

## **IV CONVENIO COLECTIVO LAS LOMAS COMASA - AGRICOLA CONAGRALSA SL - LA TORRE DE BENALUP SA.**

**Código del Convenio: 1103173**

### **Capítulo I**

#### **Artículo 1. Ámbito Territorial**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los Centros de trabajo de las Empresas COMASA-AGRICOLA, CONAGRALSA SL y LA TORRE DE BENALUP, S.A. de la Provincia de Cádiz.

#### **Artículo 2. Ámbito Funcional**

Los artículos establecidos en este Convenio serán de aplicación a todas las faenas y explotaciones agrícolas, forestales y pecuarias y asimismo se regirán por lo en el establecido las industrias complementarias de las actividades agrícolas, manipulados y preparación de almacén de productos hortícolas, de invernaderos, frutales y floricultura, así como los trabajos en los que se realicen faenas de preparación de productos agrícolas.

#### **Artículo 3. Ámbito Personal**

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de las empresas contempladas en el art. 1.

En cuanto a los trabajadores de alta dirección y de alta gestión, se estará a lo dispuesto en los artículos 1º y 2º del vigente Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1.382/85.

#### **Artículo 4. Ámbito Temporal**

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial.

Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 2009.

Tendrá una vigencia hasta el 31 de Diciembre del 2012 y será prorrogado tácitamente por períodos de un año en caso de no ser denunciado por alguna de las partes firmantes con una antelación mínima de dos meses antes de su vencimiento Independientemente de lo establecido en el apartado anterior, el Convenio se aplicará en todo su contenido mientras no se acuerde uno nuevo.

### **Capítulo II. Compensación Y Absorción Garantías Personales, Vinculación**

## **A La Totalidad E Interpretación Y Vigilancia**

### **Artículo 5. Compensación Y Absorción**

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, estimadas anualmente, serán compensables y absorbibles en su totalidad con las condiciones económicas que regían anteriormente.

### **Artículo 6. Garantías Personales**

En todo caso, se respetarán las condiciones individuales más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio, entendiéndose las mismas siempre con carácter estrictamente personal.

### **Artículo 7. Vinculación A La Totalidad**

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

En caso de que por la jurisdicción laboral a instancias de la Autoridad laboral o por cualquiera de las partes se procediera a la anulación o modificación sustancial de algunos de los pactos del presente Convenio, quedará sin efecto la totalidad, debiendo las partes, constituir una nueva mesa negociadora en el plazo de dos meses, al objeto de proceder a la renegociación de su contenido.

### **Artículo 8. Comisión Paritaria De Interpretación Y Vigilancia**

Para cuidar de la correcta aplicación de lo dispuesto en este Convenio, conocer de cuantas materias o disposiciones se produzcan en su cumplimiento y actuar como órgano de interpretación en los términos que más adelante se regulan, se designa una Comisión de Interpretación y Vigilancia, que estará compuesta por cuatro miembros designados por la Dirección de la Empresa, y cuatro miembros elegidos por la representación de los trabajadores.

Esta Comisión actuará a petición de cuatro de ellos, quienes les convocarán por escrito, al menos, con tres días hábiles de antelación, y deberá incluir necesariamente los asuntos a tratar.

En cada sesión podrán ser utilizados los servicios de asesores, que serán designados libremente por cada una de las partes.

La Comisión de Interpretación y Vigilancia, resolverá mediante resolución escrita, los acuerdos adoptados en ella. Dichos acuerdos, deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de cada parte de la Comisión, enviándolos a los interesados en un plazo de cinco días hábiles de celebrada la reunión.

En el caso de que en el seno de la Comisión no se llegase a acuerdo, se levantará

acta del desacuerdo, remitiéndose en el mismo plazo a los interesados, y especificándose en la misma la posición de cada parte, con el fin de que quede expedito el acceso a la vía jurisdiccional o a aquellos organismos que las partes acuerden para la resolución del conflicto.

En el caso de que alguna de las empresas afectadas por este convenio ubicara alguna de las actividades agrarias fuera de la provincia, la Comisión entenderá de su inclusión o no en el ámbito del mismo.

### **Capítulo III. Contratación Del Personal**

#### **Artículo 9. Contratación**

La contratación de los trabajadores se ajustará a las normas generales sobre colocación vigentes en cada momento, y a las específicas que a continuación se desarrollan.

A los efectos de lo previsto en el art. 15º 1ª del Estatuto de los Trabajadores, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de las empresas afectadas por este convenio, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obra o servicios determinados en el área de trabajos de Taller, Mantenimiento y Nuevas instalaciones los siguientes:

- Las campañas específicas relacionadas con la actividad principal de la empresa.
- Los Proyectos de Investigación y Desarrollo.

En el área de trabajos del campo se identifican como obra o servicio determinado con sustantividad propia dentro de la actividad normal de las empresas afectadas por este convenio, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obra o servicios determinados aquellas tareas típicamente agrarias dentro de la actividad normal de las empresas cuya duración en el tiempo resulta incierta si bien su ejecución tiene una clara naturaleza temporal.

Las empresas afectadas por este convenio podrán acogerse a las fórmulas de contratación que se establecen o se establezcan en el Convenio Provincial del Campo de Cádiz.

