 25% y el máximo del 75% de reducción de su jornada de trabajo, o del 85% para los supuestos en

que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida y demás condiciones establecidas legalmente.

En cualquier caso, el acceso a la jubilación parcial de las personas interesadas será voluntaria para ambas partes, y requerirá que se alcance el correspondiente acuerdo individual entre el trabajador y la empresa mediante la celebración simultánea del correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial y del contrato de relevo.

El trabajador relevista deberá pertenecer al mismo grupo profesional (administración, producción, mantenimiento y técnicos) que el trabajador jubilado parcialmente, si bien la prestación de sus servicios no necesariamente deberá realizarse en el mismo servicio al que pertenezca el trabajador sustituido pudiendo ser contratado el relevista en cualquier servicio que tenga la empresa al que pertenezca el trabajador jubilado parcialmente.

El contrato de relevo que celebre la empresa será a jornada completa.

Las previsiones contenidas en el presente acuerdo en materia de jubilación parcial/ contrato de relevo quedan asimismo condicionadas a que el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) reconozca al trabajador interesado la percepción de la correspondiente pensión de jubilación parcial, y si esta fuera denegada el trabajador será inmediatamente reincorporado a su puesto de trabajo, con la consiguiente extinción automática del contrato de relevo sin derecho a indemnización alguna, por falta de objeto y causa para el mismo, y conforme también, a lo dispuesto en el apartado b) del número 1 del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, al quedar automáticamente incorporada esta cláusula a todos los contratos de trabajo de relevo que se suscriban en la empresa a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO VII

De la organización del trabajo

Artículo 36. *Organización en el trabajo.*

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las normas contenidas en este convenio colectivo y las leyes vigentes, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

La empresa podrá establecer un sistema de organización científica del trabajo según las normas generales que rigen la materia, considerando actividades y rendimientos, previos los estudios técnicos indispensables realizados por equipos de expertos cualificados en la materia.

La empresa valorará según los estudios realizados, los puestos de trabajo como consecuencia de la reorganización, modernización, informatización o automatización de sus sistemas y métodos.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su competencia profesional.

Si las órdenes dadas comprendiesen menosprecio o abuso de autoridad, no serán de obligado cumplimiento, debiendo ser puestos de hecho en conocimiento de los máximos responsables de la empresa, para que cesen de forma inmediata o se abstengan en el futuro de dar dichas órdenes.

Todo trabajador podrá poner en conocimiento de la empresa, de forma correcta y respetuosa, cuantas dudas, quejas o peticiones, se relacionen con la prestación de su trabajo, bien directamente o por conducto de sus representantes.

El deber primordial del trabajador es la diligencia en el desempeño de su trabajo y la colaboración en procurar la buena marcha de la empresa, obligándose la empresa a poner al alcance de los trabajadores los medios necesarios para que estos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad y salud laboral.

El trabajador cuidará de las máquinas y útiles cuyo uso y manejo se le confíe, las mantendrá en perfecto estado y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan de forma intencionada, por uso inadecuado o abandono.

Queda prohibida la utilización de máquinas y medios de la empresa fuera de la misma o para usos privados y ajenos a la prestación laboral.

Los trabajadores están obligados a mantener el debido sigilo y en su caso el más estricto secreto profesional de todos aquellos conocimientos, datos, informes, etc., de tipo personal o privado, que sobre los miembros integrantes de su empresa, o asuntos relacionados con ellas tengan acceso por razón de su puesto de trabajo.

Artículo 37. *Movilidad geográfica.*

Siempre que por razones de producción y que así sea requerido por la empresa, cuando un trabajador sea desplazado geográficamente a un centro de trabajo situado en Comunidad Autónoma distinta a la de su centro de trabajo habitual, la empresa abonará al trabajador, durante un periodo máximo de seis meses, los gastos derivados de manutención y estancia, que serán fijados atendiendo a las cuantías máximas que a efectos del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas sean reconocidos por tales conceptos como exceptuadas de gravamen en cada momento.

Artículo 38. *Movilidad funcional.*

Siempre que lo requieran los servicios, la empresa podrá adscribir a un trabajador para realizar tareas distintas de las que de forma habitual viniera prestando, dentro de la titulación académica o grupo profesional. La movilidad funcional en el seno de los servicios se efectuará sin perjuicio de los derechos básicos y profesionales del trabajador.

