

**Art. 16°. SOCORRO POR FALLECIMIENTO EN ACCIDENTE DE TRABAJO.**

En caso de fallecimiento del trabajador en accidente de trabajo, sus familiares directos percibirán en concepto de socorro e independientemente de las indemnizaciones fijadas en las normas legales establecidas, la cantidad equivalente al importe de 4 mensualidades del salario del fallecido.

**Art. 17°. PAGA DE BENEFICIOS.**

Por la dificultad que entraña reconocer estos en las empresas Agropecuarias y Forestales de La Rioja, se sustituye dicha paga por una paga de 30 días de salario base de Convenio según la categoría de cada trabajador que se abonará dentro de los dos primeros meses del año.

**Art. 18°. PRENDAS DE TRABAJO.**

Se dotará a todo personal de dos buzos o batas al año o de un par de botas a los que hayan de realizar tareas de riego en fango o zanja abierta. Si el productor se despidiera antes de un mes, le será cargado el importe de la prenda o botas que hayan entregado. Transcurrido el año, pasará a ser de su propiedad.

**CAPITULO IV****Art. 19°. JORNADA Y CALENDARIO LABORAL.**

La jornada máxima legal para los trabajadores Agropecuarios para los años 1.985 y 1.986 será de 40 horas semanales con un cómputo anual de 1.826 horas con 27 minutos, con un sueldo anual y sueldo hora profesional según categoría fijada en el anexo número uno.

Dentro del concepto del trabajo efectivo, se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en las jornadas continuadas como descanso (el bocadillo) u otras interrupciones cuando mediante normativa legal o por acuerdo entre partes, o por la propia organización del trabajo se consideren integradas en la jornada diaria de trabajo.

Como excepción, durante el período comprendido entre el 15 de Diciembre y el 16 de Febrero, la jornada será de siete horas para los primeros cinco días de la semana y cuatro horas para el sábado por la mañana.

En las jornadas continuadas los trabajadores tendrán derecho a 15 minutos de descanso por cuenta de la empresa.

Para determinar labores y funciones del campo en materia de jornada laboral, habrá de estarse a las excepciones que señala la Legislación Vigente. A este afecto tendrán la consideración de excepción para reducir la jornada de trabajo, las labores de riego, diferenciándolas así de aquellas otras que hayan de realizarse teniendo el trabajador los pies en el agua o fango y en las de cava abierta.

De conformidad con la normativa legal en vigor, expresamente se hace constar que, si como consecuencia de una ordenación de riegos, el turno o turnos hubiera o hubieran de cubrirse fuera de la jornada normal o en días festivos, el trabajador vendrá obligado a cumplir su cometido, aprovechando diligentemente el riego cuando le llegue el turno, pudiendo optar libremente por cobrar el tiempo invertido en este trabajo conforme a la legislación vigente para las horas extraordinarias, o exigir su compensación mediante la reducción en el exceso de tiempo empleado sobre la jornada laboral siguiente o siguientes jornadas de trabajo.

En el plazo de treinta días a partir de la fecha de publicación en el B.O.E. de las fiestas abonables las empresas junto con los representantes de personal, si lo hubiere, o de acuerdo con la mayoría simple de los trabajadores en su defecto, confeccionarán el Calendario Laboral que deberá incluir a todo personal y deberá ser expuesto en el cartel de anuncios inmediatamente después de ser visado por la autoridad Laboral, corrigiéndolo si fuera necesario una vez firmado el Convenio Regional.

**Art. 10°. INCIDENCIAS DEL TIEMPO.**

Los días no trabajados por inclemencias del tiempo y siempre que el trabajador se presente en el lugar de trabajo a la hora normal del comienzo del mismo y permanezca en él a disposición del empresario, se cobrará el salario pactado en este Convenio para cada categoría.

**Art. 21. HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo establecido sobre la materia.

En función al objetivo de empleo, las partes firmantes consideran positivo señalar la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente, según opción del trabajador.

Asimismo, respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

a) La realización de las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de pérdida de materia prima.

b) El mantenimiento de las horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad

de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

c) En caso de realizarse horas extraordinarias, se incrementarán el 100% del salario real ordinario.

d) El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y cien al año, salvo lo previsto en los apartados anteriores.

e) Se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados del Personal y Delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en el presente Convenio.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35,5 del Estatuto de los Trabajadores se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente. De conformidad con lo establecido en el artículo 2, punto 1, del Real Decreto 1.858/81 de 20 de Agosto por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente se notificará a la autoridad laboral, conjuntamente por la empresa y Comité o Delegados de Personal, en su caso, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

**Art. 22°. TRABAJO NOCTURNO.**

Los trabajos que se realicen de las 22 horas a las 6 de la mañana del día siguiente, serán bonificados con el 50% del salario Convenio, en concepto de Plus de Nocturnidad.

**Art. 23. DERECHOS DEL EVENTUAL.**

Los trabajadores contratados como eventuales de Campaña, tendrán los mismos derechos que el resto de la plantilla fija. Los contratados de duración determinada serán revisados por la representación de los trabajadores.

**Art. 24°. DIETAS.**

Cuando el traslado sea accidental para efectuar trabajos que impliquen el pernoctar en localidad distinta a la de su residencia además del sueldo a jornal, deberá abonarse una dieta diaria equivalente a su salario o una jornada de trabajo, incluidos los días de ida y vuelta.

De existir posibilidad de regreso al lugar de residencia en el día, el productor que se desplace, devengará solo media dieta.

**Art. 25°. DERECHOS SINDICALES.**

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Las empresas no podrán despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores afiliados a un Sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perjudicar la actividad normal de las empresas. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que se disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que esta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

De los Representantes Legales de los Trabajadores.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por la Ley, se reconocen las siguientes funciones:

1.— Ser informado por la dirección de la empresa:

— Trimestralmente, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y venta de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable en la empresa.

— Anualmente, conocer y tener a su disposición, el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, las reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y de los planes de Formación Profesional de la Empresa.

2.— En función de la materia que se trate:

— Sobre la fusión, absorción o modificación de «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

El empresario facilitará a los representantes legales el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilizan estando legitimados los representantes legales para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.