### **Capítulo IV. Clasificación Profesional**

#### **Artículo 10. Clasificación Profesional**

Los trabajadores se clasifican teniendo en cuenta la función que realizan, en los siguientes Niveles Profesionales:

- a) Personal Técnico.



b) Capataces y mayores

c) Administrativos.

d) Personal de oficios, conductores.

e) Tractoristas y maquinistas.

f) Guardas.

g) Especialistas

h) Peones y no cualificados.

a) Personal Técnico. Es personal técnico el que con el correspondiente título facultativo superior o de grado medio, o con la experiencia laboral adecuada, ejerce funciones de aquel carácter o de dirección especializada y/o asesoramiento.

b) Capataces y mayores. Son los trabajadores que están a cargo de modo personal y directo de la vigilancia y dirección de las faenas que se realizan en la Empresa, coordinan recursos humanos y ejecutan igualmente las tareas del personal que coordinan.

c) Administrativos. Quedan comprendidos dentro de este grupo, el personal que realiza funciones de carácter burocrático en la Empresa, poseyendo conocimiento de procedimientos administrativos técnicos o contable, así como los trabajadores que con los conocimientos oportunos prestan labores de apoyo y auxiliares en dichos trabajos.

d) Personal de oficios, conductores. Comprende este grupo a los trabajadores que, en posesión de un oficio clásico de la industria o servicios, son contratados para prestar habitualmente trabajo en labores propias de su profesión que tengan el carácter de complementarias o auxiliares de las básicas constitutivas de la explotación agraria.

e) Tractoristas - maquinistas. Es el personal que, con los conocimientos prácticos necesarios, presta servicios con tractores o maquinaria agrícola similar, teniendo a su cargo el cuidado y conservación de la misma.

f) Guardas. Son aquellos trabajadores contratados para la vigilancia en general de la Empresa.

g) Especialistas. Forman este grupo, aquellos trabajadores titulados o que por una práctica continuada realizan cometidos para los que se requieren conocimientos específicos, tales como pastores, vaqueros, podadores, injertadores, sulfatadores, etc. ...



h) Peones y no cualificados. Son los trabajadores sin calificación específica que desarrollan labores que no requieren especial calificación profesional para el cometido de las mismas.

En orden a la movilidad funcional se estará a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose que los grupos d) a h) contienen funciones que permiten desarrollar las prestaciones laborales básicas de todos ellos previa realización de procesos simples de formación o adaptación y salvo que se requiera titulación o habilitación específicas, en ningún caso el ejercicio de la movilidad podrá perjudicar la formación del trabajador ni atentar a su dignidad profesional.

## Capítulo V. Régimen Económico

### Artículo 11. Salario

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, estarán distribuidas entre el salario base y, en su caso, los complementos del mismo.

- Se entiende por salario base la parte de la retribución fijada para cada nivel profesional como contrapartida a la prestación de trabajo por unidad de tiempo, que con tal denominación se incluyen en las tablas que se unen como anexo I y II al presente Convenio con vigencia desde el 01 de enero de 2009, y que sirven como base para el cálculo de todos los complementos de cuantificación proporcional.

- Para dicho ejercicio 2009 se establece en las Tablas unidas con anexo I y II al presente Convenio Colectivo un incremento de las tablas definitivas del año 2008 de un 1%..

- El salario base remunera la jornada establecida en el siguiente apartado y los períodos de descanso legalmente establecidos.

- Aquellos trabajadores que perciban en concepto de salario por unidad de tiempo cantidades superiores a las reconocidas como básicas en la tabla adjunta, la diferencia en más tendrá el carácter de complemento personal garantizado, manteniéndose a título exclusivamente personal, sirviendo de base para el cálculo de los complementos de cuantificación proporcional junto al salario base y revalorizándose con los porcentajes de incremento que se aplique en futuros convenios al salario base.

- En los salarios hora del Anexo II, pactados para los temporeros y eventuales están comprendidas las cantidades correspondientes al descanso, fiestas no recuperables, vacaciones y gratificaciones extraordinarias.

- Los trabajadores con jornada ordinaria anual planificada percibirán su retribución mensual en doce pagos iguales independientemente del número de horas que efectivamente realicen cada mes. En el caso de que el trabajador causara baja antes de fin de año se practicará una liquidación en más o en menos en función de la jornada efectivamente realizada.

- Los trabajadores no sujetos a jornada anual planificada percibirán su retribución en función del tiempo efectivamente trabajado.

- Incremento Salarial Años 2010, 2011 Y 2012.

Se establecen los siguientes incrementos para las tablas salariales fijadas en el presente convenio colectivo:

- Año 2010: 1%, aplicable en las tablas salariales desde el 1 de enero de 2010.

Una vez se conozca el IPC real publicado por el Gobierno de dicho año 2010, las tablas salariales establecidas en el presente convenio se revisarán en la diferencia entre el incremento efectuado en enero y dicho IPC real, con efecto retroactivo desde el mes de enero de 2010.

- Año 2011: 1,5% aplicable en las tablas salariales desde el 1 de enero de 2011.

Una vez se conozca el IPC real publicado por el Gobierno de dicho año 2010, las tablas salariales establecidas en el presente convenio se revisarán en la diferencia entre el incremento efectuado en enero y dicho IPC real, con efecto retroactivo desde el mes de enero de 2011.

- Año 2012: 1"5% aplicable en las tablas salariales desde el 1 de enero de 2012.