Artículo 39. *Trabajos de superior e inferior grupo profesional.*

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la empresa podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a un grupo profesional superior al que pertenezca; cuando desempeñen trabajos de un grupo superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el grupo asignado y la función que efectivamente realice.

1. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al que pertenezca, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible.

2. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

3. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, debiendo comunicar la empresa su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

Artículo 40. *Formación Profesional.*

La empresa considera como de fundamental interés el mejoramiento de la formación de sus empleados, tanto en el aspecto especialmente profesional, como en el de su formación general.

Con el fin de que los trabajadores puedan promocionarse laboralmente dentro de su empresa realizando cursos, seminarios o estudios de interés para la misma, podrán beneficiarse de una ayuda económica que compense los gastos de matrícula desembolsados por el trabajador, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

1. Solicitud por escrito del trabajador.
2. Que acredite el aprovechamiento en la formación recibida mediante la presentación de la oportuna documentación.

3. Que sea aceptado libremente por la empresa que debe abonar la citada ayuda económica.

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 41. *Garantías sindicales.*

Tendrán la consideración de representantes sindicales, dentro del seno de la empresa, los miembros de comités de empresa y, en su caso, los Delegados de Personal, que disfrutarán, de las garantías sindicales establecidas legalmente y previstas para el ejercicio de sus funciones.

Los miembros del comité de empresa, dispondrán de un crédito de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

La utilización del crédito horario ordinario será preavisada a la empresa con 3 días de antelación, salvo imprevistos justificados.

Las funciones de los representantes de los trabajadores serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razón de su afiliación sindical.

CAPÍTULO IX

Seguridad y salud laboral

Artículo 42. *Seguridad y Salud Laboral.*

La empresa facilitará gratuitamente a los trabajadores a su servicio los medios necesarios para la prevención de riesgos y la adopción de las medidas de salud laboral que correspondan y sean adecuadas para la prestación del servicio, atendiendo a las situaciones y condiciones específicas de cada puesto de trabajo.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como a la normativa de desarrollo de la misma.

Artículo 43. *Vigilancia de la salud.*

Todo trabajador/a tiene el derecho a que se le garantice, por parte del empresario, la seguridad y la salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Por tanto, el empresario ha de garantizar a sus trabajadores la vigilancia de su estado de salud en función de los factores de riesgo a los que estén expuestos, en cumplimiento de los establecidos en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

De acuerdo con lo establecido en el Protocolo de Vigilancia Sanitaria Específica de Plaguicidas, respecto a la periodicidad, se debe considerar, como norma general, que el reconocimiento médico es anual. No obstante lo anterior, será semestral si el trabajador está habitualmente y/o intensamente expuesto o si lo aconsejan las alteraciones detectadas. Los resultados serán comunicados a los trabajadores afectados.

La información médica de carácter personal no podrá facilitarse al empresario o a otras personas sin el consentimiento expreso del trabajador.

Todos los costes de esta materia deben ser asumidos por el empresario, ya que no pueden recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

Artículo 44. *Normas sobre aplicación de productos fitosanitarios.*

En la manipulación y aplicación de los plaguicidas deberán cumplirse escrupulosamente las condiciones de utilización de los mismos que figuren en las

etiquetas de sus envases y, particularmente, respetarse los plazos de seguridad correspondientes.

En los trabajos en invernaderos, los trabajadores serán informados de los productos fitosanitarios que se están utilizando, no pudiendo realizar trabajos en el mismo invernadero en el que se esté aplicando el tratamiento.

De conformidad con lo establecido en el Decreto 260/1998, de 15 de diciembre, por el que se establece la normativa reguladora de la expedición del carné para la utilización de plaguicidas, el personal dedicado a la realización de tratamientos con estos productos, deberá encontrarse debidamente capacitado para desarrollar dicha labor, y dotado, en su caso, del correspondiente carné que acredite sus conocimientos teórico-prácticos sobre su uso.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario y sancionador

Artículo 45. *Régimen disciplinario.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa y, siempre, previa comunicación a los representantes de los trabajadores en cada centro de trabajo, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente Convenio.