Una vez se conozca el IPC real publicado por el Gobierno de dicho año 2010, las tablas salariales establecidas en el presente convenio se revisarán en la diferencia entre el incremento efectuado en enero y dicho IPC real, con efecto retroactivo desde el mes de enero de 2012.

- El incremento se aplicará sobre el salario base y el resto de los conceptos aquí contemplados, que no tengan un tratamiento previsto distinto en de su regulación.

## **Artículo 12. Trabajos De Nivel Superior**

Si el trabajador, independientemente del nivel profesional que ostente, realizare trabajos de calificación superior, percibirá los salarios correspondientes a esta última y durante el tiempo que lo ejerciere.

## **Artículo 13. Trabajo Nocturno, Pesticidas**

a) Trabajos nocturnos. Los trabajadores de actividades o faenas habitualmente

diurnas que hayan de prestar servicios durante las 22 a las 6 horas, percibirán un suplemento del veinticinco por ciento sobre su salario base. Se exceptúan los trabajos de ganadería y los que, a voluntad del trabajador, se realicen en aquel período.

El suplemento se percibirá únicamente sobre las horas comprendidas dentro de la jornada nocturna indicada.

b) Trabajos con pesticidas. Las faenas en las que se utilice pesticidas o fertilizantes, se abonarán 3,38 €/día sobre el salario, en proporción al tiempo trabajado en estas circunstancias, independientemente, de la obligación de la Empresa de dotar de todos los medios necesarios de protección.

b.1) Trabajos con Productos fitosanitarios hasta un máximo de 4 horas: 6,51 €/día.

b.2) Cuando estas faenas sean superiores a 4 horas: 9,78 €/día.

#### **Artículo 14. Riego**

Los regadores cuando trabajen en riego por Ranger deberán utilizar vehículo propio para el desplazamiento por la zona de riego percibiendo las siguientes compensaciones como complemento de puesto de trabajo que entrarán en vigor a partir del día siguiente a la firma del presente convenio:

Atención de 1 Ranger	9,78 €/día
Atención de 2 Ranger	11,40 €/día
Atención de 3 Ranger	13,79 €/día
Atención de 4 Ranger	15,76 €/día

Las cantidades previstas en el presente artículo compensan igualmente la modalidad de disfrute del descanso en este tipo de actividad que, para jornadas superiores a 6 horas, se establece en una hora de descanso, no computable como de trabajo, que será disfrutado por el trabajador cuando estime conveniente, sin paralización del riego ni de su atención, así como la especial responsabilidad de ejecución y vigilancia constante de su tarea dada la dispersión de la zona de riego que impide una supervisión inmediata y constante de su trabajo.

#### **Artículo 15. Plus De Desplazamiento**

Los trabajadores que se desplacen a la sierra (a excepción de los Ahijones) percibirán una compensación de 5,42 €/día.

El personal contratado para trabajar exclusivamente en LAS LOMAS, que sea destinado a prestar servicios en el Taller de Chiclana, percibirá la cantidad de 10,70 € por día efectivo trabajado en este centro, en concepto de plus de locomoción.



El personal contratado para trabajar exclusivamente en LAS LOMAS, destinado al Taller 2 Chiclana y que por razones de campañas sea destinado a prestar sus servicios en LAS LOMAS, percibirá en este caso, la cantidad de 3,43 €, por día efectivo de trabajo en sustitución del antiguo Plus de Distancia las anteriores Normas Complementarias.

Las ordenes de desplazamiento y/o destinos en un sentido u otro deberán ser comunicadas por escrito con la antelación suficiente. Excepcionalmente los que se produzcan en el mismo y para el mismo día, podrán ser verbales.

#### **Artículo 16. Plus Jefe De Caseta.**

A los Jefes de Caseta se les establece un complemento de puesto de trabajo por cada día que realicen la faena de riego, un plus, en concepto de gasto de utilización de vehículo propio, en la cuantía de 17,55 €/día, que compensan los importes contenidos en el artículo 14. anterior, la especial responsabilidad de su puesto de trabajo sobre la prevista con carácter general para los regadores de Ranger, y la antigua prima de riego. Cuando disfruten del descanso en la modalidad prevista en el artículo 14 anterior ( con una hora de descanso entre jornada, no computable como de trabajo efectivo, pero sin paralización durante el mismo de la actividad de riego ni de su vigilancia, a disfrutar por el trabajador a su elección), el importe del plus será de 11,94 €/día.

#### **Artículo 17. Desgaste De Herramientas.**

Se abonará un plus de desgaste de herramientas al personal que utilice las propias que se fija en 0,13 €/día utilizada, salvo que la empresa se las facilite.

#### **Artículo 18. Ropa De Trabajo.**

Las empresas entregarán dos vestimentas completas de trabajo al año a petición del trabajador y para todos los operarios con una antigüedad en aquellas de un año, comprendidos en: tractoristas conductores y talleres.

Este equipamiento es aparte del obligatorio en materia de seguridad y salud , como son (guantes, botas, gafas, etc.)

#### **Artículo 19. Trabajos En Altura**

Para todos los operarios que trabajen a una altura superior a tres metros se les abonará un plus del 25% del Salario/ día según las horas trabajadas, comprometiéndose las partes a que dicho porcentaje será inamovible en sucesivas normas.