Artículo 46. *Valoración de la falta.*

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

La sanción de las faltas, graves o muy graves, deberá comunicarse por escrito a los representantes de los trabajadores con carácter previo a su cumplimiento. Las faltas graves y muy graves de los afiliados a las secciones sindicales les serán comunicadas a las mismas con idéntico procedimiento. La sanción deberá ser comunicada por escrito al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Artículo 47. *De las faltas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo dispuesto en los siguientes artículos, siendo estas meramente enunciativas.

Artículo 48. *Faltas leves.*

- a) La falta de puntualidad, de hasta cinco días dentro del mismo mes, sin causa justificada. Se considerará falta de puntualidad la inferior a treinta minutos, considerándose falta de asistencia la superior a treinta minutos.
- b) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.
- c) La no comunicación con la debida antelación de inasistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.
- d) El reiterado olvido de la firma en las listas de asistencia, o de los mecanismos de control.
- e) Ausencia del puesto de trabajo sin el correspondiente permiso.
- f) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- g) La incorrección con el público o compañeros de trabajo, cualquiera que sea la situación dentro de la estructura de la Empresa.
- h) La embriaguez o el consumo de sustancias psicotrópicas de forma ocasional, por una sola vez.

i) El incumplimiento de las normas de tramitación en los referentes a los datos personales.

j) La no comunicación por parte de los responsables del grupo de las incidencias leves producidas entre el personal dependiente jerárquicamente.

Artículo 49. *Faltas graves.*

a) La reincidencia por tres veces en faltas leves en un año siempre que no sea la puntualidad.

b) Las faltas repetidas de asistencia sin causa justificada.

c) El abandono del puesto de trabajo, si este causare perjuicio al servicio.

d) La realización de actividades ajenas al servicio dentro de la jornada de trabajo.

e) La simulación de la presencia de otro trabajador utilizando alteración de los medios de control.

f) El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.

g) La desobediencia a lo ordenado, por un superior, dentro de las atribuciones de su competencia.

h) La manipulación intencionada de cualquier elemento de control.

i) Las faltas notorias de respeto o consideración con el público en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeñan.

j) La embriaguez o consumo de sustancias psicotrópicas en hora de servicio.

k) El encubrimiento, por parte de los responsables del grupo, de la negligencia, falta de asistencia, incumplimiento de deberes profesionales o ausencias del trabajo de los trabajadores a su cargo.

l) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

Artículo 50. *Faltas muy graves.*

a) La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.

b) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

c) Más de cinco faltas injustificadas al trabajo en un período de seis meses o más de diez en un año.

d) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

e) Las ofensas verbales o físicas a los directivos de la empresa o a los familiares que conviven con ellos o al público que acude a la empresa.

f) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

g) La embriaguez o toxicomanía habitual si repercuten negativamente en el trabajo.

h) Las agresiones verbales o físicas entre trabajadores en horas de servicio.

i) La simulación de enfermedad.

j) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los locales, maquinaria, materiales o documentos de los servicios.

k) Condena firme al trabajador por la comisión de los delitos de hurto, robo, estafa o malversación de fondos.

l) El ejercicio de actividades profesionales o privadas incompatibles con el desempeño de su actividad profesional, salvo expresa autorización de la empresa.

m) La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del cargo y que tengan el carácter confidencial, reservado o privado.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal

incumplimiento se derive un riesgo de daños graves para la para la seguridad y salud de los trabajadores.

- o) Fumar en el centro de trabajo.
- p) Incumplimiento de las normas de utilización de los sistemas informáticos y de comunicaciones electrónicas establecidas por la empresa.
- q) El acoso sexual o por razón de sexo a las personas que trabajan en la empresa.
- r) Cualquier atentado contra la libertad sexual y/o religiosa de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

Artículo 51. *De las sanciones.*

La Dirección de la empresa podrá sancionar las faltas laborales enumeradas en los artículos anteriores cometidas por sus trabajadores con las siguientes sanciones máximas:

- a) Por falta leve:
 - 1. Amonestación por escrito.
 - 2. Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
- b) Por falta grave:
 - 1. Suspensión de empleo y sueldo de once días a tres meses.
- c) Por falta muy grave:
 - 1. Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.
 - 2. Despido.