#### **Artículo 20. Plus Conductores**

Se establece un sistema de primas para conductores en carretera, de 0,10 €/km., entendiéndose por distancia para su abono, la existente hasta el lugar de destino desde el centro de trabajo, eliminándose las horas extras para dicho servicio.

El camión de gasoil se abonará a 6,76 € por día efectivo de trabajo con este camión.

### **Artículo 21. Trabajo En Domingo Y Festivo**

Se establecen turnos obligatorios para el trabajo en domingo y festivos en las zonas de regadío, y en aquellas actividades que sean necesarias.

### **Artículo 22. Pagas Extraordinarias**

Todos los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo, disfrutarán de dos pagas extraordinarias, cuyos vencimientos coincidirán con las nóminas del mes de Junio y del mes de Noviembre respectivamente. La cuantía de estas pagas será equivalente al salario base de 30 días, según categoría y complementos personales.

Igualmente, a todo el personal, se le abonará junto a la nómina de Febrero, una paga de 575,85 €, sin distinción de categoría. Esta paga se devengará en el año natural, (enero - diciembre), anterior.

El personal eventual tiene incluida la parte proporcional de estas pagas, en su salario hora.

### **Artículo 23. Antigüedad**

Los trabajadores en función de los años de servicio a la Empresa, dispondrán como complemento personal de antigüedad, las cantidades reflejadas en el Anexo III de este Convenio que permanecerán invariables durante la vigencia del Convenio.

### **Artículo 24. Horas Extraordinarias**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que de manera efectiva y en cómputo anual excedan de la jornada pactada en el presente Convenio.

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias a realizar serán las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios o urgentes, en caso de riesgo de pérdida de materias primas, así como en los supuestos de faenas de inaplazable o perentoria ejecución, en razón a circunstancias climatológicas o de frutos percederos.

Tendrán en todo caso carácter de horas extraordinarias a efecto retributivo, las siguientes:

Las que excedan de 9 horas diarias de trabajo efectivo.

Las que excedan de 5 horas de trabajo efectivo los sábados y las de los domingos y festivos para el personal que no esté expresamente contratado para prestar trabajo en tales días.

Las que excedan de 50 horas semanales.

Las que excedan de 1725 horas anuales de trabajo efectivo.

Aquellos trabajadores que, con anterioridad a la entrada en vigor de estas normas, vinieran percibiendo un precio de hora extraordinaria diferente al aquí pactado, lo mantendrán a título individual. Esta garantía individual se revalorizará anualmente con el porcentaje de incremento general del salario base de los sucesivos convenios.

### **Artículo 25. Dietas**

Quien por necesidades del trabajo se viera obligado a tener unos gastos por desplazarse fuera del recinto de Las Lomas, percibirán en concepto de dietas las siguientes cantidades:

Desayuno	5,15 €
Almuerzo	12,12 €
Cena	9,89 €
Cama	8,71 €
Total	35,86 €

Estas dietas se abonarán completas, cuando el trabajador esté obligado a pernoctar fuera de la localidad, o regrese al centro de trabajo con posterioridad a las 21"00 horas.

## **Capítulo VI. Jornadas, Vacaciones, Licencias Y Excedencias**

### **Artículo 26. Jornada Laboral**

1. Jornada ordinaria.

La jornada de trabajo será de 1.725 horas anuales de trabajo efectivo que se dividirán en horario programado y flexible.

El personal temporero y eventual tendrá la jornada prevista de 1725 horas, respetándose los máximos previstos en el artículo 24 del presente Convenio Colectivo.

### 1. A. Horario Programado:

Anualmente la Dirección de la Empresa confeccionará un cuadro del horario programado en el que se fijarán la distribución de un mínimo de 1.625 horas de trabajo efectivo.

Dichas horas se programarán a lo largo del año con los siguientes límites:

La jornada diaria programada no podrá ser inferior a cinco horas ni superior a 9 horas de trabajo efectivo.

La jornada semanal programada no podrá ser superior a 50 horas de trabajo efectivo.

El cuadro horario programado se fijará dentro del primer trimestre del año y comprenderá en todo caso un año.

Sobre el horario así planificado con carácter anual, podrán establecerse las variaciones globales necesarias por adelanto o retraso de la entrada meteorológica de las estaciones, o por cambio de la actividad agrícola a efectuar, sin variación del número de horas a trabajar en tal cómputo, dando cuenta de ello, con carácter previo, a la representación de los trabajadores.

Igualmente, pero con carácter individual, y por causas meteorológicas, la Dirección de la Empresa, previa comunicación al Comité, podrá variar la jornada programada, hasta un límite anual de 50 horas por trabajador. Las horas pendientes por lluvia que excedan de las 50 anuales se retribuirán a razón del 100% del Salario base y Complemento Personal Garantizado, y no se acumularán.

La variación en la jornada por lluvia, si afecta al día completo de trabajo y se preavisa al trabajador como mínimo el día anterior, se acumulará íntegramente a la bolsa de horas flexibles, siempre dentro del límite marcado.

En el caso de interrupción de una jornada ya iniciada por lluvia se seguirá el siguiente sistema:

a) Si la interrupción se produce transcurrida más de la mitad de la misma, se entenderá cumplida íntegramente, sin que sea posible la acumulación de la jornada pendiente a la bolsa de horas.

b) Si la interrupción se produce antes de transcurridas dos horas de trabajo, se abonará la mitad de la jornada a los trabajadores eventuales, salvo que opten voluntariamente por la recuperación del 75% de la jornada pendiente, lo que deberán hacer en las primeras quince siguientes jornadas contratadas, en cuyo caso percibirán el salario íntegro. Los trabajadores con jornada anual percibirán íntegramente el salario y acumularán a la bolsa de horas el 75% de la jornada

pendiente, hasta el límite de las cincuenta anuales.