Artículo 52. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días, las faltas muy graves a los 60 días, a partir del momento en que por la empresa se tenga conocimiento de la comisión del hecho y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XI

Para la igualdad de trato y no discriminación

Artículo 53. *Igualdad.*

Las partes firmantes de este convenio Colectivo declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, partido político, etc.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Las empresas podrán establecer medidas de acción positivas, tales, como establecer reservas de preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

El trabajador y la trabajadora, tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en este Convenio Colectivo o en el

acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en todo caso, lo establecido por este y por las leyes que le son de aplicación.

Artículo 54. *Respeto por la dignidad y la libertad sexual de las trabajadoras y trabajadores.*

Las partes firmantes del presente Convenio, en aras del principio fundamental de igualdad de trato, se comprometen a cumplir los derechos fundamentales de respeto y dignidad de las personas y a crear y mantener unas relaciones de trabajo y un entorno laboral basados en el respeto mutuo donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de trabajadoras y trabajadores. Para ello se evitará todo tipo de intercambio verbal o de conducta de naturaleza sexual y cualquier tipo de discriminación, humillación o acoso.

Tal y como define la Ley para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, se entiende por acoso sexual en el trabajo cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Tales comportamientos se encuentran tipificados como faltas muy graves en el artículo 51 de este Convenio.

CAPÍTULO XII

Clasificación funcional

Artículo 55. *Clasificación personal.*

La clasificación del personal afectado por este Convenio Colectivo es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas su plazas, si las necesidades y volumen de la empresa en concreto no lo requieren.

Los cometidos profesionales de cada oficio y categoría deben de considerarse como meramente indicativos, pues todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro del cometido propio de su competencia profesional.

Grupo 1. Administración:

Gerente.
Jefe Administración.
Oficial Especialista administración.
Oficial Administración.
Técnico Administración.
Técnico Auxiliar Administración.
Técnico Adjunto Administración.
Auxiliar Administrativo.

Grupo 2. Profesional Técnico:

Técnico A.
Técnico B.
Técnico C.
Técnico D.
Técnico E.

Grupo 3. Comercial:

Delegado.
Técnico Comercial especialista.
Técnico Comercial.
Comercial.
Auxiliar Comercial.

Grupo 4. Investigación y Desarrollo (I+D):

Técnico Desarrollo.

Grupo 5. Personal de Cultivo:

Encargado.
Auxiliar de producción.
Peón.

Artículo 56. *Definición de las categorías profesionales.*

Según el cuadro de clasificación que se detalla a continuación se determinará la que corresponda a cada trabajador a todos los efectos inherentes. Las definiciones, según las funciones o actividades del personal dentro de la empresa, serán las siguientes:

Grupo 1. *Administración*

a) Gerente.—Las funciones a desarrollar por el trabajador pretenden dar respuesta a necesidades organizativas y directivas al más alto nivel dentro del entramado empresarial, siendo ejecutadas aquellas con las máximas delegaciones de mando, responsabilidad y autonomía.

b) Jefe Administración.—Es aquel, provisto o no de poderes, que bajo la dependencia directa de la Dirección lleva la responsabilidad directa del departamento de Administración.

c) Oficial Especialista Administración.—Es el empleado capacitado, que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe superior, si lo hubiera, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios dentro del Departamento de Administración.

d) Oficial Administración.—Es el empleado, provisto o no de poderes, que a las órdenes inmediatas de un Oficial Especialista, si lo hubiere, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección distribuyendo los trabajos entre técnicos y auxiliares de administración que de él dependan.

e) Técnico Administración.—Es aquel empleado que actúa a las órdenes de un Jefe u Oficial, si lo hubiere, y que realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren amplios conocimientos de la técnica administrativa y de gestión.

f) Técnico Auxiliar Administración.—Es aquel empleado que actúa a las órdenes de un Jefe, Oficial Especialista o Técnico si lo hubiere, y que realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

g) Técnico Adjunto Administración.—Es el empleado que con iniciativa restringida actúa subordinado a un Jefe, Oficial, Técnico o Técnico Auxiliar si lo hubiere, que puede realizar trabajos que requieren conocimientos de carácter general de la técnica administrativa, si bien carece de experiencia.

h) Auxiliar Administrativo.—Es el empleado que realiza tareas administrativas con alto grado de supervisión, siguiendo un método de trabajo previamente establecido y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática de un Jefe, Oficial o Técnico Administrativo, si lo hubiere.