Las horas pendientes por lluvia acumuladas a la bolsa de horas flexibles, cuando se trabajen, tendrán un complemento de 2,47 €, salvo que, por su realización fuera de los límites previstos de jornada, tuvieran un recargo superior.

En materia de averías, ausencia de energía o materias primas, la recuperación del tiempo perdido se regirá por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de discrepancia entre el Comité y la Dirección sobre las posibilidades de acumular en todo o en parte la variación individual producida, se procederá a la misma, independientemente del sometimiento de ambas partes a los procesos de mediación del SERCLA para resolver la cuestión debatida.

1 B. Horario Flexible y Recuperación: El resto de la jornada anual del punto 1., es decir 100 horas, se acumularán en una bolsa con las horas resultantes de las variaciones de horario programado, y se efectuarán por cada trabajador, atendiendo a las necesidades propias de las actividades de las empresas. La realización de las horas correspondientes será obligatoria y se comunicará por la Dirección de la empresa al trabajador con una antelación mínima del día anterior.

La parte de bolsa de horas no consumida en el año no dará lugar a su recuperación al siguiente año, a excepción de las acumuladas por lluvia que deberán consumirse al año de su generación, considerándose a todos los efectos como jornada efectivamente realizada.

La jornada diaria y semanal, entre horario fijo y acumulado, no podrá exceder de los límites legales.

En el caso de que la ejecución del trabajo con cargo a la bolsa de horas excediera de los límites previstos en el artículo 24, sobre tales horas se abonará en su caso la diferencia existente entre el precio de la hora ordinaria y la extraordinaria.

En la programación y ejecución de la jornada se respetarán los descansos legal y reglamentariamente previstos.

2. Capataces, guardas, vaqueros.

Los capataces, guardas, vaqueros, etc. ...., se regirán por el horario establecido en sus necesidades de trabajo.

### **Artículo 27. Jornadas A Turno.**

Con carácter general los trabajadores irán rotando en los turnos semanalmente establecidos. Cualquier circunstancia que justifique cualquier modificación de los turnos, deberá ser informada por la Dirección a la representación de los

trabajadores, y avisada al trabajador afectado el día anterior en jornada laboral.

### **Artículo 28. Vacaciones**

Todo trabajador afectado por este Convenio Colectivo, tendrá derecho al disfrute de 28 días laborables de vacaciones de los que 25 días se podrán disfrutar en dos períodos, a petición del trabajador y previo acuerdo con la Empresa, y tres días para asuntos propios.

Las vacaciones se solicitarán, salvo casos especiales, con un mes de antelación, teniendo la Empresa que contestar con un mínimo de quince días antes de su comienzo. El silencio por parte de la Empresa, en el período antes señalado, será de aceptación de la solicitud planteada. En caso de negación por parte de la Empresa, las razones esgrimidas serán estudiadas conjuntamente entre la Dirección y representación de los trabajadores.

### **Artículo 29. Fiestas**

Además de las 14 fiestas designadas por las distintas Administraciones, tendrá carácter festivo el día 15 de Mayo, festividad de San Isidro Labrador.

### **Artículo 30. Licencias Retribuidas**

Todos los trabajadores afectados por este Convenio, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por las siguientes causas:

- a) En caso de fallecimiento del cónyuge, padres, padres políticos, hermanos o hijos: tres días naturales.
- b) En los casos de fallecimiento de abuelos, nietos, tíos y tíos políticos, sobrinos o hermanos políticos: un día natural que serán dos en los casos previstos en el artículo 37.3.b) del TRLET.
- c) En los casos de alumbramiento de esposa: tres días laborables.
- d) En los casos de boda o bautizos de un hijo: un día natural.
- e) Dos días naturales en los casos de intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos, hermanos y padres políticos y en todo caso siempre que tal circunstancia se acredite debidamente con certificado expedido por el médico que asista al enfermo.
- f) En caso de matrimonio, los trabajadores fijos o de temporada tendrán derecho a quince días naturales.
- g) Los trabajadores fijos o temporeros que realicen estudios para obtener un título profesional tendrán derecho a licencia por el tiempo necesario para concurrir a los

exámenes en el correspondiente centro docente, previa justificación de hallarse matriculados, perdiendo tal derecho los que fueren suspendidos en la mitad de las asignaturas en que se hallen matriculados, dejen de presentarse a examen en igual proporción o no aprueben una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas.

h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menos de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un discapacitado físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Estas licencias, salvo aquellas a que se refieren las letras f), g) y h) se aumentarán hasta dos días más cuando, por ocurrir el hecho determinante de la misma fuera de la localidad donde el trabajador resida, tenga ésta la necesidad de desplazarse, debiendo justificar previamente tal circunstancia. Los días se entenderán a partir de aquel en que tengan lugar los sucesos a que se refieren las licencias, quedando obligada la Empresa a dejar libre de su trabajo al trabajador afectado el día del acontecimiento desde que tuviere conocimiento del mismo, abonándole completo el jornal correspondiente a dicho día.

### **Artículo 31. Suspensión De Contrato.**

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre. No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla al iniciarse el período de descanso por maternidad podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En cualquier caso se estará a lo dispuesto en el artículo 45.1.c) del TRLET y a la normativa específica de desarrollo.

### **Artículo 32. Días Retribuidos**

Para asuntos propios de forma alterna los trabajadores disfrutarán de tres días retribuidos al año. El tiempo disfrutado por cada trabajador se adicionará a la bolsa de horas flexibles.

### **Artículo 33. Excedencias**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público de carácter político o sindical. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Los trabajadores con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

Durante el primer año de excedencia voluntaria del trabajador que lo solicite, se garantizará el reingreso voluntario en su puesto de trabajo.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, con la conservación de su puesto de trabajo, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán a un nuevo período de excedencia que pondría fin al que viniese disfrutando con anterioridad.

Cuando la madre y el padre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

## **Capítulo VII. Recolección De Algodón**

### **Artículo 34. Recolección De Algodón.**

La recogida de algodón se regula de la siguiente forma:

El precio de la primera recogida a mano de algodón en regadío, se abonará a 0,59 €

La segunda recogida a mano será a convenir entre la empresa y sus trabajadores.

Los trabajadores en paro tienen preferencia, con excepción de los fijos, sobre otro tipo de contratación para ser contratados.

## **Capítulo VIII. Recolección De Espárragos**

### **Artículo 35. Espárrago Blanco**

Salario mínimo garantizado aunque el trabajador no llegue a 35 Kg./día de espárragos de primera, siempre que sea por circunstancias a él no imputable: de 6,04 €/hora.

A partir de los primeros 35 Kg. el precio de la cogida será el siguiente:

- Recolección de espárragos de 1ª : 1,16 €/Kg.

- Recolección de espárragos de 2ª: 0,59 €/Kg.

Espárrago de 1ª será aquel espárrago completamente blanco de cabeza cerrada, longitud 22 cm. y diámetro superior a 10mm.

Espárrago de 2ª será aquel que no estando ramificado y con diámetro superior a 10 mm. es blanco pero tiene la cabeza abierta, o no es blanco por tener algo de verde o violeta.

### **Artículo 36. Espárrago Verde**

Salario mínimo garantizado aunque el trabajador no llegue a 60Kg./día de espárragos de primer, siempre que sea por circunstancias a él no imputable: de 5,80 €/hora

A partir de los primeros 60 Kg. el precio de la cogida será el siguiente:

- Recolección de espárragos de 1ª : 0,59 €/Kg.

- Recolección de espárragos de 2ª 0,29 €/Kg.

Espárrago de 1ª será aquel espárrago verde no florido, recto, sin ningún daño y una longitud de 24 cm.

Espárrago de 2ª será aquel que no estando ramificado ni dañado, tiene la cabeza abierta o menos de 24 cm.

A efectos de pesaje: Un Kg. de espárrago de segunda equivale a medio de espárrago de primera.

Superado el salario garantizado, el régimen de retribución a destajo establecido en estos artículos 34 a 36, se entiende compensa la totalidad de percepciones y sistema de trabajo previstos en este convenio.

## **Capítulo IX**

La empresa cubrirá, por una sola vez al año, el 65 por 100 de su salario base mas

complementos, hasta los tres primeros días en caso de enfermedad del trabajador sin hospitalización, y la asistencia a consulta médica previa presentación de un justificante médico en el que se especifique día y hora de la consulta.

## Aspectos sociales

### Artículo 37. Hospitalización, Enfermedad Y Accidente

1º. La Empresa complementará la prestación de seguridad social por incapacidad temporal en el caso de enfermedad común hasta el 100% de la base reguladora por incapacidad temporal desde el 4º día al día decimoquinto, ambos inclusive y mientras esté vigente la relación laboral, en tanto en cuanto los niveles de absentismo por enfermedad común de las empresas se mantenga por debajo del 1%.

A tal efecto, y con periodicidad anual, la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia se reunirá al objeto de tratar la incidencia del absentismo por enfermedad común en la productividad de las Empresas y la introducción de factores correctores en el caso de que el mismo supere el 1%.

2º. En los supuestos de I.T. derivadas de accidente de trabajo o de enfermedad común con hospitalización, el trabajador tendrá derecho a que la Empresa le cubra la diferencia entre el 100 por 100 de su salario base y complemento personal y la prestación correspondiente que perciba el trabajador mientras persista la hospitalización, con un máximo en todo caso de tres meses desde la fecha de su ingreso.

El trabajador, una vez recibida el alta hospitalaria, y si continúa en situación de I.T., seguirá percibiendo hasta el 100% de su salario base y complemento personal, en concepto de convalecencia hospitalaria, de 45 días y con la limitación en todo caso, del complemento de tres meses a contar desde la fecha de su ingreso hospitalario.

3º. En caso de accidente, la Empresa abonará la diferencia hasta el 100 por 100 del salario base y complemento personal, siempre que el nivel de absentismo mensual no supere el 10 por 100 de las plantillas, en cuyo caso se abonará el 90 por 100.

En el caso de superarse el nivel de absentismo previsto en el apartado anterior, la Empresa aportará al Comité justificante de estos extremos.

No obstante, y en los tres supuestos previstos en este artículo si el trabajador es temporero o eventual y la faena para la que fue contratado termina antes del límite establecido, tan solo tendrá derecho a percibir el complemento hasta la finalización de la faena por la que fue contratado o hasta la habitual de extinción de su contrato.