Grupo 2. *Técnicos*

- a) Técnico A.—Es aquel que bajo la dependencia directa de la Dirección lleva la responsabilidad directa de todo lo concerniente a Investigación y nuevas Tecnologías.
- b) Técnico B.—Es el empleado capacitado, que actúa a las órdenes inmediatas del Técnico A, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios de Investigación y Nuevas Tecnologías.
- c) Técnico C.—Es el empleado, que a las órdenes inmediatas de un Técnico B, si lo hubiere, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección de Investigación y Nuevas Tecnologías, distribuyendo los trabajos entre los Técnicos D y E que de él dependan.
- d) Técnico D.—Es aquel empleado que actúa a las órdenes inmediatas de un Técnico B o C, y que realiza con cierta independencia, trabajos que requieren conocimientos de ingeniería, pero con una experiencia no muy dilatada.
- e) Técnico E.—Es el empleado que con iniciativa restringida actúa subordinado a un Técnico B, C o D, si lo hubiere, realizando trabajos de carácter secundario por carecer de experiencia alguna.

Grupo 3. *Comercial*

- a) Delegado.—Es aquel que bajo la dependencia directa de la Dirección lleva la responsabilidad de dirigir y organizar una delegación comercial de la empresa.
- b) Técnico Comercial Especialista.—Es el empleado capacitado, que actúa a las órdenes inmediatas del Delegado, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de la organización comercial y ventas.
- c) Técnico Comercial.—Es el empleado, que a las órdenes inmediatas de un Delegado o un Técnico Especialista, si lo hubiere, está encargado de realizar trabajos que requieran conocimientos técnicos sobre la operatividad comercial.
- d) Comercial.—Es el empleado, que a las órdenes inmediatas de un Técnico Especialista o Técnico Comercial, si lo hubiera, realiza trabajos que exigen conocimientos generales sobre la operatividad comercial.
- e) Auxiliar Comercial.—Es el empleado, que con iniciativa restringida actúa subordinado a un Técnico Comercial o Comercial, si lo hubiera, realiza trabajos que sólo exigen conocimientos elementales sobre la operatividad comercial.

Grupo 4. *Investigación y Desarrollo (I+D)*

- a) Técnico Desarrollo.—Dentro de este grupo se encuadran las funciones consistentes en actividades complejas con objetivos definidos, que requieren a un profesional especializado en las secciones de Investigación y Desarrollo.

Grupo 5. *Personal de Cultivo*

- a) Encargado.—Trabajador que tiene a su cargo de modo personal y directo la vigilancia y dirección de las distintas faenas que se realizan en la empresa.
- b) Peón.—Es el trabajador que, merced, a una práctica continua y no estando comprendido en los grupos anteriores, presta servicios en las tareas que le son asignadas por sus inmediatos superiores con arreglo a sus conocimientos y prácticas de oficio.
- c) Auxiliar de producción.—Trabajador que está a las órdenes del encargado realizando trabajos auxiliares con alto grado de supervisión, siguiendo un método de trabajo previamente establecido.

Artículo 57. *Derecho supletorio.*

En todas aquellas materias no reguladas específicamente en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación social vigente, constituida básicamente por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

Tablas salariales 2014

	Salario base - Euros
<i>Grupo 1</i>	
Jefe Administración	900
Oficial Especialista Administración	867,79
Oficial Administración	867,79
Técnico Administración	867,79
Técnico Auxiliar Administración	867,79
Técnico Adjunto Administración	660,9
Auxiliar Administrativo	660,9
<i>Grupo 2</i>	
Técnico A	900
Técnico B	900
Técnico C	867,79
Técnico D	867,79
Técnico E	800
<i>Grupo 3</i>	
Delegado	1.200
Técnico Comercial Especialista	900
Técnico Comercial	867,79
Comercial	867,79
Auxiliar Comercial	867,79
<i>Grupo 4</i>	
Técnico Desarrollo	969,65
<i>Grupo 5</i>	
Encargado	694,2
Peón	36,96/peonada
Auxiliar Producción	30,39/peonada