### **Artículo 38. Asistencia A Consultorio Médico.**

La Empresa cubrirá, por una sola vez al año, el 65 por 100 del salario base más complementos del trabajador, hasta los tres primeros días en caso de enfermedad del trabajador sin hospitalización, y la asistencia a consulta médica previa presentación de un justificante médico en el que se especifique día y hora de la consulta.

### **Artículo 39. Ayuda Por Fallecimiento**

En el supuesto del fallecimiento de un trabajador, la Empresa abonará a sus herederos legítimos, una mensualidad y media del salario base que ostentase el trabajador fallecido.

### **Artículo 39. Póliza De Seguros**

Las Empresas afectadas por el presente Convenio, establecerán para sus trabajadores, con una antigüedad en la empresa de un año como mínimo, un seguro que cubra las contingencias siguientes, con las cantidades que se especifican a continuación:

Incapacidad permanente total o absoluta	9.188,84
Fallecimiento por accidente de trabajo o circulación	9.188,84
	€

## **Capitulo X. Derechos Sindicales**

### **Artículo 41. Representación De Los Trabajadores**

La representación de los trabajadores será ostentada por los respectivos Comité de Empresa y Delegados de Personal y sindicales, cuyo nombramiento, composición, funciones, atribuciones y garantías, se ajustarán a las disposiciones legales vigentes en cada momento.

El número de horas sindicales retribuidas mensualmente para cada uno de los representantes legales, será de 25 horas.

El crédito horario mensual podrá acumularse en uno o varios de los componentes de los respectivos Comités de Empresa, previa notificación a la Dirección.

Esta acumulación debe ser personal, por lo que el agente titular del crédito horario por razón de su pertenencia a los Comités de Empresa, para efectuar renuncia de parte de ella, deberá hacerlo constar por escrito, indicando el número de horas que cede.

### **Artículo 42. Acción Sindical**

La Empresa facilitará el lícito ejercicio de la actividad sindical en sus centros de

trabajo, tanto por los representantes electivos del personal como por los trabajadores en general, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

Los Comités de Empresa y sindicatos representativos, podrán convocar y celebrar asambleas de trabajadores, para tratar cuestiones de carácter sindical o laboral, siendo de aplicación los arts. 77, 78 y 79 del Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores de un local adecuado y equipado, en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores.

## **Capítulo XI. Faltas Y Sanciones**

### **Artículo 43. Concepto**

Constituyen faltas de trabajadores todas las conductas, actitudes, acciones u omisiones que produzcan incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, supongan quebranto de los deberes que les incumban o abuso de autoridad con los subordinados.

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves, conforme a la enumeración que se contiene en los artículos siguientes que no es exhaustiva, por lo que las situaciones en ellas no contempladas se asimilarán a las descritas con criterios similares, dando cuenta a la Comisión Mixta del Convenio.

### **Artículo 44. Faltas Leves**

Son faltas leves las siguientes:

1. Las de puntualidad, siempre que no excedan de cinco durante el mes.
2. No comunicar con antelación la falta al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad de efectuarlo.
3. El abandono del servicio sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo
4. La negligencia o descuido accidental cuando no cause perjuicio a la Empresa.
5. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
6. Las discusiones durante el trabajo.

### **Artículo 45. Faltas Graves**

Son faltas graves las siguientes:

1. Las de puntualidad cuando el retraso total mensual supere cuarenta y cinco

minutos.

2. Las de no asistencia injustificada.
3. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo, contra el respeto debido a superiores, compañeros o subordinados que no tengan repercusión.
4. Las de negligencia o descuido cuando no originen daños a la Empresa.
5. La retención no autorizada debidamente por el jefe, de documentos o datos, o su aplicación o uso distinto de los que correspondan.
6. Reincidencia en faltas leves.

#### **Artículo 46. Faltas Muy Graves**

Son faltas muy graves las siguientes:

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
2. Las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que conviven con ellos.
3. El abandono de destino.
4. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
5. El fraude, hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros.
6. La ocultación de hechos o faltas graves presenciales que sean causa de perjuicios graves.
7. La simulación de enfermedad.
8. Engaño, alegación de causas falsas, presentación de documentos no auténticos para obtener derechos o eludir obligaciones de los regulados en este Convenio.
9. Las discusiones violentas y la agresión física entre compañeros

#### **Artículo 47. Sanciones**

Las sanciones que se podrán imponer por las faltas a las que se refieren los artículos anteriores son las siguientes:

1. Por faltas leves: de amonestación verbal o por escrito, a un día de suspensión de empleo y sueldo.

2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
3. Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo hasta tres meses y/o despido.

#### **Artículo 48. Comunicación De Las Sanciones**

Salvo las sanciones por faltas leves, las demás que se impongan precisarán de comunicación escrita, dando cuenta de las mismas al Comité de Empresa o Delegado de Personal correspondiente al centro de trabajo al que pertenezca el sancionado.

#### **Artículo 49. Instrucción**

Las sanciones por faltas graves y muy graves serán impuestas por la Dirección de las Empresas previa comunicación de un pliego de cargos que someterán al interesado a fin de que en un plazo de tres días laborables pueda contestar con un pliego de descargo.

#### **Artículo 50. Recursos**

El trabajador sancionado tendrá derecho a utilizar los recursos que las disposiciones legales establezcan al respecto.

#### **Artículo 51. Prescripción**

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 y las muy graves a los 60, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión.

En cuanto a las sanciones, motivarán la anulación de las anotaciones en el expediente personal, transcurrido un año sin reincidencia en las faltas leves.

### **Capítulo XI. Salud Laboral**

#### **Artículo 52. Salud Laboral**

Las partes firmantes coinciden en la necesidad de potenciar las acciones técnico-preventivas a favor de la salud de los trabajadores. Tales acciones habrán de orientarse a la disminución de los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

A tal efecto, consideran preciso contar en el seno de la Empresa con la colaboración de todos, de forma que las medidas preventivas permitan disminuir efectivamente los riesgos derivados de las distintas actividades de las Empresas.

Asimismo, se entiende prioritario promover e intensificar acciones formativas e informativas de signo prevencionista, motivando el desarrollo de actitudes

favorables a la evitación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

También coinciden las partes firmantes en que es preciso potenciar los aspectos de vigilancia médica por parte de los servicios médicos de la Empresa.

En todo lo demás, las partes firmantes se comprometen a adjuntar al presente Convenio todo lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y desarrollo de la misma, a través de un Reglamento de Salud Laboral, para las Empresas afectadas por este Convenio.

Para facilitar esta tarea de motivación y formación, la empresa cederá el uso de un aula para que por la representación de los trabajadores se puedan impartir charlas de divulgación de una hora de duración para grupos de 15 trabajadores al mes durante una hora.

### **Clausulas adicionales**

#### **Primera: formación.**

Las empresas acogidas a este Convenio, se comprometen a mantener la política de realización de cursos de formación incrementando en lo posible su número y procurando que lo reciban el mayor número posible de trabajadores siempre de acuerdo con los Comités de Empresas.

#### **Segunda: regadores y jefes de caseta.**

a) Se aplicará a los trabajadores que sean responsables del riego con ranger o pívot, la categoría de Oficial de Segunda.

b) Aquellos trabajadores cuyas funciones sean las de Jefe de Caseta estarán encuadrados en la categoría de Oficial de Primera, sin perjuicio de la identificación a los efectos de lo contemplado en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, de la misma con la de Oficial de Tercera, para garantizar un nivel óptimo de prestación de servicio durante toda la jornada contratada.

#### **Tercera: acción positiva y conciliación de la vida laboral y familiar.**

· Acción Positiva:

Las partes integrantes de la Comisión Negociadora, en sus respectivos ámbitos, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición. De acuerdo con la legislación vigente, se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de dicha legislación en materia de:

- acceso y estabilidad en el empleo

- igualdad salarial en trabajo de igual valor
- formación y promoción profesional
- ambiente laboral exento de acoso sexual o moral.
- Maternidad.

a) Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir el periodo de baja por maternidad

a las vacaciones.

b) Las trabajadoras podrán solicitar, con anterioridad al inicio del periodo de baja por maternidad, un permiso no retribuido con derecho a reserva de puesto de trabajo por un periodo no inferior a quince días y no superior a un mes, anunciando el ejercicio de este derecho con quince días de antelación.

c) En el caso de que las trabajadoras desearan ejercer este Derecho por un periodo superior de tiempo, que en ningún caso será de más de tres meses de antelación a la baja por maternidad, podrán hacerlo con idéntico preaviso al señalado en el párrafo anterior.

- Lactancia.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses podrán optar por sustituir el derecho contemplado en el artículo 37.4 del Estatuto por la reducción de media hora en su jornada que se hará coincidir con el inicio o el final de la jornada habitual de trabajo.

Previo aviso no inferior a quince días, las trabajadoras podrán acumular al periodo de baja por maternidad un máximo de nueve días naturales, en compensación al no disfrute de este derecho de reducción de la jornada diaria.

- Excedencia por cuidado de hijo.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

El período en que el trabajador permanezca en dicha 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. En los casos de familia numerosa, tendrán derecho a la reserva de su puesto de



trabajo durante los dos primeros años. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El derecho a la excedencia se hace extensible a los casos de 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 si mismo y no desempeñe actividad retribuida. En estos casos, la reserva de puesto de trabajo lo será igualmente por dos años.

· Excedencia especial por fallecimiento

En caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho del trabajador o trabajadora, quedando algún hijo menor de 14 años, dicho trabajador o trabajadora tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida.

Dicha excedencia que deberá ser justificada, tendrá una duración máxima de sesenta días naturales, contando a partir de la licencia retribuida por fallecimiento, deberá ser solicitado al empresario por el trabajador/R.A. mediante el correspondiente escrito, en el que deberá aparecer la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo, que será automático.

#### CUARTA: FAENAS ESPECIALES DE TRACTORISTAS.

Se reconocen las siguientes faenas especiales que se abonarán a razón de 3,37 €/día:

- Siembra.
- Tractores de Gran Potencia (oruga).
- Palas cargadoras y telescópicas.
- Bulldozer.
- Retroexcavadoras.
- Camión-Grua.

Igualmente se reconoce como faenas especiales, siempre y cuando no sean la prestación profesional propia del trabajador que las realice las siguientes: motosierra y desbrozadora.

Se reconoce como faena especial, a abonar a 1,63 €/día el cultivo.

